FUNDACION 1º DE MAYO

documentos de trabajo

DOC 3/2008

LAS CONDICIONES LABORALES EN EL SECTOR DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA: UNA APROXIMACIÓN A LA CALIDAD EN EL EMPLEO

Jorge Aragón Medina
Jesús Cruces Aguilera
Fernando Rocha Sánchez

DOC 3/2008

LAS CONDICIONES LABORALES EN EL SECTOR DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA: UNA APROXIMACIÓN A LA CALIDAD EN EL EMPLEO

Jorge Aragón Medina
Jesús Cruces Aguilera
Fernando Rocha Sánchez

Los Documentos de Trabajo de la Fundación 1º de Mayo expresan estrictamente las ideas y opiniones de sus autores. La Fundación 1º de Mayo no se identifica necesariamente con ellas.
Todos los Documentos de Trabajo de la Fundación 1º de Mayo se encuentran disponibles en www.1mayo.org

En colaboración con el Ministerio de Trabajo e Inmigración

Edita, imprime y distribuye: Fundación 1º de Mayo
D. L.: M-35453-2004
ISSN: 1698-3289
Madrid, C/ Arenal 11, 1º 28013

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN **5**

I. EL EMPLEO Y LA CALIDAD EN EL EMPLEO: INDICADORES PARA EL SECTOR DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA **9**

1. LA CALIDAD EN EL EMPLEO: MEDICIÓN Y PRINCIPALES INDICADORES 9

2. EL SECTOR DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DEPENDENCIA 14

2.1. Delimitación del sector de atención a la dependencia 14
2.2. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia: desarrollo normativo y puesta en marcha 17
__2.2.1__. Normativa de referencia *18*
__2.2.2__. Puesta en marcha del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia y materias pendientes *20*
2.3. Los servicios sociales en España 23
__2.3.1__. Principales magnitudes *25*
__2.3.2__. Centros residenciales para personas mayores *26*
__2.3.3__. Centros de día *28*
__2.3.4__ Servicio de ayuda a domicilio *29*
__2.3.5__. Servicio de teleasistencia *31*
__2.3.6__. Centros para personas con discapacidad *32*

3. INDICADORES DE CALIDAD DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL SECTOR DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA 33

3.1. Tipología general para el sector de la dependencia 34
3.2. Tipología específica para los distintos servicios de atención a la dependencia 37

II. EL SECTOR DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA: UNA APROXIMACIÓN A PARTIR DE LAS FUENTES SOBRE EMPLEO Y CONDICIONES LABORALES **43**

1. FUENTES DE INFORMACIÓN SOBRE EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO 43

1.1. Fuentes de carácter muestral y registros 43
1.2. Estudios e investigaciones 50

2. LA FORMACIÓN CONTINUA EN LA EMPRESA 54

2.1. Características de los participantes 55
2.2. Horas de formación 58
2.3. Cursos de formación 60

3. LA ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA: REQUISITOS MÍNIMOS DE EMPLEO 62

3.1. Los procesos de acreditación de los servicios de atención a la dependencia 64
3.2. Requisitos mínimos de empleo 68
3.2.1. *Centros residenciales para mayores* 69
3.2.2. *Centros residenciales para personas con discapacidad* 73
3.2.3. *Centros de día para mayores* 74
3.2.4. *Centros de día para personas con discapacidad* 76
3.2.5. *Servicio de ayuda a domicilio* 76

4. EL EMPLEO Y LAS CONDICIONES LABORALES EN EL SECTOR DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA: UNA APROXIMACIÓN A PARTIR DE LOS DATOS DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL 78

4.1. Panorámica general del sector 80
4.1.1. *Características generales del empleo* 80
4.1.2. *La temporalidad en el empleo* 84
4.1.3. *La distribución del empleo por grupos de cotización* 87
4.1.4. *La jornada de trabajo* 91
4.2. Empleo y condiciones de trabajo en los servicios de atención a la dependencia 94
4.2.1. *Acogimiento de ancianos con alojamiento* 94
4.2.2. *Acogimiento de personas con minusvalía con alojamiento* 98
4.2.3. *Servicios sociales a domicilio* 101
4.2.4. *Servicios sociales para personas con minusvalía* 105
4.2.5. *Otros servicios sociales sin alojamiento* 108

III. CONCLUSIONES 113

1. Principales resultados 114
2. Reflexiones finales 129

IV. BIBLIOGRAFIA 134

V. APÉNDICE 139

VI. ANEXO 141

INTRODUCCIÓN

La atención a las personas en situación de dependencia es un fenómeno que ha cobrado una creciente intensidad en los países desarrollados en las últimas décadas, debido –entre otros factores- al progresivo envejecimiento de la población y el aumento de las personas con discapacidades. Sin embargo, el desarrollo de los cuidados de larga duración en la Unión Europea se encuentra todavía en una fase incipiente, en comparación con el emprendido en otras áreas de la protección social (como las pensiones), mostrando una notable diversidad en cuanto a la implantación de este tipo de servicios. En el caso de España, que se ha caracterizado tradicionalmente por un débil impulso de los servicios sociales, se han comenzado a llevar a cabo importantes medidas encaminadas a dar cobertura estas necesidades de atención.

La entrada en vigor de la *Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y de Atención a las Personas en Situación de Dependencia*[1] ha supuesto el reconocimiento de un derecho universal de acceso a las prestaciones y servicios de atención a las situaciones de dependencia, con el que se trata de garantizar las condiciones básicas y niveles mínimos de protección para este colectivo en todo el territorio del Estado.

La aplicación de la Ley *39/2006* supone la posibilidad de dar cobertura al aumento de las necesidades de atención de personas en situación de dependencia, que ha experimentado una creciente intensidad en España en la última década. Un hecho que se explica por el crecimiento significativo de este colectivo −debido al proceso de envejecimiento de la población española, asociado al aumento de la esperanza de vida, y de la población con discapacidades− así como por los cambios en el modelo tradicional de cuidados, que ha sido realizado fundamentalmente en el ámbito de la familia. Pero su conformación se encuadra en la creciente importancia que se está dando a las políticas sociales desde la restauración de la democracia.

El desarrollo de esta normativa ha significado, también, el impulso de un sector que tiene un importante potencial de crecimiento, tanto en términos de número de empresas y servicios prestados (sobre todo en relación a servicios de ayuda a domicilio) como de creación de empleo, ya que España todavía muestra un notable déficit con respecto al resto de países de la Unión Europea. De hecho, el sector de atención a las personas en situación de dependencia ha experimentado en los últimos años un importante incremento del número de trabajadores (cifrado en un 170% durante 1996 y 2006)[2]. Una expansión que se verá reforzada a medida que vaya consolidándose el nuevo Sistema Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), cuyo potencial de creación de empleo se ha cifrado entre 160 mil y 262 mil puestos de trabajo directos a lo largo del periodo 2005-2010, según las diversas estimaciones[3].

El sector de atención a la dependencia en España se ha caracterizado tradicionalmente por presentar importantes diferencias territoriales con respecto a la distribución de los recursos y servicios de atención, así como en el nivel de cobertura de las personas atendidas. Una situación que se ha ido consolidando a lo largo de las últimas décadas, que se espera que mejore tras la puesta en marcha del SAAD y su desarrollo en las distintas Comunidades Autónomas.

Ante el crecimiento del empleo del sector, una de las cuestiones que se empieza a plantear es saber cuáles son las condiciones de trabajo actuales en el sector y la calidad del empleo que se genere en los próximos años. Tal y como recoge la Ley 39/2006, el desarrollo de la misma ha de ir acompañada necesariamente de medidas que potencien la calidad en las previsiones de creación de

[1] Boletín Oficial del Estado, 15 de diciembre de 2006.
[2] Cf. Aragón, J., Cruces, J., y Rocha, F., 2007 (p. 90).
[3] Cf., *Revista del Ministerio de Trabajo*, núm. 60, 2006.

empleo futuro. Un aspecto que ya se recogía en el *Acuerdo sobre la acción protectora de la atención a las situaciones de dependencia* (2005), suscrito por el Gobierno y los agentes sociales, que se incorpora posteriormente en la citada Ley, en la que se contempla que "se atenderá, de manera específica, a la calidad en el empleo así como a promover la profesionalidad y potenciar la formación en aquellas entidades que aspiren a gestionar prestaciones o servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia" (art. 35.3).

Las condiciones laborales de los trabajadores dedicados a la atención a la dependencia constituyen uno de los factores que más influyen en la prestación de un servicio de calidad, ya que sus consecuencias (tanto positivas como negativas) exceden el ámbito estrictamente laboral y repercuten decisivamente en la atención recibida por los usuarios. Es por esta razón por la cual es necesario profundizar en el análisis de las condiciones laborales de los trabajadores dedicados a esta actividad, pues se revela como uno de los elementos clave para el desarrollo adecuado de los servicios de atención a la dependencia.

El **objetivo general** del presente estudio es el de realizar una aproximación a la calidad del empleo del sector de atención a las personas en situación de dependencia, en el que se incluyen los servicios residenciales, los centros de día y de noche, el servicio de ayuda a domicilio, los centros para personas con discapacidad y el servicio de teleasistencia[4].

Los **objetivos específicos** de la investigación son:

- Elaboración de una tipología ideal de indicadores para el análisis de las condiciones de trabajo existentes en el sector de la atención a las personas en situación de dependencia.

- Análisis del conjunto de fuentes de información estadísticas existentes en España que recojan datos relativos al empleo y las condiciones de trabajo. Se trata de profundizar en el análisis de la calidad y el volumen de la información aportada por las diversas fuentes de información en relación al sector de la atención a la dependencia.

- Realización de una aproximación general a la situación de las condiciones laborales del sector, mediante los datos disponibles en la actualidad que ofrezcan información sobre el mismo.

- Formulación de propuestas de mejora de las fuentes de información que contribuyan a un seguimiento de las políticas que se desarrollan, para impulsar la calidad del empleo y la calidad de los servicios de atención a las personas en situación de dependencia.

El presente estudio se estructura en dos partes diferenciadas. En el capítulo primero se realiza un breve recorrido por las distintas iniciativas desarrolladas en el ámbito europeo sobre la medición de la calidad del empleo y las condiciones laborales. Seguidamente, se describen las características generales del sector de atención a las personas en situación de dependencia. Y por último, se propone la tipología de indicadores como herramienta central para el análisis de las condiciones laborales en el sector. Una tipología que se construye a partir de diversos criterios, entre los que destacan las particularidades de las distintas ramas de actividad que componen el sector de atención a la dependencia.

[4] Actividades incluidas en el *Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia*: véase artículo 15 de la *Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia*.

El capítulo segundo constituye el núcleo central del estudio y se divide en cuatro apartados. El primero recoge la información existente sobre las condiciones laborales del sector de atención a las personas en situación de dependencia, mediante el análisis de las diversas fuentes de información en España en las que se recogen datos relativos al empleo y condiciones de trabajo.

En el segundo apartado se realiza una descripción general de la situación de la formación continua en las empresas del sector, a partir de los estudios realizados –principalmente- dentro del ámbito de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

El tercer apartado aborda el contenido de la normativa existente que regula la acreditación y prestación de servicios de atención a la dependencia (de las iniciativas jurídicas desarrolladas por parte de las Comunidades Autónomas), en relación a los requisitos materiales y de personal.

Finalmente, se realiza una aproximación a las condiciones laborales del sector a partir de los datos de afiliación a la Seguridad Social. Una fuente de información especialmente valiosa, ya que permite alcanzar una aproximación detallada al conjunto de actividades encuadradas dentro del sector de atención a la dependencia.

Por último, el capítulo tercero recoge las principales conclusiones de la investigación realizada, así como las propuestas elaboradas a partir de las mismas para realizar una mejora de las fuentes de información que permitan una mejor evaluación y seguimiento de las políticas que se llevan a cabo, para garantizar la calidad del empleo y de los servicios de atención a las personas en situación de dependencia. El estudio se completa con la bibliografía y un anexo en el que se incluyen los datos de referencia utilizados para la elaboración del mismo.

Las **fuentes de información** utilizadas para la realización de la investigación son de diversa naturaleza. Por una parte, se utiliza la información bibliográfica existente en materia de calidad en el empleo, principalmente aquella que presta especial atención a la evaluación de las condiciones de trabajo. Por otra parte, se analiza la normativa legal vigente que regula las actividades y servicios de atención a la dependencia. Por último, también se utilizan datos e información procedentes de diversos registros y estadísticas oficiales.

El estudio presenta diversas **restricciones**. En primer lugar, quedan fuera del ámbito de análisis los servicios relacionados con la prevención de las situaciones de dependencia, dado que este tipo de servicios abarcan una gran diversidad de actividades que exceden el marco de atención básico (como por ejemplo, las actuaciones de promoción de condiciones de vida saludables, los programas específicos de carácter preventivo y de rehabilitación dirigidos a las personas mayores y personas con discapacidad).

La aplicación de la herramienta de análisis de las condiciones laborales que se propone en el presente estudio (tipología de indicadores) se limita únicamente aquellos indicadores que permiten ofrecer datos objetivos de las condiciones laborales de los trabajadores[5]. Se pretende tener aquellos datos que proporcionen una visión más representativa de la situación de las condiciones laborales en el sector.

En relación al análisis de la normativa legal vigente hay que remarcar que se centra en las normas aplicables en el ámbito nacional y autonómico (anteriores a la Ley 39/2006[6]), sin abordar en

[5] La tipología de indicadores no aborda "indicadores subjetivos" relacionados con la percepción del trabajador sobre su situación laboral o puesto de trabajo, básicamente porque se trata de indicadores sobre los que no hay una metodología común para la elaboración de los mismos. De hecho, las diversas fuentes existentes en España sobre esta cuestión definen estos indicadores bajo distintos parámetros.

[6] El periodo contemplado abarca hasta el 30 de noviembre de 2006.

extensión el examen de la regulación de los servicios sociales al nivel de las Entidades Locales, ya que su tratamiento excedería ampliamente el presente estudio.

Por último, respecto a los datos que se utilizan en el contraste de los indicadores de calidad (datos sobre formación y afiliación a la Seguridad Social), cabe resaltar su distinta procedencia y naturaleza. Por una parte, se presentan datos procedentes de los estudios realizados por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, que están restringidos al ámbito de la formación continua y que no tienen una periodicidad a lo largo del tiempo. Por otra parte, se ofrecen los datos de afiliación facilitados por la Tesorería General de la Seguridad Social. Unos datos periódicos en el tiempo, pero circunscritos a una serie de variables concretas[7].

Aunque ambas fuentes de información aportan unos datos muy valiosos en el conocimiento de las condiciones laborales del sector, no permiten abordar el análisis de todos y cada uno de los distintos ámbitos bajo los que se suele abordar el estudio de la calidad de las condiciones laborales. Se trata, por tanto, de una información ajustada a unas características concretas de la situación laboral de los trabajadores.

Estas restricciones son expresivas del empeño por contribuir a mejorar las fuentes de información sobre un sector que supone un pilar básico del estado de bienestar, a cuyo desarrollo quiere contribuir este estudio.

Agradecimientos

El estudio incluye los principales resultados de una investigación realizada en 2007 por la Fundación 1º de Mayo, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (actual Ministerio de Trabajo e Inmigración). En este sentido, queremos agradecer a Carmen Ortega, Maria Jesús Martínez, Juan Manuel Gutiérrez, Manuel Lloredo y Jesús Norberto Fernández por su apoyo a la investigación, así como por las importantes aportaciones realizadas durante la misma.

De forma especial queremos manifestar nuestra gratitud a Juan Manuel Duque que no solo nos convenció de la importancia de llevar a cabo este estudio, sino que nos trasmitió su apasionamiento por la importancia de aportar información y conocimiento para contribuir al desarrollo de un derecho ciudadano básico para la convivencia y el bienestar social. De este empeño participaron Maria José Jiménez y Maria José Barrero a las que solo nos cabe agradecer las facilidades aportadas durante el proceso de búsqueda de información y datos sobre el sector. Sin su ayuda habría sido muy difícil realizar el presente estudio.

Asimismo queremos reconocer las aportaciones realizadas por numerosas personas que desde distintos ámbitos han colaborado en la realización del estudio; en especial queremos agradecer las contribuciones realizadas por las personas que, en su mayoría, asistieron al seminario interno realizado en la Fundación 1º de Mayo, donde se presentó un primer avance de resultados: Cristina Medina, Adela Mateos y Pedro Calderín (IMSERSO); Pura García de la Rosa y Enrique Martín-Serrano (Secretaría de Política Social de CC.OO.); Héctor Maravall (Secretaría de Política Institucional de CC.OO.); Irene Bonilla (Federación de Sanidad de CC.OO); Concha Gómez (Federación de Educación de CC.OO.); y Eva Antón (Secretaría de la Mujer de CC.OO.).

Son muchas las personas a las que debemos reconocer el apoyo prestado durante la realización del estudio que presentamos, cuya responsabilidad es, en todo caso, exclusivamente nuestra.

Los autores

[7] En el capítulo II se recoge una descripción detallada de las características de este tipo de datos.

I. EL EMPLEO Y LA CALIDAD EN EL EMPLEO: INDICADORES PARA EL SECTOR DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

El objetivo de este capítulo es elaborar una tipología de indicadores de calidad del empleo para el sector de atención a las personas en situación de dependencia. Para ello en primer lugar, se repasan las principales iniciativas desarrolladas en el ámbito europeo que tratan de profundizar en la medición de la calidad del empleo y las condiciones laborales. Posteriormente, se realiza una caracterización general del sector de atención a las personas en situación de dependencia en España, incluyendo un avance de la puesta en marcha del Sistema para la Autonomía y Atención a las personas en situación de Dependencia, así como una descripción de los servicios sociales en España, a través de sus principales indicadores. Por último, se presenta la propuesta de tipología de indicadores para el análisis de las condiciones laborales en el sector de la dependencia.

1. LA CALIDAD EN EL EMPLEO: MEDICIÓN E INDICADORES

El interés por la mejora de la calidad del empleo se ha introducido con fuerza dentro de los principales debates entorno a la agenda social europea desde comienzos de la presente década y se ha configurado como una de las prioridades centrales de las políticas sociales y de empleo de los países de la Unión Europea.

A partir de los Consejos Europeos de Lisboa y Niza (2000) la preocupación por la calidad del empleo aparece como una prioridad fundamental dentro de Estrategia Europea de Empleo, en las Directrices de empleo y los Planes Nacionales de Empleo ─en la actualidad, sustituidos por los Programas Nacionales de Reforma─ de cada Estado miembro, sobre todo en aquellas medidas que se refieren al aprendizaje permanente, la igualdad entre hombre y mujeres, la adaptabilidad, la inclusión o el trabajo irregular.

La noción de 'calidad del empleo' se entiende como un concepto relativo y multidimensional en el que figuran diversos aspectos del empleo y que supera los elementos centrales que han articulado la política social de las últimas décadas, tales como la protección social, la salud y seguridad o la igualdad de trato. Así, la Comunicación de la Comisión presentada en 2001 definía la calidad del empleo en base a las características objetivas relacionadas con el empleo, tanto las relativas al entorno de trabajo en general como de las específicas del puesto de trabajo, así como a las relacionadas con el propio trabajador, la definición del puesto de trabajo y su percepción subjetiva o satisfacción en el trabajo (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001 y 2003). En esta Comunicación se aportaba además una base analítica sustentada en el desarrollo y aplicación de una serie de indicadores sobre la calidad del empleo, que fueron aprobados y presentados en el Consejo Europeo de Laeken en el año 2001 (Comisión de las Comunidades Europeas, 2003).

Con anterioridad al año 2001 ya existían diversos elementos relacionados con la calidad del empleo que se encontraban incluidos en la Estrategia Europea para el Empleo y sobre los cuales se habían elaborado indicadores que permitían analizar algunos aspectos de la calidad del empleo. Sin embargo, no es hasta el mencionado Consejo de Laeken cuando se construye un conjunto de objetivos e indicadores vinculados con la mejora de la calidad del empleo, los cuales que se estructuran en diez dimensiones generales: la **calidad intrínseca del trabajo**, en el que se evalúa las transiciones entre la carencia o no de empleo; las **cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional**, que incluye, entre otros, el porcentaje de trabajadores que participan en cursos de formación, por sexo y grupos de edad; la **igualdad entre hombres y mujeres**, en la que se aborda las diferencias de empleo, desempleo y distribución ocupacional entre hombres y mujeres; la **salud y seguridad en el trabajo**, a través del índice de accidentes de trabajo; la **flexibilidad y seguridad**, que analiza la contratación a tiempo parcial y de duración determinada;

la **inclusión y acceso al mercado laboral**, que recoge las transiciones entre el empleo, desempleo e inactividad, así como el índice de desempleo de larga duración; la **organización del trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar**, en el que se contempla, entre otros, el número de trabajadores con permisos por paternidad/maternidad o las diferencias entre índices de empleo de trabajadores con o sin hijos; el **diálogo social y la participación de los trabajadores**, que se centra en la medición del grado de representación y la cobertura de los convenios colectivos; la **diversidad y no discriminación**, que aborda la situación de colectivos desfavorecidos en relación al empleo; y el **rendimiento del trabajo**, centrado en el análisis de la productividad (cuadro I.1).

Cuadro I.1. Indicadores de calidad en el empleo en la Unión Europea, 2003

Calidad intrínseca del empleo
Transiciones entre la carencia de empleo y el empleo, por salario
Transiciones entre la carencia de empleo y el empleo, por tipo de contrato
Satisfacción con el tipo de trabajo del actual empleo
Cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional
% de población en edad laboral que participa en actividades de educación y formación
% de población en edad laboral que participa en act. de educación y formación, por sexo, grupo de edad, situación laboral y nivel de estudios
% de mano de obra que participa en accione de formación relacionadas con el empleo, por sexo, grupo de edad y actividad económica
% de mano de obra que utiliza ordenadores en casa y/o en el lugar de trabajo a efectos laborales con y sin formación informática relacionada con el empleo
Igualdad entre hombres y mujeres
Coef. del índice de salarios por hora de las mujeres en relación con el de los hombres en empleos retribuidos de más de 15 horas
Coef. del índice de salarios por hora de las mujeres en relación con el de los hombres en empleos retribuidos de más de 15 horas, según sector de actividad, ocupación y edad
Diferencia entre el índice de empleo de las mujeres y de los hombres
Diferencia entre los índices de desempleo de las mujeres y de los hombres
Segregación basada en el sexo, por sector: media nacional de empleos ocupados por mujeres y hombres en relación con la media de cada sector.
Segregación basada en el sexo, por ocupación: media nacional de empleos ocupados por mujeres y hombres en relación con la media de cada ocupación.
Evolución del índice de incidencia, como el número de accidentes de trabajo por 100.000 personas
Número de trabajadores que a tiempo parcial (% sobre total de trabajadores); y trabajadores que tienen un contrato de duración determinada (% sobre total de trabajadores)
Salud y seguridad en el trabajo
Evolución del índice de incidencia, definido como el número de accidentes de trabajo por 100 000 personas con empleo
Flexibilidad y seguridad
Número de trabajadores que trabajan voluntaria e involuntariamente a tiempo parcial expresado en porcentaje del número total de trabajadores, así como número de trabajadores que, voluntaria o involuntariamente, tienen contratos de duración determinada, expresado en % del número total de trabajadores

Fuente: Elaboración propia a partir de COM (2003) 728 final, *Mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos recientes*. Bruselas.

Cuadro I.1. Indicadores de calidad en el empleo en la Unión Europea, 2003 (cont.)

Inclusión y acceso al mercado laboral
Transiciones entre empleo, desempleo e inactividad
Transiciones de personas desempleadas al empleo y la formación
Índice total de empleo
Índice de empleo por categoría principal de edad y nivel de estudios
Índice total de desempleo de larga duración por sexo
% de personas de 18 a 24 años con estudios secundarios de primer ciclo o menos y que no participan en cursos de enseñanza adicional, por sexo y situación laboral
Cociente de desempleo juvenil: desempleados de 15 a 24 años de edad sobre la población de 15 a 18 años
Organización de trabajo y conciliación de la vida profesional y vida privada
Diferencia absoluta entre los índices de empleo sin la presencia de hijos y con la presencia de un hijo de 0 a 6 años de edad, por sexo (categoría de edad 20-50)
Niños en guarderías y similares (a excepción de los cuidados por algún miembro de la familia) como porcentaje del total de niños en la misma categoría de edad
Número de trabajadores que han abandonado su último trabajo por responsabilidades familiares o por motivos de formación en los últimos doce meses con intención de reintegrarse al trabajo pero que no están disponibles de momento para trabajar (por los mismos motivos por los que abandonaron su último trabajo) como porcentaje del total de trabajadores y sexo
Diálogo social y participación de los trabajadores
Medición del grado de representación y participación de los trabajadores
Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos
Evolución del número de días de trabajo perdidos (por 1000 trabajadores) a causa de conflictos laborales, por actividad económica (NACE), medición de tendencias en cada Estado miembro
Proporción de trabajadores que disponen de representación sindical reconocida
Cobertura de los comités de empresa y otras formas de representación y participación
Grado de afiliación sindical
Diversidad y no discriminación
Diferencia en la tasa de empleo del grupo de edades de 55-64 años
Diferencia entre los índices de empleo y desempleo de las minorías étnicas y los inmigrantes, teniendo en cuenta la diferencia entre cualificaciones de bajo nivel y de alto nivel en comparación con los índices generales
Diferencia entre los índices de desempleo de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta la diferencia entre cualificaciones de bajo nivel y alto nivel, en comparación con los índices generales
Rendimiento del trabajo
Crecimiento de la productividad laboral en términos de la modificación porcentual de los niveles de PIB per cápita de la población que tiene trabajo y por hora trabajada
Producción anual total dividida por el número de trabajadores empleados y de horas trabajadas
Porcentaje de la población en edad laboral con estudios secundarios de nivel superior completos (CINE nivel 3), por sexo, categoría de edad (25-34, 35-44, 45-54, 55-64, y 24-64 años) y situación laboral

Fuente: Elaboración propia a partir de COM (2003) 728 final, *Mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos recientes*. Bruselas.

La consideración de estas dimensiones supone, en definitiva, asumir una visión integral del conjunto de aspectos sobre los cuales se ofrece información sobre la calidad del empleo y las condiciones laborales de los trabajadores, incorporando un enfoque sistemático y estructurado en relación a los objetivos e instrumentos de las políticas que se desarrollan dentro de la agenda social europea. Se trata además de indicadores que, en la mayor parte de los casos, son de fácil aplicación mediante las fuentes estadísticas oficiales (EUROSTAT, OCDE, Panel de Hogares de la Comunidad Europea, etc.), lo que potencia su comparación estadística entre los distintos países de la Unión Europea.

Sobre la base de estos indicadores, la Comisión Europea analizó en el año 2003 la situación de la calidad del empleo en la Unión Europea. El resultado de dicho análisis permitió resaltar la existencia de luces y sombras en el crecimiento del empleo de los países de la Unión. Por una parte, reflejó aspectos positivos como el aumento de las tasas globales de empleo y la reducción de la

brecha de empleo entre hombres y mujeres; la mejora de los indicadores relacionados con la ecuación y formación profesional; o la leve reducción de los accidentes laborales, que es aún demasiada alta en determinados sectores de actividad.

Y por otra, reflejó que existían todavía dimensiones en las que los indicadores muestran un notable retraso, como por ejemplo con respecto a la tasa de empleo de los trabajadores de más edad, la tasa de desempleo juvenil o la situación laboral de los trabajadores no comunitarios y personas con discapacidad. Dicha evaluación puso además de manifiesto las notables diferencias que existen entre los países de la Unión Europea, mostrando resultados positivos para algunos países en la mayor parte de los indicadores seleccionados (Dinamarca, Austria, Países Bajos o Suecia) y otros en se han registrado resultados menos favorables (Italia, España o Portugal), (Comisión de las Comunidades Europeas, 2003).

La preocupación por la calidad en el empleo también se recoge en la relanzada Estrategia de Lisboa y las sucesivas Directrices de empleo, en las que la mejora de la calidad y la productividad en el trabajo se establece como una prioridad de las políticas de empleo comunitarias. De hecho, el Consejo de Europa en el año 2003 delimita la actuación de los Estados en este campo a la mejora de "la calidad intrínseca del trabajo, las competencias, el aprendizaje permanente, el desarrollo de la carrera, la igualdad entre hombres y mujeres, la salud y la seguridad en el trabajo, la flexibilidad, la seguridad, la integración y acceso al mercado de trabajo, el equilibrio entre la vida profesional y la organización del trabajo, el diálogo social y la participación de los trabajadores, la diversidad y no discriminación y el rendimiento general del trabajo", (Consejo de la Unión Europea, 2003). Todos estos aspectos son incluidos en el Consejo de Laeken e introducidos posteriormente en las Directrices aprobadas para el periodo 2005-2008 (Consejo de la Unión Europea, 2005).

Los agentes sociales europeos, por su parte, han puesto de manifiesto la necesidad de situar el debate sobre la calidad en el empleo en el centro de las Directrices de empleo para el periodo 2008-2010. A finales de 2007, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) sugiere a los distintos Estados miembros mejorar el cumplimiento y la aplicación de los principios que vertebran la calidad del empleo. De forma particular, propone trabajar en las medidas destinadas al desempleo de larga duración, la formación profesional y el envejecimiento activo, las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como en los cuidados a menores y la conciliación de la vida laboral y familiar. Una estrategia que implica, según la CES, no solo mantener estos objetivos dentro de la agenda social, sino también garantizar su puesta en práctica de la mejor manera posible (Confederation Européenne des Syndicats, 2007).

Por otra parte, existen también iniciativas comunitarias que profundizan en algunas de las dimensiones de la calidad en el empleo. La Comisión Europea elaboró en el año 2007 un marco de indicadores para el seguimiento de los objetivos de Lisboa en el ámbito de la educación y la formación. En relación a la calidad del empleo, los indicadores propuestos hacen referencia a la evaluación de la eficacia y equidad de la formación, las competencias de los jóvenes, la participación de los adultos en la educación y formación o la empleabilidad, entre otros aspectos, (Comisión de las Comunidades Europeas, 2007.a).

Al mismo tiempo la Comisión, siguiendo el objetivo de mejorar la calidad y la productividad en el trabajo, también lanzó en 2007 una estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012), en la que se persigue reducir en un 25% para 100.000 trabajadores, la incidencia de los accidentes de trabajo en la UE-27. Se contemplan también otros objetivos como el apoyo de las Pymes en la aplicación de la legislación vigente, el fomento de cambios de comportamiento entre trabajadores y apoyo a empresarios o la elaboración de nuevos métodos de identificación y evaluación de nuevos riesgos potenciales. Asimismo, se establece como objetivo prioritario mejorar el seguimiento de los progresos que en materia de seguridad y salud laboral vayan realizando los

Estados miembros (Comisión de las Comunidades Europeas, 2007.b). Unas cuestiones que están íntimamente relacionadas con la estrategia de Laeken sobre la mejora de la calidad del empleo, ya mencionada anteriormente.

En España, como en el resto de países de la Unión Europea, el seguimiento de las Directrices de empleo contempla la evaluación de los objetivos a partir de la aplicación de un conjunto de indicadores, que son publicados anualmente. Los indicadores incluidos en el seguimiento de tales Directrices tienen –por lo general- un enfoque mucho más amplio que los propuestos en el Consejo de Laeken, aunque tratan obviamente las diversas dimensiones sobre la calidad del empleo (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006). Con estos indicadores se cubren aspectos tales como la creación de empleo, la productividad, el paro, la igualdad entre hombre y mujeres, la inclusión de colectivos en situación desfavorecida, el nivel de estudios, la conciliación de la vida laboral o familiar o la seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

En línea con el seguimiento de las políticas de empleo comunitarias también es posible encontrar, aunque de forma excepcional, alguna experiencia en la que se trata de aplicar los indicadores europeos de empleo en el ámbito territorial. Algunos estudios recientes han tratado de evaluar las políticas de empleo de ciertas Comunidades Autónomas a partir de los indicadores europeos, incluyendo los diversos aspectos o dimensiones mencionados anteriormente, como por ejemplo la creación de empleo, productividad o formación continua en la empresa (Frías A. y Domínguez, S., 2005).

Por otra parte, respecto a la medición de la calidad del empleo cabe mencionar las diversas encuestas, que a nivel europeo y nacional, se realizan sucesivamente en el ámbito de la Unión Europea. La más conocida es la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, elaborada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Dicha encuesta -que actualmente se encuentra en su cuarta edición- analiza una amplia gama de aspectos sobre el trabajo: el tiempo de trabajo, los riesgos psicosociales, violencia y discriminación en el trabajo, la naturaleza y organización del trabajo, la salud y seguridad laboral, la comunicación y participación en el trabajo, la satisfacción con las condiciones laborales y los sistemas retributivos y salarios[8].

Este tipo de evaluaciones se realizan también en España mediante diversas encuestas (Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo y Encuesta sobre Calidad de Vida en el Trabajo, fundamentalmente), en las que se evalúa la situación laboral del trabajador y de su entorno familiar. Se tienen en cuenta aspectos tales como la posición con respecto al trabajo, trayectoria laboral, los procesos de integración y promoción laboral o la estructura y situación familiar del trabajador. Estas encuestas se centran tanto en las características de tipo socioeconómico (como por ejemplo, edad, sexo y nivel de estudios del trabajador) como en las relacionadas propiamente con la actividad laboral (tipo de contrato, tipo de empresa, características del trabajo, ambiente térmico, agentes físicos y químico, condiciones de seguridad o riesgos psicosociales)[9]. En conjunto las encuestas sobre condiciones de trabajo suelen incorporar un mayor número de aspectos relacionados con el empleo y las condiciones laborales que los baremos europeos (indicadores de Laeken), así como un mayor grado de detalle en la definición de conceptos y datos proporcionados.

[8] Cf.: http://www.eurofound.europa.eu/
[9] Véase el Capítulo III. del presente informe.

2. EL SECTOR DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

El objetivo de este apartado es el de conocer las características generales del sector de atención a la dependencia en España. Para ello, un paso previo consiste en la delimitación de los servicios y recursos que se integran en el mismo. Posteriormente, se aborda el análisis de los distintos servicios mediante algunos indicadores de referencia, como el número de personas atendidas / plazas disponibles, el precio de los servicios, la titularidad de los centros o el perfil de los usuarios.

2.1. Delimitación del sector de atención a la dependencia

La *Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia* establece un catálogo de servicios sociales relacionados con la atención a las personas en situación de dependencia (Art. 15). De acuerdo con el mismo, el sector dedicado a la atención a las personas en situación de dependencia quedaría delimitado a las siguientes actividades: (a) *servicios de atención residencial*, en los que se incluyen las residencias de personas mayores en situación de dependencia y los centros de atención a personas en situación de dependencia, según los distintos grados de discapacidad; (b) *servicios de centro de día y de noche*, que comprenden los centros de día para mayores, para menores de 65 años, centros de atención especializada y centros de noche; (c) *servicios de ayuda a domicilio*; (d) *servicios de teleasistencia*; y (e) *servicios de prevención* de las situaciones de dependencia y *de promoción* de la autonomía personal.

A la hora de situar los servicios de atención y prevención de la dependencia en relación a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas del Instituto Nacional de Estadística –en adelante CNAE-93- se aprecia que no existe una ubicación clara dentro del conjunto de actividades recogidas por la misma.

Así, el sector de atención a las personas en situación de dependencia quedaría encuadrado dentro del sector de "actividades de servicios sociales", a un nivel de desagregación de 3 dígitos de la CNAE-93 (nº 853), así como en parte de los sectores de "actividades sanitarias" y "hogares que emplean personal doméstico" (nº 851 y nº 950). Una delimitación muy amplia, que engloba más actividades de las incluidas en el catálogo de servicios de la Ley 39/2006, excediendo los límites sectoriales señalados anteriormente. Además, a un mayor nivel de desagregación, esta selección dejaría fuera ciertas actividades y empresas que, encuadradas en otras ramas de actividad, se dediquen a la atención y prevención de la dependencia, como por ejemplo todas aquellas ubicadas en la rama "actividades hospitalarias" (CNAE-93: nº 85.110)[10].

De hecho, según la CNAE-93 las actividades hospitalarias se realizan en los siguientes centros: hospitales generales y especializados, sanatorios, centros de medicina preventiva, *hospitales geriátricos*, *hospitales psiquiátricos*, centros de rehabilitación, lazaretos y otras instituciones sanitarias que provean alojamiento, incluidos los hospitales de bases militares y centros penitenciarios. Por tanto, pueden existir empresas que presten servicios de atención a la dependencia (por ejemplo a mayores y a enfermos mentales) que sean clasificadas fuera del sector.

[10] En el año 2008, tras la finalización del presente estudio, el Instituto Nacional de Estadística (INE) ha revisado la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93), modificando su estructura sustancialmente (véase: Real Decreto 475/2007 de 13 de abril y www.ine.es). La nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-09) incorpora, a un nivel de dos dígitos, las ramas de "Asistencia en establecimientos residenciales" (nº 87) y "Actividades de servicios sociales sin alojamiento" (nº 88), antes recogidas en niveles inferiores (4 dígitos). Un cambio metodológico que ya es aplicado en la Encuesta de Población Activa del 2008, lo cual proporciona una información de gran valor e interés para el estudio del sector, que hasta ahora era inexistente.

Cuadro I.2. El sector de atención a la dependencia en la CNAE-93 (1).

Nº	Sector / rama de actividad
85	Actividades sanitarias, veterinarias, servicios sociales
851	Actividades sanitarias
8511	Actividades hospitalarias
85110	Actividades hospitalarias
8512	Actividades médicas
85120	Actividades médicas
8513	Actividades odontológicas
85130	Actividades odontológicas
8514	Otras actividades sanitarias
85141	Act. sanitarias de profesionales independientes (excepto médicos)
85142	Act. de servicio de ambulancia
85143	Laboratorios de análisis clínicos de anatomía patológica y similares
85144	Otras actividades sanitarias
852	Actividades veterinarias
8520	Actividades veterinarias
85200	Actividades veterinarias
853	Actividades de servicios sociales
8531	Actividades de prestación de servicios sociales con alojamiento
85311	**Acogimiento de ancianos con alojamiento**
85312	**Acogimiento de personas con minusvalías con alojamiento**
85313	Acogimiento de menores con alojamiento
85314	Acogimiento de mujeres con alojamiento
85315	Otro acogimiento con alojamiento
8532	Actividades de prestación de servicios sociales sin alojamiento
85321	**Act. de servicios sociales a personas con minusvalías**
85322	Guarderías
85323	**Actividades de servicios sociales a domicilio**
85324	Promoción de la convivencia
85325	**Otros servicios sociales sin alojamiento**
(...)	
95000	Hogares que emplean personal doméstico

Fuente: Clasificación Nacional de Actividades Económicas, 1993 (INE).
(1) En negrita las ramas de actividad estrictamente relacionadas con el sector de atención a las personas en situación de dependencia.

Si se desciende en la clasificación de actividades económicas a un nivel de desagregación de 4 dígitos de la CNAE-93 se observa que el sector de servicios sociales se estructura en dos grandes subsectores: por una parte se encuentra el subsector de "actividades de prestación de servicios con alojamiento" (nº 85.31) y por otra el dedicado a las "actividades de prestación de servicios sin alojamiento" (nº 85.32).

De estos dos subsectores, el subsector de **actividades de servicios con alojamiento** incluye, a 5 dígitos de la CNAE-93, ramas de actividad que sí se ubicarían dentro de los servicios de atención a la dependencia, como por ejemplo las actividades de "acogimiento de ancianos con alojamiento" y las relacionadas con el "acogimiento de personas con minusvalía con alojamiento". Sin embargo, también existen dos ramas de actividad no relacionadas estrictamente con la Ley 39/2006, como son las actividades de "acogimiento de menores con alojamiento" y de "acogimiento de mujeres con alojamiento".

Por su parte, el **subsector de actividades de servicios sin alojamiento** recoge en este nivel de desagregación (5 dígitos) ramas de actividad ubicadas en el sector de atención a la dependencia como las "actividades de servicios sociales a personas con minusvalías" y las "actividades de servicios sociales a domicilio". En cambio, incluye otras ramas que no son propias del sector, como por ejemplo las actividades de guardería.

En este subsector existen además dos ramas de actividad que incorporan actividades relacionadas con el sector de la atención a la dependencia, como es el caso de "otros servicios

sociales sin alojamiento" y las actividades de "promoción a la convivencia". En la rama de "otros servicios sociales sin alojamiento" aparecen las actividades de organizaciones no gubernamentales (como por ejemplo, Cruz Roja) y actividades de rehabilitación y capacitación de personas con algún tipo de minusvalía, sin incluir las actividades relacionadas con la docencia. Por su parte, la rama de "promoción a la convivencia" recoge las actividades de centros en los que se promueve la convivencia de las personas mayores y personas con minusvalía en una determinada población.

Por último, cabe resaltar la rama de "hogares que emplean personal doméstico" (CNAE-93 nº 95000), ya que comprende las actividades de las comunidades de propietario, así como las actividades de hogares contratan a título personal algún tipo de servicio doméstico como por ejemplo doncellas, cocineros, jardineros, niñeras, con lo que parte del servicio a personas dependientes realizado en los hogares también se registra en esta rama de actividad[11].

En definitiva, el encuadramiento estricto de los servicios de atención a las personas en situación de dependencia -de acuerdo con las actividades recogidas en la Ley 39/2006- estaría delimitado a las ramas de actividad situadas a un nivel de desagregación de 5 dígitos de la CNAE-93, concretamente a las ramas de acogimiento de ancianos y personas con minusvalía con alojamiento, las actividades de servicios sociales a domicilio y para personas con minusvalía, así como otros servicios sociales sin alojamiento (cuadro I.3).

Cuadro I.3. Ramas de actividad del sector de la dependencia en la CNAE-93.

Nº	Rama de actividad	Definición
85311	Acogimiento de ancianos con alojamiento	• Actividades de las residencias para personas mayores
85312	Acogimiento de personas con minusvalías con alojamiento	• Actividades de los centros y residencias especializados para personas con minusvalías psíquicas o sensoriales
85321	Act. de servicios sociales a personas con minusvalías	• Actividades de atención diurna y cuidado de las personas adultas afectadas de algún tipo de discapacidad
85323	Actividades de servicios sociales a domicilio	• Actividades destinadas a proporcionar atención a personas individuales y a familias en su domicilio, cuando se hallen en situaciones en las que no es posible la realización de sus actividades habituales, o en situaciones de conflicto psicofamiliar para algunos de sus miembros
85325	Otros servicios sociales sin alojamiento (1)	• Actividades de acogimiento familiar, adopción, programas de prevención en situaciones de riesgo y tratamiento familiar donde se producen malos tratos • Actividades de detección de las personas con derecho a percibir ayudas económicas y/o sociales • Actividades de orientación a personas en libertad provisional • Actividades de prestación de ayudas a victimas de catástrofes y personas en situación de exclusión social • Actividades de rehabilitación y capacitación de personas con algún tipo de minusvalía, sin ser docencia • Actividades de centros de día para personas sin hogar y otros grupos de exclusión social • Actividades benéficas, como la recaudación de fondos, de apoyo a los servicios sociales • Actividades de las organizaciones no gubernamentales

Fuente: Elaboración propia a partir de las *Notas explicativas de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas*, 1993, Rev.1 (INE).

(1) Aunque esta rama de actividad incluye actividades no estrictamente relacionadas con el sector (centros de ocio y tiempo libre de menores y jóvenes) se ha incluido en la selección por el importante peso que tienen las organizaciones no gubernamentales (ONG) en el sector de atención a la dependencia, así como por el hecho de que se incluyen actividades de rehabilitación y capacitación para personas con discapacidad.

En suma, las dificultades en la delimitación del sector constituyen una de las principales restricciones a la hora de realizar un primer acercamiento a la realidad del mismo. La principal razón de ello es el hecho de que se trata de un sector emergente y heterogéneo, en el que se encuentra una gran diversidad de entidades dedicadas a la atención a la dependencia. De hecho,

[11] De esta rama de actividad se excluye la utilización de servicio retribuido por una empresa suministradora. Véase en el anexo las notas explicativas de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, 1993, Rev.1 (INE).

según el tipo de servicio se pueden encontrar empresas dedicadas al servicio residencial, ayuda a domicilio, centro de día y de noche o teleasistencia, e incluso entidades multiservicios que desarrollan varios servicios de atención.

Por otro lado, en relación a las ocupaciones profesionales hay que destacar que las ocupaciones características del sector de atención a la dependencia se ubican en un nivel de desagregación de 4 dígitos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94) del Instituto Nacional de Estadística.

Dado que la CNO-94 clasifica las ocupaciones de forma transversal a todos los sectores de actividad no es posible diferenciar el número de trabajadores ubicados en cada una de las categorías profesionales si no se tiene como referencia el sector de actividad. Así, profesionales dedicados a la atención de personas dependientes, como por ejemplo los médicos, enfermeros o fisioterapeutas pueden estar registrados en más de un sector de actividad (como por ejemplo, en el sector sanitario). En una situación similar se encuentran también los trabajadores dedicados a la dirección, gestión y administración de las empresas (profesionales en recursos humanos, cocineros o recepcionistas, entre otros). Obviamente, la selección de estas ocupaciones excedería el ámbito sectorial propio de la atención a las personas en situación de dependencia. Por esta razón, para poder determinar el peso y la relevancia de cada una de las ocupaciones profesionales en el sector es necesario relacionarlas con el ámbito sectorial determinado por la CNAE-93.

2.2. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia: desarrollo normativo y puesta en marcha

La aprobación de la *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia* constituye un importante avance en la legislación sobre protección social en España, ya que supone el reconocimiento del derecho subjetivo de ciudadanía a la atención y cuidados relacionados con las situaciones de dependencia.

A fin de garantizar este derecho, la Ley contempla la creación de un *Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia* (SAAD), con el que se trata de paliar las diferencias interautonómicas existentes en la actualidad con respecto a los servicios y recursos dedicados en este ámbito, adoptando criterios comunes en los procesos de acreditación y evaluación de los servicios sociales en España, en los que –como se podrá apreciar más adelante- existen tantos criterios y ratios de acreditación como regulaciones autonómicas en la materia.

Tal y como recoge la citada Ley, el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia[12] tiene como funciones centrales las de "establecer los criterios para determinar la intensidad de protección de los servicios (…); acordar las condiciones y cuantía de las prestaciones económicas (…); acordar el baremo con los criterios básicos del procedimiento de valoración y de las características de los órganos de valoración (…); adoptar los criterios comunes de actuación y de evaluación del sistema" (art. nº 8).

Este organismo es el que actualmente trabaja en la elaboración del contenido de la normativa que articula la Ley, bajo la cual se definen las características específicas del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. A finales del 2007 se han aprobado varios Reales Decretos que regulan algunas de las cuestiones más relevantes del SAAD. A continuación, se revisan las principales referencias normativas que dan cuerpo al SAAD y que articulan su

[12] Organismo en el que participan, entre otros, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y representantes de las Comunidades Autónomas, quienes tienen las máximas competencias en materia de servicios sociales.

desarrollo; así como una valoración preliminar de carácter general sobre la aplicación y puesta en marcha del sistema.

2.2.1. Normativa de referencia

En primer lugar, hay que mencionar la aprobación de un baremo de valoración de las situaciones de dependencia, en el que se establece distintos grados de dependencia en función de la ayuda necesaria para la realización de las actividades básicas de la vida diaria, definiendo básicamente tres niveles: *dependencia moderada, severa y gran dependencia* [R.D. *504/2007,* de 20 de abril[13]].

Se trata de un instrumento común que las Administraciones Públicas han de aplicar en la valoración de las demandas de servicios por parte de las personas en situación de dependencia. Esto permitirá homogeneizar el actual sistema de valoración, en el que cada CCAA establece sus propios baremos y criterios, con las consiguientes diferencias inteautonómicas con respecto a los requisitos exigidos a las personas en situación de dependencia en el acceso a los servicios sociales.

Otra de las regulaciones más relevantes ha sido el establecimiento del nivel mínimo de protección del Sistema, garantizado por la Ley *39/2006* y financiado principalmente por la Administración General del Estado. En este sentido, cabe resaltar que la media estimada del total de la aportación de las Administraciones Públicas por beneficiario del Sistema se establece en 1.014 euros mensuales para aquellas personas que presenten una *gran dependencia* de nivel 2 y de 774 euros para aquellas de nivel 1 (niveles ya descritos en el baremo de valoración anteriormente mencionado), [R.D. *614/2007*, de 11 de mayo[14]]. Se trata de una medida de cierta relevancia, pues a partir de ella se define la aportación económica de la Administración General del Estado por cada uno de los beneficiarios del Sistema según su grado y nivel, que garantice la aplicación del derecho a una atención de calidad[15].

A comienzos del año 2008, la Administración General del Estado ya ha fijado las cuantías para el nivel mínimo de protección, que actualizadas para el 2008 se incrementan en 255 euros (grandes dependientes, nivel 2), 173 euros (grandes dependientes, nivel 1) y en 100 euros (personas con dependencia severa). En conjunto, la aportación máxima estimada para esta partida asciende a más de 870 millones de euros [R.D. *6/2008*, de 11 de enero].

En tercer lugar, también merece la pena destacar la aprobación de la inclusión de los cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia dentro del Sistema de la Seguridad Social [R.D. *615/2007*, de 11 de mayo[16]]. Una medida que repercute decisivamente en la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de la persona cuidadora, así como en la atención recibida por parte de la persona en situación de dependencia. Además, a través de este tipo de regulación se potencia que salgan a la luz actividades que hasta la fecha han sido desarrolladas bajo los parámetros de la economía sumergida, realizadas principalmente por mujeres e inmigrantes.

También se ha aprobado el establecimiento de criterios generales para determinar las intensidades de protección de los servicios y la cuantía de las prestaciones económicas de la Ley

[13] Cf. B.O.E. nº 96, del 21 de abril de 2007. Véase también CORRECCIÓN de errores del R.D. 504/2007 de 20 de abril de 2007, en B.O.E. nº119, de 18 de mayo de 2007.
[14] Cf. B.O.E. nº 114, del 12 de mayo de 2007.
[15] En el Real Decreto citado sólo se definen las aportaciones relativas a las personas que se encuentran en una situación de gran dependencia, que son las primeras que entran dentro del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Posteriormente, se irán definiendo las aportaciones económicas para el resto de grados y niveles.
[16] Cf. B.O.E. nº 114, del 12 de mayo de 2007.

39/2006 [R.D. *727/2007*, de 9 de junio][17]. Una regulación que desarrolla el art.15 de la Ley y en la que se específica el número de horas de atención mensuales a recibir por parte de las personas según su grado de dependencia (de 40 a 90 horas semanales, dependiendo del caso) y donde se recoge la cuantía de las prestaciones económicas vinculadas al servicio, los cuidados en el entorno familiar y la asistencia personal.

Cuadro I.4. Normativa de referencia en el desarrollo de la Ley 39/2006

RD 504/2007, por el que se aprueba el baremo de dependencia
RD 727/2007, por el que se regula la intensidad de los servicios y las cuantías económicas
RD 614/2007, por el que se regula en nivel mínimo de protección garantizado por el Estado Central
RD 615/2007, por el que se regula el alta en el régimen de la Seguridad Social de los cuidadores familiares
RD 6/2008, sobre la determinación del nivel mínimo garantizado a los beneficiarios del Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia
RD 7/2008. sobre las prestaciones económicas de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y la Atención a las Personas en Situación de Dependencia, para el ejercicio 2008
Orden Ministerial TAS 1459/2007, por la que se crea el Sistema de información del SAAD y se crea el correspondiente fichero informático
Resolución (BOE 23-05-2007), por el que se el marco de cooperación interadministrativa y criterio de reparto de créditos de la Administración General del Estado para la financiación del nivel acordado
Resolución (BOE 7-07-07), por la que se establece el procedimiento de valoración y se establecen las pasarelas de personas valoradas por el ATP
Resolución (BOE 02-06-07), por la que se establece el marco de cooperación y financiación interadministrativa por el que se regula el reparto de créditos financieros entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la cuantía de las prestaciones económicas, recientemente se ha establecido el importe máximo de las prestaciones destinadas a los grados de dependencia que primero se incorporan al SAAD, [R.D. *7/2008*, de 11 de enero]. Así, para el grado de dependencia III (nivel 2) se contempla una prestación económica vinculada a un servicio o a una asistencia personal de 811 euros; así como una prestación para cuidados en el entorno familiar de 506 euros. En el caso de las personas con un grado de dependencia III (nivel 1), la cuantía asciende a 608 euros para las prestaciones de servicio y asistencia personal; y de 405 euros para las destinadas al entorno familiar. Finalmente, las personas con menor nivel de dependencia de este grupo (grado II, nivel 2) obtienen una prestación para servicios de 450 euros y de 328 para los cuidados en el entorno familiar.

En relación a la información sobre el sector, tal y como recoge la Ley de Dependencia (art.37), otro de los desarrollos normativos ha sido la creación de un Sistema de Información para la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia (SISAAD)[18], cuyo objetivo es el de proporcionar a las entidades dedicadas a la gestión de las prestaciones y servicios del SAAD la infraestructura necesaria para el mantenimiento y la gestión de la información sobre los beneficiarios del sistema

[17] C.f. B.O.E. nº 138, del 9 de junio de 2007,

[18] La Ley 39/2006 contempla que se "garantice la disponibilidad de la información y la comunicación recíproca entre las Administraciones Públicas, así como la compatibilidad y articulación entre los distintos sistemas". Un sistema de información en el que se contempla incluir datos sobre el "catálogo de servicios, población atendida, infraestructuras, recursos humanos, resultados y calidad del servicio prestado" (art.37). También recoge el compromiso de poner a disposición del sistema "la utilización preferente de las infraestructuras comunes de comunicaciones y servicios telemáticos de las Administraciones Públicas"; una red de comunicaciones en la que "se intercambiará información sobre las infraestructuras del sistema, la situación, grado y nivel de dependencia de los beneficiarios de las prestaciones, así como cualquier otra derivada de las necesidades de información en el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia" (art. 38).

[Orden TAS *1459/2007*]. Se trata de una herramienta que incorpora información sobre el beneficiario de tipo personal (datos de salud, económicos, profesionales, sociales, etc.), así como datos sobre las prestaciones y servicios (solicitantes, beneficiarios, cuidadores no profesionales, trabajadores sociales, centros públicos o privados, etc.).

En último lugar, se encuentra la aprobación del marco de cooperación y financiación interadministrativa por el que se regula el reparto de créditos financieros entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas para la financiación del nivel de protección acordado [Resolución, (BOE de 23 de junio de 2007)]. Un marco que aborda –a grandes rasgos- las siguientes materias: la estimación de la población en situación de dependencia por Comunidad Autónoma; los criterios de distribución del presupuesto del nivel acordado (población dependiente, dispersión geográfica, insularidad, emigrantes retornados e ingresos, dentro de los cuales se contempla como principales indicadores la renta per cápita y la pensión de jubilación media, según la edad); los porcentajes de ponderación para cada uno de los criterios y Comunidad Autónomas; y finalmente, los compromisos financieros que deben asumir la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas[19]. En el caso de las ciudades de Ceuta y Melilla, se establece un marco propio con la Administración del Estado, aunque con procedimientos similares al conjunto del Estado [Resolución, (BOE de 16 de julio de 2007)].

2.2.2. Puesta en marcha del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia y materias pendientes

Las Comunidades Autónomas (CC.AA.) durante el año 2007 han ido articulando diversas medidas encaminadas a desarrollar el contenido de la Ley de Dependencia en su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos que marca ésta. En este punto hay que recalcar que todas las CC.AA. han trasladado a sus respectivas regulaciones autonómicas los desarrollos normativos de la Ley, elaborando un marco normativo para la prestación de los servicios y prestaciones vinculadas al derecho universal de la atención a la dependencia.

El contenido de esta regulación se centra en los procedimientos que deben llevarse a cabo para la valoración de la situación de dependencia y el acceso al servicio, para lo cual se establecen distintas fórmulas: órganos de valoración, modelos normalizados, baremos, solicitudes y diversa documentación. También se incluyen medidas destinadas a evaluar las intensidades de la protección y el régimen de compatibilidad con otras prestaciones sociales. En algunos casos, la regulación incorpora además medidas específicas que regulan las subvenciones para la realización de programas y actividades vinculadas a la atención a las personas en situación de dependencia.

Sin embargo, la puesta en marcha del SAAD esta siendo lenta en relación al calendario previsto inicialmente. Y es que a pesar de que se están dando pasos importantes, la implantación del sistema no se está desarrollando de forma homogénea, existiendo notables diferencias territoriales entre las distintas Comunidades Autónomas en relación la transposición del desarrollo normativo, la valoración de la dependencia y la recepción de las solicitudes.

Así, se pueden distinguir tres tendencias diferenciadas en el proceso de implantación del SAAD y transposición de la normativa entre las distintas CC.AA. (C.S. de CC.OO, 2007): **un primer grupo**, en el que se sitúan las CC.AA. que están realizando importantes esfuerzos en la puesta en marcha del sistema, con mayor número de valoraciones y reconocimiento de prestaciones: Andalucía, Aragón, Canarias, Cataluña, Castilla La-Mancha, Extremadura, Baleares, Ceuta y

[19] De forma adicional, esta resolución contempla que el plazo de 6 meses tras su aprobación la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, en el ámbito del Consejo Territorial, alcancen un acuerdo sobre la determinación de la capacidad económica y la participación de los beneficiarios en el sistema, lo que comúnmente se denomina como el copago del servicio.

Melilla; **un segundo grupo**, en el que se encuentran las CC.AA. que han puesto en marcha los instrumentos necesarios del sistema se encuentras algo más retrasadas que las anteriores: Asturias, Galicia, La Rioja, C. Valenciana, País Vasco y Navarra; y **un tercer grupo**, en el que se está dificultando seriamente la puesta en marcha del sistema (Castilla y León, Madrid y Murcia).

Estas diferencias territoriales detectadas con respecto la implantación del sistema son atribuibles a factores de diversa naturaleza. Entre otros se puede señalar los siguientes: la existencia de un sistema de servicios sociales con escasa capacidad de gestión; falta de compromiso y decisión política en la implantación del sistema; distinta inserción de la atención a la dependencia dentro de la estructura organizativa de las Comunidades Autónomas (Consejería de Empleo, de Asuntos Sociales, de Familia, etc.); o los diversos ritmos de gestión y aplicación de las políticas en el ámbito territorial[20].

Otro de los indicadores que ofrece información sobre el compromiso de las distintas CC.AA. en el desarrollo del sistema es existencia de un Convenio de cooperación interadministrativa entre la Comunidad Autónoma y la Administración General del Estado. Respecto a esta cuestión, cabe resaltar que todas las CC.AA. han suscrito un Convenio de este tipo, aunque también se pueden destacar varias diferencias de interés. Respecto a esta cuestión, todas las CC.AA. han suscrito un Convenio de cooperación, que supone la transferencia inmediata del 75% de las partidas de la Administración General del Estado para sufragar el nivel acordado. Por norma general, la mayor parte del gasto se destina a prestaciones y a infraestructuras, con un fuerte peso de la gestión y financiación pública, salvo algunas excepciones (Castilla y León, Valencia y Cataluña)[21].

En relación a la **recepción de las solicitudes**, todas las CC.AA. han empezado a recibir solicitudes de valoración por parte de los ciudadanos, las cuales ascienden a un total de 121.425 solicitudes. Sin embargo, nuevamente se aprecian diferencias territoriales de consideración. De acuerdo con los datos proporcionados por el Sistema de Información del SAAD (SISAAD)[22] las Comunidades que muestran un mayor número de solicitudes son las de: Andalucía (68 mil), Cataluña (20 mil), Castilla La Mancha (8,5 mil), C. Valenciana (8,3 mil) y Aragón, Canarias, Extremadura y Baleares (de 3 a 3,5 mil). Las más retrasadas en este paso son las Comunidades de Madrid y Murcia, que comenzaron el proceso tarde, y Galicia y La Rioja, que aún habiendo empezado a la vez que otras, su ritmo de gestión es bastante lento[23].

Respecto a la **valoración de las solicitudes**, se ha empezado a valorar el 35% de las solicitudes registradas (a noviembre de 2007), de las cuales del 26% dispone de un dictamen con grado de dependencia y nivel reconocido. En conjunto han sido valorados 31.158 beneficiarios del sistema. Las Comunidades Autónomas que han realizado un mayor número de valoraciones y

[20] Cabe destacar particularmente los casos de varias CC.AA. que han presentado más dificultades en la implantación del sistema: Murcia, que en contra del art.28 de la Ley 39/2006 externalizó el proceso de valoración a un colegio de médicos (cuando tiene que ser un organismo público); Canarias, que no ha traspasado todavía el decreto sobre valoración de la dependencia; y Valencia y Madrid, que han llevado a cabo un retraso interesado de la aplicación de la Ley y su desarrollo.

[21] En estas Comunidades Autónomas, los Convenios suscritos presentan un fuerte peso de la financiación y gestión privada (como por ejemplo, infraestructuras), así como de las prestaciones económicas vinculadas a servicios de atención.

[22] A fecha de 4 de noviembre de 2007 está operativo el Sistema de Información del SAAD, que registra los datos actualizados sobre el catálogo de servicios, población atendida, infraestructuras, recursos humanos, resultados y calidad del servicio prestado. Tan sólo cuatro CC.AA. (País Vasco, Navarra, Cantabria y Castilla y León) han manifestado que no utilizarán el Sistema de Información del SAAD para inscribir directamente en el registro los datos esenciales del mismo, puesto que disponen sus propios instrumentos. Véase, Secretaría de Política Social de C.S. de CC.OO. (2007): Informe sobre la evolución de la puesta en funcionamiento del Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia (SAAD).

[23] Para más información, véase: Secretaría de Política Social de C.S. de CC.OO. (2007): Informe sobre la evolución de la puesta en funcionamiento del Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia (SAAD).

dictámenes son: Andalucía, Castilla La-Mancha, Aragón, Canarias, C. Valenciana y Extremadura. Aunque si se pone en relación las valoraciones realizadas con el número de solicitudes destacan las Comunidades de Castilla La-Mancha (con la valoración del 79% de las solicitudes), La Rioja (77%), Canarias (76%), Aragón (76%) y Extremadura (73%). A gran distancia se sitúan Andalucía (34%) y la C. Valenciana (323%), mientras que el resto apenas ha iniciado el proceso de valoración, registrándose un notable retraso en los trámites de registro del sistema.

Finalmente, en el ámbito del desarrollo normativo todavía tienen que salir a la luz dos importantes regulaciones que -de acuerdo con la Ley 39/2006- configuran el SAAD y su funcionamiento definitivo: (a) el copago de los servicios por parte de los beneficiarios del sistema; y (b) la acreditación y los criterios de empleo y cualificación de los trabajadores.

En relación a los sistemas de **copago** de los beneficiarios, existen en la actualidad Comunidades Autónomas (Asturias, Andalucía, Baleares, Cantabria, Castilla La-Mancha y Extremadura) que han comenzado a regular esta materia de forma unilateral, sin contar con un acuerdo de criterios comunes del Consejo Territorial del SAAD, como ha sucedido con otras cuestiones.

El análisis de la normativa de estas Comunidades revela que se han utilizado distintos criterios para delimitar los elementos que componen los ingresos considerados como mínimos exentos, los porcentajes máximos de copago o la cuantía mínima asegurada para las personas en situación de gran dependencia, entre otros[24]. Una diversidad normativa que dificulta –en último término- la capacidad de asegurar la igualdad de condiciones en el acceso al derecho reconocido por la Ley 39/2006, indistintamente del lugar de residencia del beneficiario; así como la posibilidad de alcanzar un acuerdo general en el marco del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, el cual, tal y como contempla la Ley, tiene que fijar los criterios sobre la participación de los beneficiarios en el coste de las prestaciones de atención a la dependencia (art.33).

Respecto a los **procesos de acreditación**, el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia se encuentra trabajando en la actualidad en la regulación de los procesos de acreditación de empresas prestadoras de servicios de atención. Uno de los temas que más van a influir en la calidad del empleo y las condiciones laborales del sector, y en la calidad de la atención recibida por las personas en situación de dependencia. Se trata de los aspectos más relevantes del futuro Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia que permite asegurar la calidad de los servicios prestados, que ya recoge la Ley *39/2006*, pero que todavía se encuentra sin concretar en los desarrollos normativos posteriores.

El Consejo Territorial tiene que fijar unos criterios comunes en la acreditación de centros y planes de calidad, que han de ser asumidos y aplicados por las Comunidad Autónomas en los procesos de autorización administrativa de empresas de atención a la dependencia (art. 34). Además, el Consejo Territorial ha de elaborar también criterios relativos a la calidad y la seguridad de los centros y servicios, indicadores de calidad para la evaluación de los mismos, guías de buenas prácticas y cartas de servicios adaptadas a las personas en situación de dependencia (art. 34).

El empleo se establece como uno de los aspectos clave para garantizar la calidad en la prestación de los servicios. Sin embargo, la regulación de esta materia en la Ley es bastante amplia y poco concreta, ya que tan sólo se menciona que "se atenderá, de forma específica, a la calidad en el empleo así como a promover la profesionalidad y potenciar la formación en aquellas entidades

[24] Véase, Secretaría de Política Social de C.S. de CC.OO. (2007): *Informe de las regulaciones autonómicas del Copago en las prestaciones económicas de dependencia*. C.S. de CC.OO.

que aspiren a gestionar prestaciones de servicios" (art. 35). Por ello, es particularmente relevante la regulación que se ha desarrollado hasta la fecha sobre esta materia, en relación a las medidas y el grado de concreción de las mismas.

También hay que señalar que la Ley incorpora un ámbito de actuación referido específicamente a la formación y la cualificación de los trabajadores del sector, ya sea personal en centros de trabajo o cuidadores no profesionales (art. 38), porque se entiende que la mejora de la formación de los trabajadores redunda, en último término, en la prestación de un servicio de atención calidad.

2.3. Los servicios sociales en España

Los servicios sociales en España han presentado una débil implantación dentro de las políticas públicas de protección social. Al finalizar la dictadura franquista, los servicios sociales eran prácticamente inexistentes. Los recursos y servicios que existían eran desarrollados fundamentalmente por organizaciones del tercer sector, y algunas grandes entidades –públicas y privadas- que disponían de servicios y equipamientos de atención a personas jubiladas. Las Administraciones Públicas, por su parte, ya disponían de una red propia y cierta implantación durante la década de los 70, creada a partir de dos iniciativas: el Servicio de Atención al Pensionista (SAP) y el Servicio de Recuperación de Minusválidos (SEREM). En 1978 se crea el Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO), como entidad encargada de la gestión de los servicios complementarios en las prestaciones del Sistema de Seguridad Social, así como los servicios anteriormente mencionados.

Durante la década de los 80 se ponen en marcha los principales programas de la Administración Central destinados a atender a las personas mayores. Este hecho coincide en el tiempo con el inicio del proceso de transferencias de competencias en materia de servicios sociales a las Comunidades Autónomas. Un proceso que se inicia con el traspaso de las competencias a Andalucía y Cataluña (1982) y que finaliza una década después con La Rioja (1996). Además, a ello hay que añadir que, durante este periodo, los Ayuntamientos fueron asumiendo, de forma paulatina, competencias en servicio sociales, de acuerdo con la Ley Básica de Régimen Local.

La creación del Ministerio de Asuntos Sociales en 1998 supuso un importante avance en el desarrollo de los servicios sociales en España, ya que es la primera vez que la Administración Central crea un departamento específico sobre esta materia. Entre las primeras actuaciones destaca el Plan *Concertado de Prestaciones Básicas de Servicios Sociales* (1988), cuyo objetivo fundamental era impulsar una red de atención primaria de servicios sociales. Con una financiación compartida entre las Administraciones Públicas, la ejecución del Plan Concertado hizo posible la generalización de los servicios sociales básicos en el ámbito local, así como la implantación del servicio de ayuda a domicilio en España.

Otra de las iniciativas desarrolladas durante este periodo fue el *Plan Gerontológico*, que se empezó a plantear a finales de los 80 y se puso en marcha a partir de 1992. Este Plan fue la primera actuación destinada a abordar de forma integral los retos del envejecimiento demográfico en España, que se articuló en cinco grandes ámbitos: pensiones; salud y asistencia sanitaria; servicios sociales; cultura; y ocio y participación. Como principales resultados, este Plan generó un mayor impulso en las iniciativas desarrolladas por parte de la Administración Central y las Comunidades Autónomas, mediante la puesta en marcha de programas y recursos destinados a las personas mayores. Sin embargo, se ha señalado que las previsiones recogidas en el Plan fueron realizadas tan solo parcialmente, como consecuencia de la falta de interés político y financiación, así como de la fragmentación de las competencias de las Administraciones Públicas o del desequilibrio entre las distintas áreas de actuación (Maravall, 2003.b).

A partir de entonces, la Administración Central ha ido desarrollando diversos planes sectoriales y específicos, entre los que destacan: Programa de Desarrollo Gitano; Plan de Acción para las Personas con Discapacidad; Plan para la Integración Social de los Inmigrantes; Plan de Voluntariado; Plan de la Juventud; Plan de Igualdad entre hombre y mujeres; Plan de Apoyo a las Familias; Plan de Atención a las Personas Mayores, etc. Unas actuaciones que han supuesto un avance significativo en la atención a necesidades de colectivos específicos, aunque han contribuido a parcializar en cierta manera las políticas sociales desarrolladas hasta esa fecha.

En el ámbito de las Administraciones territoriales, el desarrollo de los servicios sociales por parte de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales durante las últimas décadas ha presentado una considerable heterogeneidad, cuyo resultado ha sido la existencia de importantes diferencias territoriales con respecto a la oferta de recursos y servicios de atención. Una situación que ha estado favorecida por la inexistencia de una regulación de carácter general, que ordenara el desarrollo de los servicios de forma global e integral, garantizando el principio de igualdad en el conjunto del Estado.

Con todo ello, es posible apuntar que, desde la década de los 80, se han producido importantes avances en el desarrollo de los servicios y recursos destinados a la atención de personas en situación de dependencia. No obstante, conviene tener en cuenta la existencia de ciertos puntos críticos en este campo: una insuficiente oferta de servicios sociales –tanto pública como privada-, que no se corresponde con el grado de desarrollo económico y social, ni con las necesidades actuales y futuras de la población; la existencia de notables diferencias territoriales en cuanto al desarrollo de servicios y recursos de atención; un fuerte desarrollo de la oferta privada (lucrativa o no), con una débil implicación de la Administración en cuanto a la ordenación y coordinación de los servicios; y la externalización de los servicios sociales impulsado por las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales desde los años 90, cuyo resultado es la existencia de una red de servicios públicos de gestión directa menor que la red del Sistema Nacional de Salud (Aragón, J., Cruces, J., Rocha, 2007).

En este apartado se analizan algunos de los indicadores más representativos de los servicios sociales de atención a las personas en situación de dependencia en España, dentro de los cuales se distinguen: servicios residenciales para mayores, centros para personas con discapacidad, servicio de ayuda a domicilio y servicio de teleasistencia.

La información disponible para el estudio de estos servicios ha sido tradicionalmente deficitaria, siendo en la mayor parte de los casos bastante escasa y con poco nivel de desagregación. Una problemática que se explica –en parte- por la heterogeneidad de los sistemas y criterios en el tratamiento de la información entre las distintas Administraciones encargadas de la ordenación y regulación de las actividades de atención a la dependencia[25]. En la actualidad, se están dando pasos para mejorar esta situación. La aplicación y desarrollo de la Ley 39/2006 contempla la puesta en marcha de un sistema de información integrado sobre el sector, que aporte información sobre el catálogo de servicios, la población atendida, las infraestructuras, los recursos humanos disponibles, así como los resultados y la calidad del servicio prestado.

La principal fuente de información sobre los servicios de atención a la dependencia es la que proporciona el Observatorio de Personas Mayores (IMSERSO), que publica anualmente un conjunto de indicadores de los servicios sociales en España. Se dispone de información que contempla una serie homogénea por Comunidades Autónomas para el periodo 2002-2007, en la que se recogen datos referidos a la población mayor de 65 años, para cuatro de los servicios sociales

[25] Véase Aragón, J. Cruces, J. y Rocha, F. (2007): *Sector de la atención a la dependencia y negociación colectiva*. MTAS.

contemplados: residencias, centros de día, servicio de ayuda a domicilio y servicio de teleasistencia[26].

A continuación se presentan los indicadores generales referidos al conjunto de servicios sociales, así como indicadores específicos sobre cada uno de los servicios considerados.

2.3.1. Principales magnitudes

Los servicios sociales en España han experimentado un crecimiento notable durante los últimos años, en consonancia con el aumento progresivo de la población de más de 65 años, que durante el periodo de 2002-2007 ha pasado de 7 millones a 7 millones y medio de personas[27].

El número de plazas y/o usuarios de los servicios sociales ha aumentado considerablemente durante este período, siendo particularmente relevante el crecimiento experimentado por el servicio de teleasistencia. Por tipo de servicio, las residencias registran en 2007 un total de 311 mil plazas, mientras que el servicio de ayuda a domicilio y de teleasistencia 330 mil usuarios respectivamente. El servicio de centros de día presenta una menor implantación (tabla I.1).

Tabla I.1. Nº de usuarios/plazas en los servicios sociales para mayores, 2002-2007 (Enero)

Tipo de servicio	2002	2007	Variación 07-02 (%)
Residencias	239.761	311.730	30,0
Centros de día	18.819	55.067	192,6
Servicio de ayuda a domicilio	197.306	330.371	67,4
Servicio de teleasistencia	104.313	330.071	216,4

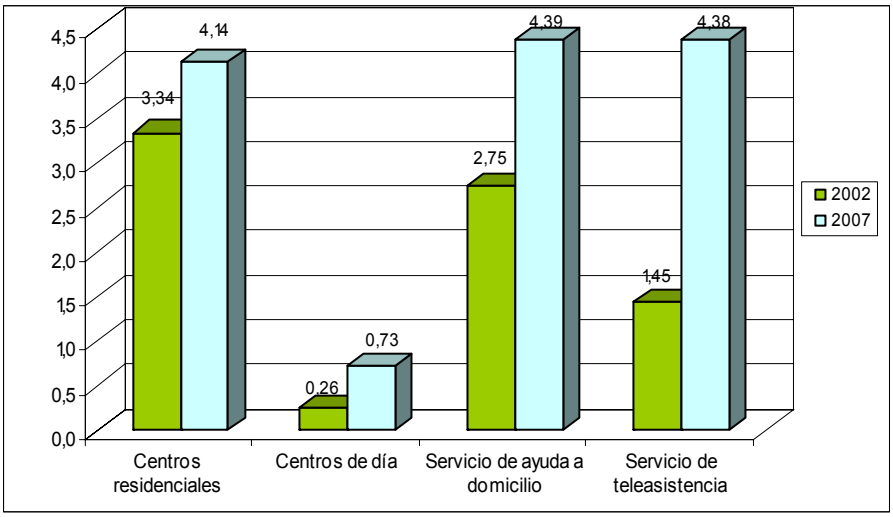
SAD y Teleasistencia: nº de usuarios; Residencias y Centros de día: nº de plazas.
Fuente: *Servicios sociales para Personas Mayores en España. Enero 2007.* Observatorio de Personas Mayores. IMSERSO. MTAS

La evolución del índice de cobertura de los distintos servicios sociales (relación del número de usuarios-plazas sobre el total de población atendida) confirma el aumento de los servicios de atención, sobre todo en los servicios de ayuda a domicilio y teleasistencia, donde aumenta entre 1,6 y 3 puntos porcentuales. Entre los distintos servicios destacan los servicios residenciales y el servicio de ayuda a domicilio, con un índice de cobertura del 4%, (gráfico I.1).

[26] En relación a los centros para personas con discapacidad, la información de referencia es bastante escasa. Tan solo se dispone de datos de carácter general (para el conjunto del Estado) y poco periódicos en el tiempo. A pesar de las iniciativas que se están llevando a cabo en este campo (Proyecto DESDE), existe una situación de notable carencia de información sobre esta rama de actividad. Para más información, véase capítulo II, apartado 1. Véase también: http://www.proyectodesde.com/

[27] INE, Datos revisados del Padrón Municipal.

Gráfico I.1. Índice de cobertura de los principales servicios sociales para personas mayores, 2002-2007 (Enero)



* Índice de cobertura = Nº de usuarios/plazas s/total de la población de 65 y más años.
SAD y Teleasistencia: nº de usuarios; Residencias y Centros de día: nº de plazas.
Fuente: *Servicios sociales para Personas Mayores en España. Enero 2007.* Observatorio de Personas Mayores. IMSERSO. MTAS

No obstante, el nivel de cobertura de los servicios sociales en España es insuficiente en relación al aumento de necesidades de atención, siendo comparativamente inferior a la cobertura media de los países de la Unión Europea; de hecho, la media europea se sitúa en un 10%, frente al 6% estimado para el conjunto de servicios sociales en España, (Observatorio de Personas Mayores, 2006).

Otro de los principales indicadores que pueden ofrecer información sobre el grado de implantación de los servicios sociales son los recursos aportados por el sector público, tanto los destinados a los servicios gestionados directamente por la Administración, como los que se encuentran en régimen de concertación con la empresa privada.

El gasto público destinado por el Estado a los servicios sociales en 2007 (último año de referencia) ascendía a un total de 2.224,1 millones de euros, que supone el 0,35% del Producto Interior Bruto (PIB) del país. Una cifra que sitúa a España a la cola de los países desarrollados en cuanto a nivel de gasto público en este campo, (Observatorio de Personas Mayores, 2007).

Desde el punto de vista territorial, el gasto público destinado a los servicios sociales varía ostensiblemente entre las distintas Comunidades Autónomas. Así, por una parte encontramos Comunidades con un gasto sobre el PIB superior a la media nacional, como por ejemplo Extremadura (0,55%), País Vasco (0,55%), La Rioja (0,52%) o Castilla y León (0,46%); y por otra, otras Comunidades, como Baleares, en las que el gasto no supera el 0,08%. Unas diferencias que han favorecido el desigual desarrollo de los servicios sociales en España, así como las características de la implantación de los distintos servicios a lo largo de territorio.

2.3.2. Centros residenciales para personas mayores

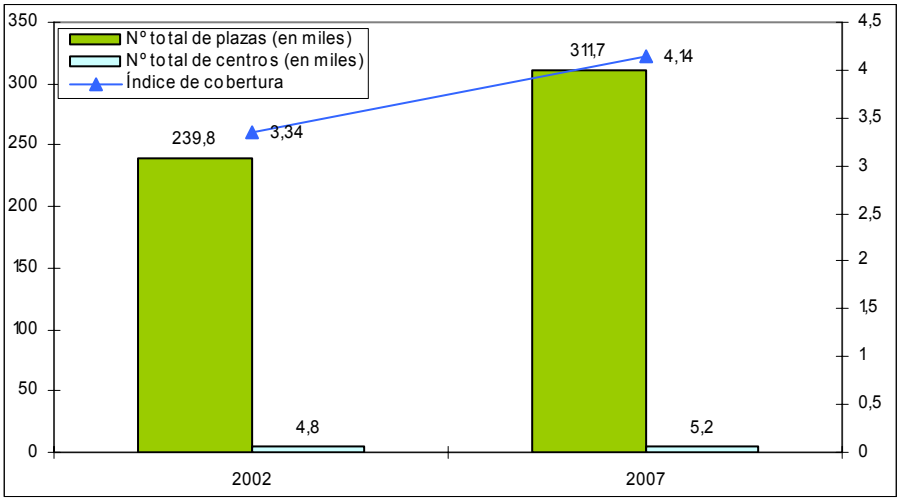
El servicio de atención residencial, desde un enfoque integral, servicios continuados de carácter personal y sanitario. Un servicio que se presta en centros residenciales habilitados para tal fin, según el tipo de dependencia y grado de la misma, así como de la intensidad de los cuidados que se precisen. El servicio puede ser prestado de carácter permanente, cuando el centro residencial sea la residencia habitual de la persona; o temporal, en el caso de que se atiendan estancias

temporales de convalecencia o durante las vacaciones, fines de semana o descanso de los cuidadores no profesionales (*Ley 39/2006*, art. 25).

Los servicios residenciales destinados a las personas mayores constituyen –con diferencia- el recurso más desarrollado y con mayor diversidad de características del conjunto de servicios sociales implantados en España. Desde la construcción de las primeras residencias para mayores durante los años 70, y tras el fuerte crecimiento experimentado en la década de los 80 (con el aumento de la iniciativa privada), el sector de servicios residenciales se ha consolidado a lo largo del tiempo con diversas las iniciativas desarrolladas desde el ámbito de la Administración Central (Plan Gerontológico, subvenciones del 0,52% del IRPF, etc.).

En los últimos años, este tipo de servicio ha aumentado en más de 400 centros residenciales (públicos y privados) hasta alcanzar la cifra de más de 5 mil centros en el año 2007. Una tendencia que ha significado al mismo tiempo un aumento de 71 mil plazas residenciales, lo que supone un incremento del 30% con respecto al año 2002. Todo ello ha hecho posible aumentar el índice de cobertura de este servicio hasta el 4%, aún habiendo registrado un significativo crecimiento de la población de referencia, (gráfico I.2).

Gráfico I.2. Indicadores de Centros Residenciales para personas mayores, 2002-2007 (Enero)



Plazas = públicas+concertadas+privadas. Centros = públicos+privados.
Índice de cobertura = Nº de plazas s/total de la población de 65 y más años.
Fuente: *Servicios sociales para Personas Mayores en España. Enero 2007.* Observatorio de Personas Mayores. IMSERSO. MTAS

Por otra parte, también es necesario resaltar que, en la actualidad, el 24% de los centros residenciales son de titularidad pública. En relación a las plazas, el 54% son privadas, el 24% públicas y el 22% restante son en régimen de concertación. En cuanto al tipo de plaza, el 73% de las plazas son cubiertas por personas en situación de dependencia, mientras que el resto son de personas no dependientes.

Desde el punto de vista territorial, la distribución de centros y plazas residenciales muestran una elevada concentración; tres Comunidades Autónomas aglutinan el 55% del total de centros: Cataluña (1.200), Castilla y León (607); Andalucía (543) y Madrid (495); en cuanto a las plazas el 53% se registran en Cataluña (54 mil), Madrid (43 mil), Castilla y León (37 mil) y Andalucía (32 mil). El nivel de cobertura del servicio también registra importantes diferencias, que abarcan desde el 6,56% registrado en Castilla y León hasta el 2,20% de Ceuta (Observatorio de Personas Mayores, 2007).

Por último, hay que resaltar también importantes diferencias territoriales en cuanto al precio público de cada plaza residencial. Así, si el precio medio de una plaza no dependiente en España es de 17 mil euros al año, existen Comunidades Autónomas como País Vasco (34 mil euros/año) y Madrid (25 mil euros/año) que superan ampliamente la media nacional. En cambio, Navarra y Extremadura destinan entre 8 y 7 mil euros al año por cada plaza.

En suma, se puede concluir señalando que los servicios residenciales han experimentado en los últimos años un importante crecimiento, tanto en número de centros como de plazas, que ha hecho posible la consolidación como uno de los servicios de referencia en la atención a las personas mayores. A pesar de ello, existen todavía una serie de aspectos en los que muestra notables deficiencias, como son: la persistencia de una cobertura relativamente baja de la población mayor en España (en comparación con otros países de la Unión Europea); la existencia de una gran diversidad de centros y de calidad en las prestaciones de los mismos (de centros que cuentan únicamente con las actividades básicas –aseo, levantarse, etc.- a centros con actividades y tratamientos de diverso tipo); o las importantes diferencias territoriales existentes en relación a distintos indicadores, como por ejemplo el índice de cobertura o el precio de la plaza, entre otros, (Aragón, J., Cruces, J. y Rocha, F., 2007).

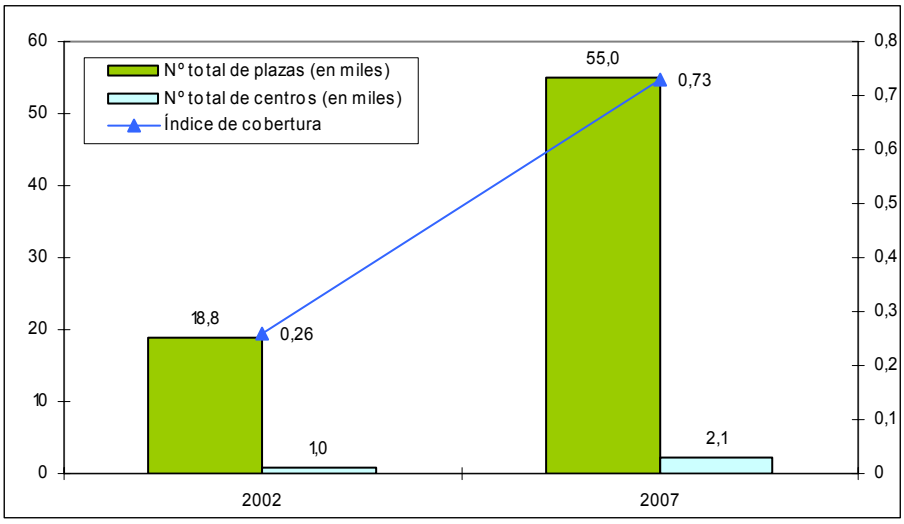
2.3.3. Centros de día

El servicio de Centro de Día consiste en una atención integral durante el periodo diurno a las personas en situación de dependencia, con el fin de mejorar el nivel de autonomía personal y apoyar a las familias y a los cuidadotes. Se cubren las necesidades de asesoramiento, prevención, rehabilitación, orientación para la promoción de la autonomía, habilitación o atención asistencial y personal (*Ley 39/2006*, art. 24).

Los servicios de centros de día surgieron en el ámbito sanitario a finales de los años 60, mostrando un débil desarrollo a lo largo de las dos décadas posteriores. Con el impulso de los servicios sociales de finales de los 80, los centros de día tienen un nuevo impulso mediante la construcción de nuevos centros, aunque no es hasta mediados de la década de los 90 cuando este servicio consolida su expansión y consolidación dentro del conjunto de los servicios sociales.

En los últimos años, los servicios de centros de día han registrando un importante crecimiento: durante el periodo 2002-2007 se han creado en España más de mil centros, con 36 mil nuevas plazas para personas mayores en situación de dependencia. Con ello, a comienzos del año 2007 (últimos datos publicados) los servicios de centros de día en España cuentan con 2.112 centros y 55.067 plazas. Este incremento se ha reflejado paralelamente en un aumento del índice de cobertura del servicio, que triplica el registro inicial hasta situarse en un 0,7% (gráfico I.3).

Gráfico I.3. Indicadores de Centros de día para personas mayores en situación de dependencia, 2002-2007 (Enero)



Plazas = públicas+concertadas+privadas. Centros = públicos+privados.
Índice de cobertura = Nº de plazas s/total de la población de 65 y más años.
Fuente: *Servicios sociales para Personas Mayores en España. Enero 2007.* Observatorio de Personas Mayores. IMSERSO. MTAS

Por otra parte, hay que destacar que la mayor parte de los centros de día de España son de titularidad privada (65%); sin embargo existe un mayor número de plazas públicas (39%), que plazas privadas (35%) y concertadas (25%). En relación a la financiación, el sector público aporta en el año 2006 el 60% de la financiación de las plazas, de las cuales el 36% son gestionadas directamente por el sector público y el 24% por el sector privado. El 40% de las plazas restantes son financiadas por el usuario y gestionadas por entidades privadas[28].

La distribución territorial de los centros de día refleja la existencia de una fuerte concentración en dos Comunidades Autónomas, donde se aglutina el 56% de los centros y el 65% de las plazas: Cataluña (con 680 centros y 11 mil plazas), Andalucía (con 273 y 5 mil plazas) y Madrid (con 238 y 9 mil plazas). En cuanto al nivel de cobertura, destacan cinco Comunidades con un índice superior a la media nacional: Madrid (1,08%), Cataluña (1%), Canarias (0,83%) y País Vasco (0,80%) y Melilla (0,67%). En cambio, Andalucía, Navarra y La Rioja, muestran un índice inferior al 0,50%.

inalmente, también se aprecian notables diferencias territoriales en relación al precio público del servicio. Si la media nacional para la prestación de este servicio se sitúa en 7 mil euros/anuales por cada plaza, el abanico de precios de las Comunidad Autónomas abarca desde los 14,6 mil euros/años del País Vasco, que ostenta el precio más elevado, hasta los 4 mil euros/años que registra la Región de Murcia (Observatorio de Personas Mayores, 2007).

2.3.4. Servicio de ayuda a domicilio

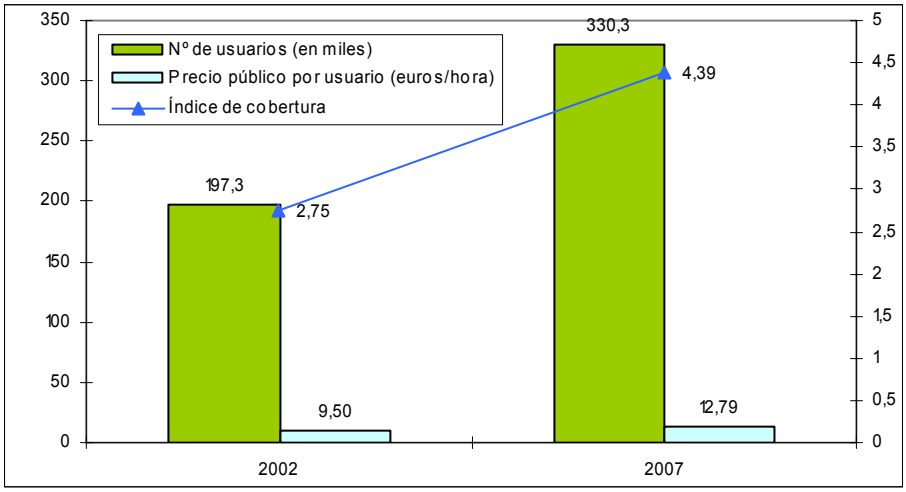
El servicio de ayuda a domicilio (SAD) se encuentra formado por el conjunto de actuaciones llevadas a cabo en el hogar de las personas en situación de dependencia con el fin de atender a sus necesidades diarias, prestadas por entidades o empresas, acreditadas para esta función (*Ley 39/2006*, art. 23). Este servicio tiene sus orígenes a mediados de la década de los 80, tras la implantación del *Plan Concertado de Prestaciones Básicas de Servicios Sociales*, iniciado por el IMSERSO en el año 1988.

[28] Los últimos datos disponibles que reflejan la distribución del coste de la plaza de Centro de Día según la entidad que financia se encuentra en Abellán A.; Del Barrio, E.; Castejón, P.; Pérez, L.; Sancho, M. (2007).

Las principales características del SAD son, por una parte, un alto grado de flexibilidad (integrando prestaciones de muy diversa naturaleza: desde la atención personal y del hogar, como levantar o asearse, hasta actividades relacionadas con la actividad personal), y por otra, el hecho de estar integrado en un modelo institucional de gran diversidad, tanto desde el punto de vista territorial (Comunidades Autónomas y/o Entidades Locales), como desde la perspectiva de los criterios de organización, gestión y prestación de los servicios, (Aragón, J., Cruces, J. y Rocha, F., 2007).

Durante los últimos años, el SAD en España ha mostrado un notable crecimiento del número de usuarios, con más de 133 mil nuevos usuarios entre 2002 y 2007. Una tendencia que ha supuesto, en términos generales, un incremento de 1,6 puntos porcentuales del índice de cobertura del servicio, alcanzado el 4,3% de la población de más de 65 años. En cuanto al precio público del servicio, durante el periodo se ha incrementado un 34% hasta la cifra de 12,79 euros/hora (gráfico I.4).

Gráfico I.4. Indicadores del Servicio Público de Ayuda a domicilio para personas mayores, 2002-2007 (Enero)



Índice de cobertura = Nº de usuarios s/total de la población de 65 y más años.
Fuente: *Servicios sociales para Personas Mayores en España. Enero 2007.* Observatorio de Personas Mayores. IMSERSO. MTAS

Al igual que el resto de servicios de atención, la distribución territorial del SAD pone de relieve la existencia de una notable disparidad en la prestación del servicio entre las distintas Comunidades Autónomas. Así, Madrid destaca por registrar el mayor número de usuarios del SAD (58 mil personas), seguida de Cataluña (57 mil) y Andalucía (38 mil).

En cambio, si se toma como referencia el índice de cobertura (que pone en relación el número de usuarios y la población atendida) destacan las Comunidades de Extremadura (10%), Castilla-La Mancha (7,25%) y Madrid (6,62%), respectivamente. Estas diferencias territoriales también se encuentran en el precio público del servicio: si la media nacional del SAD es de 12,79 euros/hora por usuario y los precios de las distintas Comunidades Autónomas oscilan entre los 30 euros/hora de Navarra y los 6,18 euros/hora de Extremadura.

En síntesis, es posible concluir señalando que, a pesar del fuerte crecimiento experimentado por el SAD en la última década, este tipo de servicio sigue presentado en España unos niveles de cobertura comparativamente bajos, si se compara con otros países de la Unión Europea. Además, existen otra serie de aspectos que evidencian la necesidad de mejorar la actual implantación y desarrollo del servicio de ayuda a domicilio como por ejemplo: una intensidad de la atención relativamente baja (medida a través del número de horas por usuario); una escasa dotación de

recursos humanos y técnicos en muchas Comunidad Autónomas; la excesiva burocratización del servicio prestado; o la falta de una imagen pública y reconocida del SAD, que hace que exista un notable desconocimiento del mismo (Santamarina, 2005 y 2006).

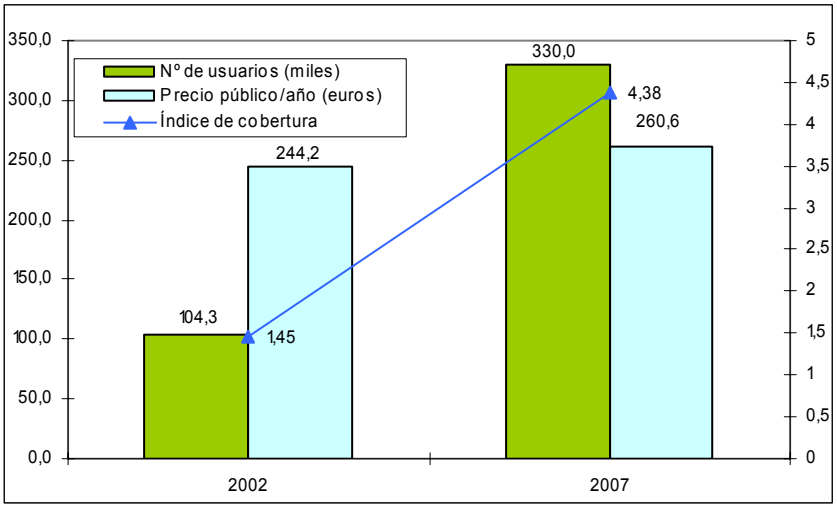
2.3.5. Servicio de teleasistencia

Este servicio ofrece asistencia a los beneficiarios mediante el uso de tecnologías de la comunicación y de la información, con apoyo de los medios personales necesarios, en respuesta inmediata ante situaciones de emergencia o de inseguridad, soledad y aislamiento, pudiendo ser un servicio complementario al de Ayuda a Domicilio (*Ley 39/2006*, art. 22).

El servicio de teleasistencia se comenzó a impulsar a comienzos de los años 90 por el IMSERSO, sobre todo a mitad de la década, con la entrada de diversas Administraciones Públicas y del servicio prestado por entidades privadas.

En los últimos años, el número usuarios atendidos ha aumentado en más de 226 mil personas, hasta registrar una cifra de 330 mil personas atendidas por este tipo de servicio. Un incremento que ha significado un aumento del índice de cobertura del servicio de casi 3 puntos porcentuales, hasta llegar a atender al 4,38% de la población mayor en 2007 (gráfico I.5).

Gráfico I.5. Indicadores del Servicio Público de Teleasistencia para personas mayores, 2002-2007 (Enero)



Índice de cobertura = Nº de usuarios s/total de la población de 65 y más años.
Fuente: *Servicios sociales para Personas Mayores en España. Enero 2007.* Observatorio de Personas Mayores. IMSERSO. MTAS

Respecto a la distribución territorial, el servicio de teleasistencia presenta, como el resto de servicios, importantes diferencias entre las distintas Comunidades Autónomas. El mayor número de usuarios de este tipo de servicio se concentra en las Comunidades de Madrid, que usuarios registra con diferencia el mayor volumen de personas atendidas (91 mil); le siguen a gran distancia Andalucía (con 54 mil usuarios), Cataluña (35 mil) y Castilla-La Mancha (28 mil). En cambio, las regiones con menor número de usuarios son las de La Rioja, Ceuta y Melilla (menos de mil personas atendidas).

Unas diferencias que también se reflejan en el índice de cobertura del servicio, en el que la media nacional se sitúa en 4,38 usuarios atendidos por cada 100 personas de 65 y más años. Así, con un nivel de cobertura superior a la media encontramos a Madrid (10,46%), Castilla-La Mancha

(7,91%) y Navarra (5,39%); mientras que en el extremo opuesto se sitúan las Comunidades de Canarias, Galicia o La Rioja (con una cobertura inferior al 1,65%).

Por último, en cuanto al precio público, el servicio de telasistencia en España tiene un precio medio de 260,61 euros/año. Al igual que en el resto de indicadores, existe una enorme disparidad entre las distintas Comunidades Autónomas, con unas diferencias de más de 300 euros/año, entre los 465 euros/año de La Rioja y los 163 euros/año de Andalucía.

2.4.6. Centros para personas con discapacidad

La información disponible sobre los servicios de atención a personas con discapacidad es, como se ha mencionado anteriormente, bastante escasa y con importantes carencias, sobre todo con respecto a la desagregación de los datos en el ámbito territorial. A pesar de ello se disponen de datos para el conjunto del estado y los distintos tipos de centro y/o servicios (tabla I.2).

El análisis de los últimos datos disponibles (2003) relativos a los distintos centros pone de relieve la existencia de 834 *centros Residenciales* para personas con discapacidad (dependientes y no dependientes), que suman un total de 27.353 plazas, de las cuales 19 mil corresponden a centros para personas en situación de dependencia y 7 mil para personas que pueden valerse por sí mismas. La gestión de estas plazas se realiza en la mayor parte de los casos de forma concertada; bajo esta fórmula se gestiona el 40% de las plazas para dependientes y el 50% de las plazas no dependientes.

Tabla I.2. Indicadores de Centros para personas con discapacidad, 2003

Tipo de centro	Nº de centros	Nº de plazas	Nº de usuarios
Centros de día	592	14.845	16.303
Centros Ocupacionales	755	32.516	28.202
Centros de Recuperación Profesional	98	1.046	2.762
Centros de Rehabilitación Psicosocial	86	3.704	3.911
Centros de Convivencia y Ocio	66	1.185	7.130
Centros Residenciales para personas dependientes	580	19.895	14.730
Centros Residenciales para personas no dependientes	254	7.458	5.156
Sistemas de alojamiento alternativo	505	3.603	2.612

Fuente: *Libro Blanco sobre atención a la dependencia en España (2004).*

Existen además otros *sistemas de alojamiento alternativo* que registran 505 centros que cuentan con 3.603 plazas. Este tipo de alojamiento esta formado por unidades de alojamiento ubicadas en edificios o zonas de viviendas, destinadas a personas con cualquier tipo de discapacidad que tienen un cierto nivel de autonomía, pero que requieren apoyo. Las plazas de estos alojamientos son gestionadas en un 40% por los órganos gestores correspondientes, bien en régimen de concertación o bien a través de sistemas de subvención.

Los *centros de día* para personas con discapacidad, en los que se da una atención diurna a los cuidados y necesidades que no se pueden recibir en el núcleo familiar, suman en España un total de 592 centros, en los que se atiende a más de 16 mil usuarios. La gestión de estos centros es realizada en un 43% por parte de las empresas privadas a través del sistema de concertación, bajo el cual también se gestiona el 33% de las plazas.

Dentro de los servicios prestados a las personas con discapacidad existen también *centros ocupacionales* de empleo, que registran un total de 32 mil plazas, las cuales son gestionadas en su mayor parte por empresas privadas en régimen de concertación. Por su parte, los *centros de*

recuperación profesional y *centros de rehabilitación psicosocial* prestan servicio a 2 mil y 3 mil usuarios, y la mayor parte de las plazas son gestionadas igualmente de forma concertada. Finalmente, existen asimismo 66 *centros de convivencia y de ocio*, en los cuales se da servicio a más de 7 mil usuarios (tabla I.2).

En síntesis, se puede concluir señalando que los servicios sociales en España ha experimentado un intenso proceso de crecimiento en los últimos años, que ha propiciado la expansión de los servicios que tradicionalmente se han desarrollado en este sector (como por ejemplo las residencias y centros de día), así como la consolidación de nuevos servicios dentro del catálogo de prestaciones (servicio de ayuda a domicilio y teleasistencia).

A pesar de ello, el sector presenta ciertos elementos críticos: existe todavía una notable distancia en el nivel de cobertura y gasto público en servicios sociales con respecto al resto de países de la Unión Europea; asimismo, se detectan importantes diferencias territoriales en cuanto al desarrollo e implantación de los distintos servicios en el conjunto del Estados, como así pone de relieve el análisis de indicadores de referencia (índice de cobertura, titularidad de los centros y plazas o precio público del servicio); y finalmente, se registra un diverso nivel de implantación de los distintos servicios (con un fuerte desarrollo de los servicios residenciales y una débil implantación de los servicios de ayuda a domicilio), que no siempre se corresponde con las demandas y necesidades de las personas en situación de dependencia. No obstante, se espera que la aplicación y desarrollo de la Ley 39/2006 constituya el impulso definitivo para la consolidación de los servicios sociales en España, que permita incrementar el número de centros, plazas y usuarios de los distintos servicios y haga posible mejorar la situación y las condiciones de vida de millones de personas.

3. INDICADORES DE CALIDAD DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL SECTOR DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

El sector de la atención a las personas en situación de dependencia ha experimentado un rápido crecimiento en los últimos años debido al aumento relevante de las demandas sociales relacionadas con los cuidados especiales y de larga duración, fundamentalmente aquellas ligadas a las personas mayores y a las personas con discapacidad. El número de usuarios ha crecido en los últimos años de forma significativa en todos los servicios de atención a la dependencia, como ya se ha señalado, un hecho que ha repercutido en un notable aumento del empleo del sector.

Sin embargo, desde el punto de vista de las condiciones laborales, el sector de la dependencia presenta todavía significativas deficiencias, como es la existencia de unos bajos niveles retributivos, así como diferencias interterritoriales significativas entre las retribuciones de categorías profesionales similares; altos niveles de temporalidad en el empleo del sector; bajo desarrollo de mecanismos de promoción del personal; escaso grado de formación profesional; o el agravamiento de los riesgos laborales típicos en el sector, debido a factores como las prolongaciones de jornada o las sobrecargas de trabajo[29].

En conjunto, todos estos elementos han producido una merma significativa de la calidad de las condiciones de trabajo, que se manifiesta en la existencia de elevados índices de rotación, absentismo, desmotivación e incluso "fugas" hacia otro sector (especialmente, el sanitario). Una situación cuyas consecuencias exceden el ámbito estrictamente laboral, afectando negativamente a los servicios recibidos por los usuarios. Hay que tener en cuenta que las empresas del sector prestan servicios de carácter muy personalizado, que cubren necesidades vitales y necesarias de las personas dependientes, y que en muchas ocasiones no tienen posible aplazamiento en el tiempo. A

[29] Véase Aragón, J. Cruces, J. y Rocha, F. (2007): *Sector de atención a la dependencia y negociación colectiva*. MTAS.

ello se añade el tipo de usuario, habitualmente personas con problemas de salud ─física o mental─ que precisan de la ayuda continuada de trabajadores profesionales y de confianza, dado el carácter íntimo de muchos de los servicios requeridos. Todo ello hace considerar la calidad del empleo en el sector como un elemento central para garantizar la propia calidad del servicio y, en última instancia, del derecho a la protección social de la dependencia.

Ante esta situación, es evidente que existe una necesidad de alcanzar un mayor grado de conocimiento sobre las condiciones laborales de los trabajadores dedicados a la atención a atención a la dependencia, ya que sin este tipo información se estará perdiendo una gran cantidad de datos de información sobre la aplicación y evaluación de la Ley 39/2006, así como de los resultados que se generen en tanto en el empleo como en el ámbito específico del cuidado y la atención a las personas en situación de dependencia.

En este contexto se presenta una tipología de indicadores que persigue realizar un acercamiento a la calidad de las condiciones laborales del sector de la atención a la dependencia. Una herramienta de análisis que cobra una especial relevancia dadas las características actuales del sector, así como por su perspectiva de crecimiento durante los próximos años.

La tipología de indicadores se ha elaborado a partir de una revisión bibliográfica centrada en la documentación relacionada específicamente con la medición de la calidad en las condiciones laborales (encuestas y estadísticas oficiales, documentos europeos y nacionales, informes, etc.), así como con la documentación relacionada con el sector de atención a la dependencia. Se estructura en dos partes diferenciadas. La primera consta de indicadores referidos al conjunto de servicios de atención a la dependencia, de acuerdo con el catálogo de servicios establecidos en la Ley 39/2006 (art. 15); mientras que la segunda incorpora una serie de indicadores específicos para cada uno de los servicios contemplados (residencias y centros de día, ayuda a domicilio, centros para personas con discapacidad y teleasistencia, respectivamente).

3.1. Tipología general de indicadores para el sector de atención a la dependencia

Los indicadores se agrupan en las siguientes dimensiones generales: empleo y usuarios; clasificación profesional; tiempo de trabajo; formación profesional; seguridad y salud en el trabajo; conciliación de la vida laboral y familiar; e igualdad de trato y diálogo social (véase cuadro I.5).

Cuadro I.5. Tipología general de indicadores sobre condiciones laborales en el sector de atención a la dependencia[30]

Empleo y usuarios	Formación profesional
Total de trabajadores asalariados, según sexo y edad	Participantes en acciones formativas según sexo y edad
Total de trabajadores asalariados según nacionalidad	Participantes en acciones formativas, según grupos profesionales (1)
Total de trabajadores por cuenta propia, según sexo y edad	Horas de formación por trabajador, según sexo
Total personal voluntario, según sexo y edad	Cursos de formación
Trabajadores asalariados con contrato temporal, según sexo y edad	Cursos de formación a directivos
Duración de los contratos temporales	Cursos de formación según áreas de formación (2)
Trabajadores asalariados a tiempo parcial, sexo	Duración de los cursos de formación
Total de usuarios atendidos	Gasto general de formación sobre total costes laborales
Clasificación profesional (nº trabajadores) (1)	Trabajadores con Certificados de Profesionalidad
Gerente-Administrador, según sexo	Trabajadores extranjeros con homologación de estudios
Titulados superiores, según sexo	Horas de formación en salud laboral del personal de serv. generales
Titulados medios, según sexo	**Seguridad y salud laboral**
Personal técnico, según sexo	Organismos de prevención
Personal auxiliar, según sexo	Plan de prevención
Personal subalterno y no cualificado, según sexo	Horas de formación en salud laboral
Tiempo de trabajo	Horas de form. en salud laboral del personal sanitario
Horas anuales (contrato a tiempo completo)	Horas de form. en salud laboral del personal de atención directa
Horas anuales (contrato a tiempo parcial)	Horas de form. en salud laboral del personal administrativo
Horas extraordinarias realizadas al año por trabajador	Conciliación de la vida laboral y familiar
Causas de las horas extraordinarias	Trabajadores con permisos de maternidad / paternidad
Trabajadores con jornada partida	Trabajadores que se acogen a reducciones de jornada
Trabajadores con jornadas con turnos de trabajo nocturno	Trabajadores que cambian el turno por causas familiares
Diálogo social	**Inclusión social**
Existencia de órganos de representación de los trabajadores	Trabajadores con algún tipo de discapacidad

Fuente: Elaboración propia.

(1) Se toma como referencia el IV CC Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal. (2) Se toma como referencia las áreas relacionadas con las acciones formativas más ejecutadas (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2006). (3) Se establecen tres grupos de edad: 16-25; 26-45; y de más de 45 años.

La elección de estas dimensiones, así como de los indicadores incluidos en cada una de ellas, se ha realizado de acuerdo con los principales aspectos planteados en las diversas herramientas de análisis sobre calidad del empleo (tanto nacionales e internacionales), así como bajo la consideración de las características de las condiciones laborales del sector de la atención a la dependencia. En este sentido, en relación al **empleo** y los **usuarios** se ha tenido en cuenta el hecho de que se trata de un sector en el que no existen datos concretos sobre el número de trabajadores al nivel de desagregación requerido (5 dígitos de la CNAE-93) y que presenta además unas altas tasas de temporalidad y rotación de personal. Por esta razón es por la que se ha incluido, entre otros, los indicadores de "trabajadores asalariados con contrato temporal" y la "duración media de los contratos temporales".

Además, dado que la calidad del empleo íntimamente está relacionada con la carga de trabajo que asumen los trabajadores se ha considerado necesario incluir el "número de usuarios del servicio", un indicador que puesto en relación con el número de trabajadores (de los distintos grupos profesionales) ofrecería información sobre la carga de trabajo de los trabajadores.

Asimismo, también se ha incluido el "número de personal voluntario" que trabaja en la empresa, puesto que el sector de atención a la dependencia se ha caracterizado tradicionalmente por estar formado por personal voluntario, de entidades religiosas en su mayor parte. En la actualidad, aunque la relevancia de estas entidades sea menor que en épocas precedentes, el peso del personal

[30] Las definiciones de cada una de las variables incluidas se incluyen en el anexo.

voluntario sigue siendo importante debido a la entrada de organizaciones no gubernamentales en la prestación de servicios de atención a las personas en situación de dependencia.

Por otra parte, con objeto de obtener una visión más ajustada de las características laborales de los trabajadores, para ciertos indicadores se recoge además información relativa a la edad y el sexo de los trabajadores (por ejemplo, trabajadores asalariados o trabajadores asalariados con contrato temporal).

Respecto a la **clasificación profesional**, ante la necesidad de valorar el peso de los trabajadores en cada uno de los grupos y categorías profesionales se ha optado por incluir el número de trabajadores en los grupos profesionales definidos por convenio colectivo (en el apartado general de la tipología) y en las categorías profesionales de cada uno de los servicios analizados.

Otra de las materias centrales que caracterizan las condiciones laborales del sector es el **tiempo de trabajo**. Las empresas del sector de atención a la dependencia prestan un servicio que tiene unas características determinadas: se trata de un servicio que no puede ser aplazado, ya que se cubren las necesidades básicas de las personas (acostarse, levantarse, etc.), siendo al mismo tiempo un servicio personal con una atención continuada en el tiempo, como por ejemplo la atención a personas con discapacidad. Ante estas características es necesario conocer, por ejemplo, el "número de horas anuales" que realizan los trabajadores, las "horas extraordinarias" y sus causas, así como el número de trabajadores jornada partida o con turnos de trabajo nocturno.

En relación a la **formación profesional** se ha tenido en cuenta que se trata de una de las cuestiones clave en la profesionalización del sector. Por ello se ha considerado incluir como indicadores más representativos el "número de participantes en acciones formativas" según sexo y edad, el "número de horas de formación por trabajador" o el "número de cursos de formación". Además, se incorpora un indicador económico para evaluar el esfuerzo de la empresa en materia de formación profesional (gasto general de formación sobre total de costes laborales), así como otros indicadores relacionados con los procesos de certificación y homologación de estudios (nº de trabajadores con certificados de profesionalidad y nº de trabajadores extranjeros con estudios homologados).

Por otra parte, también se han incluido indicadores relacionados con la **seguridad y salud laboral de los trabajadores**. En este ámbito se persigue obtener información sobre la existencia de organismos y planes de prevención, así como las horas de formación en salud laboral para cada uno de los grupos de trabajadores (personal sanitario, de atención directa, administrativo y de servicios generales).

Relacionado con el tiempo de trabajo también se evalúa la adopción de mecanismos que permitan la **conciliación de la vida laboral y familiar** por parte de los trabajadores. Un ámbito especialmente relevante si se considera que la mayor parte de los trabajadores del sector son mujeres y que son éstas las que se encargan mayoritariamente de las tareas relacionadas con el ámbito doméstico. Para esta cuestión se han incluido como indicadores el "número de trabajadores que se acogen a permisos de paternidad/maternidad", así como a otro tipo de modificaciones de la jornada de trabajo (reducciones de jornada y cambio de turno de trabajo).

Finalmente, también se incluyen indicadores relacionados con la **inclusión social**, como es el número de trabajadores con discapacidad (física o psíquica) en la empresa, así como indicadores referidos al **diálogo social** y la **participación de los trabajadores**, dirigidos a valorar la existencia de organismos de representación en la empresa.

3.2. Tipología específica para cada uno de los servicios de atención a la dependencia

Los indicadores seleccionados para cada uno de los servicios asumen sin embargo una doble perspectiva: por una parte se trata de profundizar en alguna de las dimensiones planteadas en la parte general y por otra se persigue abarcar otros aspectos referidos de forma específica al servicio en cuestión, como por ejemplo el tiempo de trabajo o la retribución de los trabajadores, ya que éstos merecen un tratamiento diferenciado. A continuación, se recogen los indicadores específicos de cada uno de los servicios de atención: servicios residenciales y centros de día; servicio de ayuda a domicilio; centros para personas con discapacidad; y teleasistencia.

Centros residenciales y Centros de día

Los indicadores referidos a los centros residenciales y centros de día permiten distinguir entre el tipo de **usuario** y su **nivel de dependencia**. Así, los usuarios pueden diferenciarse entre plazas de personas válidas y plazas de personas dependientes (que necesitan una atención continuada a lo largo del tiempo). Respecto a la **clasificación profesional**, los indicadores referidos a estos servicios hacen referencia a las categorías profesionales del IV CC Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal. Con estos indicadores se persigue obtener el número de trabajadores por cada una de las categorías profesionales seleccionadas. Así, se pretende conocer –por ejemplo- cuántos médicos, ATS-DUE, fisioterapeutas o gerocultores trabajan en dichos servicios (cuadro I.6).

Cuadro I.6. Indicadores específicos sobre condiciones laborales en los servicios residenciales y centros de día

Usuarios	**Tiempo de trabajo (nº de trabajadores)**
Número de plazas parar personas en situación de dependencia con dependenc moderada o severa	Director-Administrador-Gerente con turnos de trabajo
Número de plazas para personas con gran dependencia	Médico con turnos de trabajo
Categorías **profesionales (nº trabajadores)**	Psicólogo con turnos de trabajo
Director-Administrador-Gerente	ATS-DUE con turnos de trabajo
Médico	Fisioterapeuta con turnos de trabajo
Psicólogo	Trabajador social con turnos de trabajo
ATS-DUE	Terapeuta ocupacional con turnos de trabajo
Fisioterapeuta	Técnico en Actividades Socioculturales con turnos de trabajo
Trabajador social	Oficial de mantenimiento con turnos de trabajo
Terapeuta ocupacional	Oficial administrativo con turnos de trabajo
Técnico en Actividades Socioculturales	Conductor con turnos de trabajo
Oficial de mantenimiento	Gerocultor con turnos de trabajo
Oficial administrativo	Cocinero con turnos de trabajo
Conductor	Jardinero con turnos de trabajo
Gerocultor	Auxiliar de Mantenimiento con turnos de trabajo
Cocinero	Auxiliar Administrativo con turnos de trabajo
Jardinero	Portero-Recepcionista con turnos de trabajo
Auxiliar de Mantenimiento	Limpiador- Planchador con turnos de trabajo
Auxiliar Administrativo	Pinche de cocina con turnos de trabajo
Portero-Recepcionista	Ayudante de oficios varios con turnos de trabajo
Limpiador- Planchador	Personal no cualificado con turnos de trabajo
Pinche de cocina	**Retribuciones**
Ayudante de oficios varios	Salario Médico
Personal no cualificado	Salario ATS/DUE
Requisitos de formación	Salario Gerocultor
Requisitos de formación del director del centro	Salario Auxiliar administrativo
Requisitos de formación del la categoría de Gerocultor	Salario Ayudante de oficios varios
Requisitos de formación de la categoría de Limpiador/a	Salario Limpiador/a

Fuente: Elaboración propia.. (1) Se toma como referencia el IV CC Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal; (2) Se establecen tres grupos de edad: 16-25; 26-45; y de más de 45 años.

En el caso del **tiempo de trabajo** los indicadores que se plantean se diferencian bastante entre los distintos servicios de atención. Para los servicios residenciales y centros de día se ha optado por analizar la clasificación profesional con los turnos de trabajo, ya que esta es una de las cuestiones que, junto a la sobrecarga de trabajo, producen un mayor agravamiento de los riesgos psicosociales.

Respecto a las **retribuciones** de los trabajadores, cada uno de los apartados recoge el salario base de las categorías profesionales más representativas de cada uno de los servicios, que abarcaran la mayor parte de la estructura salarial del sector y que fueran comparables –en la medida de lo posible- entre los distintos servicios de atención. Así por ejemplo, para los servicios residenciales y de centro de día se ha optado por tomar como referencia las categorías de médico, ATS-DUE, gerocultor, auxiliar administrativo y ayudante de oficios varios.

En relación a la **formación profesional** de los trabajadores, se ha considerado necesario incluir como indicadores los requisitos de formación exigidos a dos categorías de referencia; una superior, como puede ser la de Director del centro y otra intermedia y representativa del sector (es decir que recoja una mayor parte del mismo), como por ejemplo la categoría de Gerocultor.

Servicio de Ayuda a Domicilio

En el caso del Servicio de Ayuda a Domicilio, el número de **usuarios** del servicio es el indicador de referencia de las personas atendidas. El análisis de la **clasificación profesional** se aborda –al igual que los centros residenciales- mediante las categorías profesionales recogidas en el IV CC Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, incluyendo, entre otras, las categorías de Responsable del SAD, Auxiliar Administrativo, Trabajador Social y Auxiliar de Ayuda a Domicilio (cuadro I.7).

Cuadro I.7. Indicadores específicos sobre condiciones laborales en el servicio de ayuda a domicilio

Usuarios	**Tiempo de trabajo (nº de trabajadores)**
Número de usuarios del Servicios de Ayuda a Domicilio	Tiempo de atención por usuario
Categorías profesionales (nº de trabajadores)	Tiempo de desplazamientos
Responsable del SAD	**Retribuciones**
Jefe administrativo	Salario Responsable del SAD
Coordinador del SAD	Salario Coordinador del SAD
Oficial administrativo	Salario ATS/DUE
Ayudante de coordinación	Salario Auxiliar administrativo
Auxiliar administrativo	Salario Auxiliar de ayuda a domicilio
ATS/DUE	**Requisitos de formación**
Trabajador social	Requisitos de formación del responsable del SAD
Auxiliares de ayuda a domicilio	Requisitos de formación del personal de atención

Fuente: Elaboración propia.
(1) Se toma como referencia el IV CC Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal; (2) Se establecen tres grupos de edad: 16-25; 26-45; y de más de 45 años.

Respecto al **tiempo de trabajo**, en el servicio de ayuda a domicilio se ha decidido tomar como referencia el tiempo de atención por usuario y el tiempo de desplazamientos. Dos indicadores mediante los cuales es posible evaluar la calidad mínima en la prestación del servicio, aunque es necesario ponerlos en relación con el número de usuarios con el número de trabajadores dedicados a la atención de sus necesidades, ya que si no hay personal suficiente para la prestación del servicio poco efecto tendrá el hecho de establecer un tiempo mínimo de atención si el trabajador tiene que atender a un número de usuarios mayor que aquel que le correspondería realizar.

Para el análisis de las **retribuciones** de los trabajadores las categorías escogidas son las de responsable del servicio, coordinador del servicio, ATS-DUE, auxiliar administrativo y auxiliar de ayuda a domicilio.

Finalmente, en relación a la **formación profesional**, se aborda el análisis de los requisitos de formación del responsable del SAD y del personal de atención (auxiliares de ayuda a domicilio).

Centros para personas con discapacidad

Por su parte, los indicadores referidos a los centros para personas con discapacidad permiten distinguir también el **tipo de usuario** y su **nivel de dependencia**, considerando las diferencias existentes entre los usuarios con discapacidades físicas y psíquicas.

En el ámbito de la **clasificación profesional**, los indicadores seleccionados toman como referencia el XII CC General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. A fin de conseguir el número de trabajadores para cada una de las categorías seleccionadas, se plantea recoger información de las categorías de Médico, Logopeda, ATS-DUE, Terapeuta Ocupacional, Educador, Cuidador o Auxiliar Administrativo, entre otras (cuadro I.8).

Cuadro I.8. Indicadores específicos sobre condiciones laborales en los centros para personas con discapacidad

Usuarios	Cocinero
Usuarios con discapacidades físicas	Auxiliar de enfermería
Usuarios con discapacidades psíquicas	Auxiliar administrativo
Categorías profesionales (nº de trabajadores)	Conductor
Médico	Conserje
Psicólogo	Telefonista
Logopeda	Personal no cualificado
Fisioterapeuta	**Tiempo de trabajo (nº de trabajadores)**
Trabajador social	Trabajadores con jornadas especiales
ATS-DUE	**Retribuciones**
Terapeuta Ocupacional	Salario Titulado superior
Profesor de taller	Salario Médico
Técnico de integración laboral	Salario Titulado Medio
Educador	Salario ATS/DUE
Adjunto de taller	Salario Auxiliar administrativo
Auxiliar técnico educativo	Salario Personal no cualificado
Gobernante	**Requisitos de formación**
Cuidador	Requisitos de formación del director del centro
Oficial administración	Requisitos de formación del cuidador

Fuente: Elaboración propia.
(1) Se toma como referencia el XII CC Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

En el caso de los servicios de centros para personas con discapacidad el indicador que se propone para analizar el **tiempo de trabajo** es el número de trabajadores con jornadas especiales, dadas las particularidades de este servicio en relación tanto a las actividades de tipo socio-educativo como de atención.

Para el análisis de las **retribuciones**, se propone recoger el salario de las categorías de Titulado Superior, Médico, Titulado Medio, ATS-DUE, Auxiliar Administrativo y Personal no cualificado. Y con respecto a **la formación profesional**, los indicadores hacen referencia a los requisitos de formación del Director del centro y del Cuidador (cuadro I.7).

Servicio de teleasistencia

Por último, los indicadores específicos para el servicio de teleasistencia recogen información sobre la **clasificación profesional** de los trabajadores, mediante las categorías de Director de Centro de Teleasistencia, Coordinador, Oficial de Teleasistencia, Instalador, Auxiliar Administrativo o Telefonista-Recepcionista, entre otras (cuadro I.9).

Cuadro I.9. Indicadores específicos sobre condiciones laborales para el servicio de telasistencia

Categorías profesionales	Tiempo de trabajo
Director Centro Teleasistencia	Número de usuarios atendidos al día por trabajador
Supervisor	Tiempo dedicado a cada usuario
Coordinador	**Retribuciones**
Técnico informático	Salario Director Centro Teleasistencia
Oficial de Teleasistencia	Salario Coordinador
Teleoperador	Salario Oficial de Teleasistencia
Instalador	Salario Teleoperador
Auxiliar administrativo	Salario Auxiliar administrativo
Telefonista-Recepcionista	**Requisitos de formación**
	Requisitos de formación del Oficial de Teleasistencia
	Requisitos de formación del Teleoperador

Fuente: Elaboración propia.

Para el servicio de teleasistencia, dentro del **tiempo de trabajo** se aborda el análisis del tiempo de atención a cada usuario y el número de usuarios atendidos al día por cada trabajador. Respecto a las **retribuciones** de los trabajadores, se toman como referencia las categorías de Director de Centro de Teleasistencia, Coordinador, Oficial de Teleasistencia, Teleoperador y Auxiliar Administrativo.

En relación a la **formación profesional** de los trabajadores, se plantea analizar los requisitos de formación del Oficial de Teleasistencia y del Teleoperador, respectivamente.

De forma transversal a todos los servicios de atención contemplados, se incluyen además las variables de **sexo** y **edad** en determinados indicadores, tanto en aquellos referidos al sector en su conjunto como a los establecidos para los distintos servicios de atención, ya que son particularmente relevantes en materias tales como el empleo, la clasificación profesional, la formación y la conciliación de la vida laboral y familiar.

En conjunto, la tipología trata de incluir los indicadores más relevantes para el análisis del empleo y las condiciones laborales, a la vez que intenta incorporar aquellos indicadores que proporcionan una mayor información específica sobre el sector y los servicios que lo integran. La tipología de indicadores que se plantea permite, además, construir índices y/o ratios que pongan en relación uno o varios de los indicadores que se recogen. Así por ejemplo, se puede construir un ratio de usuarios atendidos sobre el número de trabajadores existentes, pudiendo introducir al mismo tiempo los distintos tipo de usuarios o el número de trabajadores en cada una de las categorías profesionales (ratio de plazas dependientes sobre el número de gerocultores, por ejemplo). Una dinámica que permite profundizar en la situación de las condiciones laborales del sector y la calidad del servicio prestado.

Por otra parte, atendiendo a las características del sector y las condiciones laborales de sus trabajadores también es posible delimitar asimismo las dimensiones e indicadores clave que más influyen en la calidad del empleo del sector a los siguientes ámbitos. En primer lugar, destaca sobre

todas las materias ***la contratación temporal y la rotación de personal en el sector***. El sector de atención a la dependencia presenta un alto grado de rotación de personal de las empresas al sector a otros sectores productivos (por ejemplo el sector sanitario) debido a las bajas retribuciones de los trabajadores, las cuales están íntimamente relacionadas con el precio del servicio fijado por parte de las Administraciones Públicas. Por ello, es necesario tener un mayor conocimiento sobre el volumen de trabajadores con contrato temporal en el sector. Además, habría que tener en cuenta el personal voluntario, ya que su peso influye decisivamente en el volumen de empleo del sector y las condiciones laborales de sus trabajadores.

Para ambas cuestiones es necesario utilizar los siguientes indicadores clave: trabajadores asalariados; trabajadores asalariados con contrato temporal, duración media de los contratos temporales; personas que no realicen actividades en virtud de una relación laboral, funcionarial o cualquier otra retribuida. Unos indicadores que son, además, analizados bajo las perspectivas de género y edad, tal y como recoge la tipología general propuesta anteriormente.

En segundo lugar, íntimamente relacionada con la temporalidad y la rotación de personal se encuentra la ***retribución económica de los trabajadores***. Los bajos niveles retributivos de los trabajadores del sector es otra de las cuestiones que más influye en la calidad de las condiciones laborales y en la permanencia en el puesto de trabajo. Una característica que afecta principalmente a las categorías profesionales de cualificación media y baja, las cuales tienen un mayor peso en el sector (gerocultores, auxiliar de ayuda a domicilio o teleoperador); aunque también incide en categorías superiores, como por ejemplo los médicos (que también salen y entran del sector de atención al sector sanitario). En este sentido, se propone utilizar como referencia de análisis el salario medio de las categorías más representativas para cada uno de los servicios que integran el sector de atención a la dependencia, como por ejemplo gerocultor, médico o auxiliar administrativo, entre otras (cuadro I.10).

Cuadro I.10. Categorías profesionales de referencia en los indicadores sobre retribuciones, según servicio de atención

Residencias y centros de día	Ayuda a domicilio	Centros para personas con discapacidad	Teleasistencia
Médico	Responsable del SAD	Titulado superior	Director Centro Teleasistencia
ATS-DUE	Coordinador del SAD	Médico	Coordinador
Gerocultor	ATS-DUE	Titulado medio	Oficial teleasistencia
Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo	ATS-DUE	Teleoperador
Ayudante de oficios varios	Auxiliar de ayuda a domicilio	Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo
Limpiador/a		Personal no cualificado	

Fuente: Elaboración propia.

Por último, hay que resaltar la importancia que tiene la ***formación profesional de los trabajadores*** en la calidad del empleo, pues se trata de una de las cuestiones más importantes para la profesionalización del sector de los próximos años. En la actualidad el sector de la atención a la dependencia muestra notables deficiencias con respecto a la formación y cualificación de sus trabajadores, sobre todo en relación a las categorías intermedias (gerocultores o auxiliar de ayuda a domicilio).

La inexistencia de cualificaciones profesionales para dichas categorías profesionales unida a un débil impulso de la formación continua en las empresas del sector apenas beneficia la mejora de la formación de los trabajadores. Una situación que supone –en definitiva- una merma significativa

de la calidad del servicio de atención prestado a los usuarios. Con respecto a esta cuestión se propone recabar información sobre la formación que se realiza en el ámbito de la empresa, concretamente mediante los siguientes indicadores clave: participantes en acciones formativos (según sexo y grupos profesionales); horas de formación por trabajador (según sexo); número de cursos de formación (según áreas formativas); duración media de los cursos de formación; gastos general de la empresa en formación sobre el total de costes laborales.

En conjunto estas tres materias (temporalidad, retribución y formación profesional) son las que más influyen en la calidad de las condiciones laborales del sector de la atención a la dependencia, sin cuya mejora no se podrán dar pasos significativos en la profesionalización del sector. No obstante, no hay que dejar de olvidar otras cuestiones –no menos importantes- que inciden también en la calidad de empleo del sector, como por ejemplo el tiempo de trabajo y las prolongaciones de jornada; los riesgos laborales, en especial los riesgos psicosociales derivados de la realización de un trabajo de atención (como es el desgaste emocional que conlleva el tratar con personas en situación de dependencia); así como el progresivo envejecimiento de los trabajadores, ya que con el paso del tiempo es más difícil realizar ciertas tareas que necesitan un determinado esfuerzo o atención (levantar, mover o vestir a la persona dependiente).

II. EL SECTOR DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA: UNA APROXIMACIÓN A PARTIR DE LAS FUENTES SOBRE EMPLEO Y CONDICIONES LABORALES

El presente capítulo tiene por objeto ofrecer una aproximación a la información existente sobre las condiciones laborales del sector de atención a las personas en situación de dependencia. Se estructura en cuatro apartados diferentes. En primer lugar, se realiza una breve descripción de las principales fuentes de información sobre empleo y condiciones laborales en España, repasando sus características generales y su utilidad para el estudio del sector de atención a la dependencia.

El segundo apartado recoge el análisis de los datos procedentes de una de estas fuentes de información: los datos más recientes sobre formación continua en el sector. Seguidamente, se aborda el examen del contenido de la normativa existente que regula la acreditación y prestación de servicios de atención a la dependencia y sus requisitos sobre personal y perfiles profesionales. Y finalmente, el cuarto apartado incluye un análisis detallado del empleo y condiciones de trabajo en el sector, a partir de los datos de afiliación proporcionados por la Tesorería General de la Seguridad Social.

1. FUENTES DE INFORMACIÓN SOBRE EMPLEO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO

En este apartado se analizan las características de la información existente en diversas fuentes, estudios e investigaciones recientes en España que aportan datos sobre las condiciones de trabajo en relación al sector de atención a la dependencia. Para ello, se ha considerado pertinente examinar los siguientes aspectos: el nivel de desagregación que recogen con respecto a las actividades económicas (CNAE-93) y ocupaciones profesionales (CNO-94); la muestra seleccionada, en el caso de que se base en una distribución muestral; las variables de referencia que se analizan; así como la periodicidad y la última fecha de publicación.

1.1. Fuentes de carácter muestral y registros

Encuesta de Población Activa

La Encuesta de Población Activa (EPA) realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) constituye la principal fuente de información sobre el mercado de trabajo en España. Se trata de una investigación trimestral dirigida a la población que reside en viviendas cuya finalidad es conocer las características de dicha población en relación al mercado laboral. Se realiza a partir de una muestra que abarca aproximadamente a 60 mil viviendas familiares y a un total de 200 mil personas.

Los datos aportados por esta encuesta son series temporales homogéneas, elaboradas a partir de las definiciones y criterios utilizados por los organismos internacionales dedicados al mercado de trabajo[31]. Los resultados obtenidos por la EPA son de ámbito nacional, aunque también existen datos para ámbitos inferiores (Comunidad Autónoma y Provincia), según el nivel de desagregación de las variables requeridas. Los últimos datos publicados hacen referencia al cuarto trimestre del 2007[32].

En términos generales, la EPA recoge variables que hacen referencia a los siguientes aspectos: (a) las características demográficas de la persona de referencia (edad, sexo, nacionalidad, nivel de estudios, etc.); (b) la clasificación de la población en relación con la actividad económica,

[31] La Encuesta de Población Activa ha registrado diversas modificaciones metodológicas; la última se realizó en 2005. Cf.: http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/menuepa05.htm

[32] Datos publicados a fecha de 18 de febrero de 2008.

distinguiendo, a grandes rasgos, personas de 16 y más años, población activa, inactiva, ocupados, parados, trabajadores por cuenta ajena (asalariados) o trabajadores por cuenta propia; (c) las características propias de la relación laboral (tipo de contrato, duración del contrato, etc.); (d) la existencia de relaciones laborales diversas (como por ejemplo el subempleo o la doble ocupación); (e) así como las características de las viviendas familiares de la persona entrevistada.

La información aportada por la EPA en relación a las variables "sector de actividad" y "ocupación profesional" es insuficiente para el objeto de análisis, ya que no desciende al nivel de desagregación requerido según las clasificaciones de referencia (CNAE-93 y CNO-94).

Así, en relación a la variable "sector de actividad" la EPA presenta un nivel de desagregación máximo de 3 dígitos de la CNAE-93. Bajo esa perspectiva, el sector de la atención a la dependencia quedaría encuadrado en la rama de actividad de "actividades de servicios sociales" (nº 853), así como en parte de los sectores de "actividades sanitarias" y "hogares que emplean personal doméstico" (nº 851 y nº 950). Un nivel de desagregación similar se despliega en la variable "ocupación profesional", destacando las ocupaciones de médicos, diplomados en trabajo social, enfermeros, auxiliares de enfermería, trabajadores que se dedican al cuidado de personas, entre otras[33].

No existe, por tanto, la posibilidad de descender a los límites sectoriales marcados por los servicios de atención a la dependencia definidos en la Ley 39/2006. En el caso de las ocupaciones profesionales, aunque la delimitación sea más concreta –se acercan más a las ocupaciones propias del sector- no se puede determinar qué ocupaciones corresponden al sector y cuáles no, si no se tiene como referencia la delimitación sectorial.

Directorio Central de Empresas

Otra de las fuentes que se suele utilizar para obtener información sobre un determinado sector es el Directorio Central de Empresas (DIRCE), que elabora anualmente el INE. Una fuente de información que utiliza varias clasificaciones y registros oficiales para delimitar las actividades económicas de las empresas[34] y que se construye a partir de diversas fuentes de información: Impuesto de Actividades Económicas (ámbito estatal); Impuesto de Actividades Económicas de la Comunidad Foral de Navarra; Directorio de Locales del País Vasco; Retenciones sobre las Rentas del Trabajo; Cuentas de Cotización a la Seguridad Social; así como otras fuentes administrativas y estadísticas (p.ej. Registro Mercantil).

El DIRCE toma como referencia una clasificación de actividades que se acerca a la propuesta por la CNAE-93, salvo con ciertas modificaciones (como por ejemplo las actividades de servicios personales). Los datos más recientes hacen referencia al año 2007 (1 de enero de 2007). En cuanto al nivel de desagregación, el DIRCE no permite descender al ámbito económico requerido por catálogo de servicios de la Ley 39/2006, ya que tan solo desciende a un nivel de tres dígitos de la CNAE-93.

[33] Como ya se señalaba anteriormente existen otras ocupaciones de carácter general que hacen referencia tanto al sector de atención a la dependencia como al resto de sectores de actividad.

[34] De acuerdo con la *Metodología del Directorio Central de Empresas* (DIRCE) 2006 "la actividad económica se determina a partir del epígrafe fiscal presente en el Impuesto de Actividades Empresariales I.A.E., como en las Licencias Fiscales y el código de actividad de la CNAE-93 que figura en las Cuentas de Cotización de la Seguridad Social y en el Directorio del País Vasco".

Estadísticas de contratación empleo y formación

El Servicio Público de Empleo Estatal ofrece datos relativos al empleo y formación procedentes de los registros de los Servicios Públicos de Empleo, y más concretamente de las Oficinas Públicas de Empleo, donde se formalizan los registros de los contratos. Entre los distintos datos aportados se distinguen tres grandes grupos: datos de contratación, datos de demandas y ofertas de empleo y datos de formación[35].

Los ***datos de contratación*** se recogen de la comunicación y el registro del contrato de trabajo en la Oficina Pública de Empleo por parte del empresario. El periodo de contabilización y publicación de los datos de contratación es mensual y se recogen en la denominada *Estadística de Contratos* (en adelante EC).

La información que se ofrece en la EC se agrupa en: contratos iniciales; contratos convertidos en indefinidos; y prorrogas de contratos, que son analizadas según edad, nivel de estudios terminados, ocupación contratada, actividad económica, tipo de jornada, número de trabajadores en la empresa, duración del contrato y ámbito geográfico (a nivel estatal, por Comunidades Autónomas y provincias). En esta estadística se distinguen una amplia gama de contratos, de los cuáles –a modo de ejemplo- se pueden destacar los siguientes: indefinido, obra y servicio, eventual, relevo, contrato en prácticas o contrato para la formación.

Para la delimitación sectorial la EC utiliza las codificaciones correspondientes a la CNAE-93, a un nivel de desagregación de 2 dígitos. Esto implica que el sector de atención a las personas en situación de dependencia quedaría encuadrado del sector de "Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales", lejos por tanto del nivel de desagregación necesario para el estudio del sector. En relación a las ocupaciones profesionales, se toma como referencia la CNO-94 a un nivel de desagregación de 4 dígitos. Con esta delimitación se abarcarían parte de las ocupaciones del sector de atención a la dependencia, aunque al no existir relación con el ámbito sectorial nuevamente no sería de mucha utilidad.

Por otra parte, dado que las competencias en materia de inserción y promoción del empleo están asignadas al Servicio Público de Empleo Estatal y a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas otra posible fuente de información sobre datos de contratación sería la información aportada por los propios registros de los servicios autonómicos.

Los datos de contratación procedentes de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas presentan por lo general un nivel de desagregación que no desciende más allá de los 2 dígitos de la CNAE-93. En la mayor parte de los casos, los datos aportados por estos organismos están referidos a los grandes sectores de actividad (Agricultura y pesca, Industria, Construcción y Servicios). Estos son los casos, por ejemplo, de Madrid, Cataluña, Asturias, Castilla y León y Castilla La-Mancha.

No obstante, también existen Comunidades Autónomas en las que se publican los datos de contratación con un mayor nivel de desagregación de la variable "sector de actividad", normalmente a un nivel de 1 o 2 dígitos de la CNAE-93 (como por ejemplo Navarra, País Vasco o Murcia). En cuanto a ocupaciones profesionales, la información de los servicios autonómicos de empleo varía ostensiblemente entre una Comunidad y otra; algunas publican sus datos referidos a grupos ocupacionales (2 dígitos de la CNO-94) mientras que otras los desagregan a un nivel de 4 dígitos de la CNO-94.

[35] Cf.: http://www.inem.es/inem/cifras/datos_estadisticos/index.html

Una segunda fuente de información la constituyen los ***datos de demandas y ofertas de trabajo*** registrados en los Servicios Públicos de Empleo. Al igual que los datos de contratación, la información se obtiene de los registros de los servicios de empleo (nacional y autonómicos) y son elaborados mensualmente.

Las principales variables recogidas hacen referencia a los conceptos de demandante de empleo y ofertas de puesto de trabajo, así como a variables de carácter demográfico. Estas últimas variables recogen –entre otros- los siguientes aspectos: duración de la demanda, edad, nivel de estudios terminados, grupo de ocupación, actividad económica y ámbito geográfico. Con respecto a las variables "actividad económica" y "grupo de ocupación" la base de datos de demandas y ofertas de trabajo toma como referencia la CNAE-93 y la CNO-94, respectivamente, a un nivel de desagregación de 2 dígitos en ambos casos.

Por último, se encuentran los ***datos de formación*** de los servicios públicos de empleo (nacionales y autonómicos), que tienen bajo su competencia la formación ocupacional, de cuyo registra nace la denominada *Estadística de Formación Ocupacional*. Esta fuente de información recoge varios tipos de datos según el organismo del que procedan: existen datos derivados de la gestión de la formación por el INEM y por las Comunidades Autónomas (CCAA); datos en los que sólo aparece la formación gestionada por las CCAA que tienen transferidas las competencias; y datos procedentes de la formación llevada a cabo en centros nacionales del INEM. Los últimos datos publicados son del 2007 y se recogen en periodos mensuales.

El nivel máximo de desagregación de los campos "sección de actividad económica" y "grandes grupos ocupacionales" es el de grandes sectores en el caso del primero (definido por letras según la CNAE-93) y de grupos ocupacionales en el segundo (2 dígitos de la CNO-94). Por tanto, esta fuente de información tampoco permite una aproximación desagregada al empleo del sector de la atención a la dependencia.

Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo

La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) es una encuesta que recoge información sobre las situaciones del entorno de trabajo, así como de las percepciones de los trabajadores con respecto a sus condiciones y relaciones laborales. Aporta también información sobre la situación laboral del trabajador y de su entorno familiar, en aspectos tales como la trayectoria laboral, los procesos de integración y promoción laboral o la situación familiar del trabajador. La ECVT se realiza sobre una muestra de unos 6 mil trabajadores, distribuidos proporcionalmente según Comunidad Autónoma y tamaño del municipio de residencia. En cuanto al periodo de referencia, los datos de la ECVT son publicados anualmente por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La definición y delimitación de las variables sector de actividad y ocupación profesional se realiza conforme a las clasificaciones existentes a nivel nacional a un nivel de desagregación de 2 dígitos, quedando lejos de la delimitación requerida para el sector de atención a la dependencia.

Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo

Además de la ECVT existe también en España otra encuesta que aborda el análisis de las condiciones de trabajo, que es la Encuesta de Condiciones de Trabajo (ENCT). Esta encuesta constituye la principal fuente estadística a nivel nacional que analiza de forma específica los aspectos de seguridad y salud en el trabajo. Se trata de una encuesta que realiza el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de forma anual y cuya última edición –2007- recoge

datos referidos al año 2006. La base muestral sobre la que trabaja la ENCT es de unos 11 mil trabajadores, distribuidos proporcionalmente según el sector de actividad y el tamaño de la empresa.

La ENCT incluye una amplia gama de aspectos que van desde características de tipo socioeconómico (como por ejemplo, edad, sexo y nivel de estudios del trabajador) hasta otras relacionadas propiamente con la actividad laboral (tipo de contrato, tipo de empresa, características del trabajo, ambiente térmico, agentes físicos y químico, condiciones de seguridad, o riesgos psicosociales).

La delimitación sectorial y ocupacional contemplada por la ENCT desciende - como en el resto de fuentes observadas hasta el momento- a un nivel de 3 dígitos de la CNAE-93 y de 2 dígitos en el caso de la CNO-94, no alcanzando por tanto el nivel de desagregación necesario para el análisis del sector.

Muestra Continua de Vidas Laborales

Una de las fuentes de información más novedosa en relación al empleo y condiciones de trabajo es la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), que es anualmente elaborada por la Tesorería General de la Seguridad Social (MTAS).

La MCVL constituye un conjunto organizado de microdatos extraídos de los registros administrativos de la Seguridad Social, del Padrón Municipal Continuo y de la Agencia Tributaria. Se trata, además, de una fuente de información bastante reciente, pues las únicas series existentes hasta la fecha hacen referencia a los años 2004, 2005 y 2006, respectivamente. Esta fuente utiliza una muestra que asciende a cerca de 1,2 millones de personas distribuidas proporcionalmente según diversos criterios de afijación (como por ejemplo el sexo, la edad o la nacionalidad).

Los datos aportados por la MCVL recogen información de empresas, trabajadores (vida laboral, actual e histórica), datos personales (personas físicas), recaudación (bases de cotización) y vida de las prestaciones. En concreto, la MCVL recoge –entre otras- las siguientes variables[36]: fecha de nacimiento, régimen de afiliado, grupo de cotización, tipo de contrato, fecha de alta y baja (en su caso) a la seguridad social, actividad económica, tipo de relación laboral o tipo de empresa. Con respecto a la delimitación sectorial de las actividades económicas la MCVL ofrece información a un nivel de desagregación 3 dígitos de la CNAE-93.

Encuesta Trimestral de Costes Laborales

La fuente estadística más utilizada en España en relación a los costes laborales es la Encuesta Trimestral de Costes Laborales (ETCL), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE)[37]. Esta encuesta ofrece datos con periodicidad trimestral sobre el coste laboral medio por trabajador y mes, el coste laboral medio por hora efectiva de trabajo y el tiempo trabajado y no trabajado. Dentro del coste laboral se distinguen distintos componentes: coste salarial total, coste salarial ordinario, costes por percepciones no salariales, por cotizaciones obligatorias, subvenciones y bonificaciones a la S. Social, así como otros costes. Además incorpora otras variables como el tipo de jornada y el tiempo de trabajo.

Respecto a la delimitación sectorial, la ETCL toma como referencia la CNAE-93 a un nivel de desagregación de 2 dígitos, lo que supone ubicar el sector de la atención dentro de las

[36] En el anexo se recogen el resto de variables incluidas en la MCVL (2006).
[37] El INE elabora a partir de la ETCL otras encuestas de similares características (Encuesta Anual de Costes Laborales e Índice de Coste Laboral Armonizado).

"actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales", lejos del nivel que se requiere para delimitar estrictamente al sector. La encuesta se extiende al conjunto de la industria, la construcción y los servicios.

Datos registrados por la Tesorería General de la Seguridad Social

Otra de las fuentes de información que se pueden utilizar para acercarse a los datos del empleo del sector de la atención a la dependencia es la información aportada por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), procedente de los registros de cotización y afiliación al Sistema de la Seguridad Social. Estos registros incluyen información referida a empresas y trabajadores afiliados a la Seguridad Social. Se trata de unos datos que son bastante recientes (última fecha de publicación, enero 2008) y periódicos en el tiempo (datos mensuales y anuales).

Las principales variables que se recogen hacen referencia a las altas de afiliación a la Seguridad Social. En este campo se distinguen variables relativas a las características sociodemográficas del trabajador (sexo, edad, provincia, etc.) y variables relacionadas propiamente con las condiciones de trabajo, como el tipo de contrato o el grupo de cotización a la Seguridad Social (cuadro II.1).

Cuadro II.1. Variables de los registros de altas de afiliación a la Seg. Social, 2007.

Principales variables	Otras variables (1)
Edad	Nº de días / horas
Sexo	Horas extraordinarias por fuerza mayor
Provincia	Otras horas extraordinarias
Comunidad Autónoma	Situaciones especiales
Sector de actividad	Horas de formación presencial
Tipo de contrato	Horas de formación a distancia
Grupo de cotización	Importe por formación
Nacionalidad	Importe por horas complementarias
Régimen de la SS	Contingencias comunes
	Acc. de Trabajo y Enf. Profesionales
	Situaciones especiales

Fuente: Estadísticas de la Seguridad Social (MTAS) y Boletines de Cotización TC-1 y TC-2 de la Tesorería General de la Seguridad Social (MTAS). (1) Variables recogidas en los TC1 y TC2 que no son explotadas estadísticamente. Se han solicitado los datos pero no han sido facilitados.

Conviene destacar que la variable "sector de actividad" se encuentra desagregada a un nivel de 5 dígitos de la CNAE-93. Esto significa que **sí se podría descender al nivel de desagregación requerido**. Bajo este nivel de desagregación que aportan se agrupan sectores de actividad que están estrictamente incluidos en la delimitación sectorial de la Ley 39/2006, como son las ramas de acogimiento de ancianos y menores con alojamiento, las actividades de servicios sociales a domicilio y para personas con minusvalía, así como otros servicios sociales sin alojamiento[38].

Por otra parte, dado que la información de la Tesorería General de la Seguridad Social lo permite, también es posible encontrar datos referidos a las bajas de afiliación a la Seguridad Social para el sector (con un nivel de desagregación de 4 dígitos), aunque obviamente las variables tratadas en este caso puedan ser diferentes.

[38] Véase: Capítulo 1. Delimitación sectorial y ocupacional del sector.

Datos registrados por la Agencia Tributaria

La información registrada por la Agencia Tributaria (AE) que ofrece información sobre el empleo del sector de atención a la dependencia se ubica dentro del apartado de retenciones a los trabajadores del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (modelo 190). No obstante, dicha información es de poca utilidad para el estudio de este sector, en el sentido de que no aborda aspectos centrales del empleo, como por ejemplo, la categoría profesional de los trabajadores[39].

La AE utiliza un sistema de clasificación distinto a las clasificaciones utilizadas por otros organismos públicos. Define las actividades económicas de acuerdo con el *R.D.L. 1.175/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueban las tarifas y la instrucción del impuesto sobre actividades económicas*. Las actividades dedicadas a la atención a la dependencia se encuadran en los siguientes grupos: hospitales, clínicas y sanatorios; otros establecimientos sanitarios; asistencia y servicios sociales para niños, jóvenes, personas con discapacidad y mayores en centros residenciales y agencias de prestación de servicios domésticos[40]. En ninguno de los casos, los límites sectoriales que se aportan permiten descender al nivel de desagregación requerido, debido a que son categorías poco definidas, en las que se ubican datos referidos a empresas y profesionales del sector de servicios sociales, así como otros sectores.

El registro de la acreditación de los centros de atención a las personas en situación de dependencia

La acreditación consiste en el trámite por el que la Administración Pública garantiza que los servicios y centros de servicios sociales a quienes se otorga reúnen unos requisitos mínimos, que garantiza que prestan un servicio de calidad mediante trabajadores con unas condiciones laborales dignas. La información concreta sobre las empresas acreditadas para la prestación de servicios de atención a personas en situación de dependencia es –por lo general- bastante insuficiente y presenta un alto grado de dispersión, no existiendo una base general de datos sobre empresas que prestan servicios de atención a la dependencia.

El hecho de que las competencias en materia de servicios sociales estén ubicadas fundamentalmente en el ámbito de las Comunidades Autónomas (aunque las Entidades Locales también tienen competencias en estos servicios, por ejemplo, en el servicio de ayuda a domicilio) hace que existan graves dificultades a la hora de sistematizar la información conjunta del sector, ya que cada uno de estos organismos públicos lo realiza bajo sus propios criterios de actuación. Además, a ello se añade que los procesos de acreditación (y por tanto de registro) de las empresas de servicios sociales varían significativamente de una Comunidad Autónoma a otra (García, P y Martín, E., 2006).

La fórmula más común a la hora de sistematizar la información es aquella en la que el organismo encargado publica –con mayor o menor frecuencia- monografías, listados o guías de recursos sobre las empresas acreditadas para la prestación de servicios. En algunos casos, se menciona explícitamente que los listados recogen a empresas acreditadas, pero en otros no se realizan ningún tipo de mención al respecto.

[39] Otra restricción que conviene tener en cuenta es que se trata de datos de los que no se tiene constancia del periodo de referencia, ya que no se define el periodo en el que por el cual aplican las retenciones aplicadas al trabajador.

Otras fuentes de información sobre el sector

Dado que existe una importante dificultad a la hora de delimitar el sector -lo cual implica un notable déficit en la información sobre las actividades de atención a la dependencia en España-, diversos organismos han desarrollado espacios y herramientas que permiten obtener datos sobre la situación del sector en la actualidad.

En este sentido, existen dos fuentes de información que aportan datos estadísticos sobre el sector: el **Portal de Mayores** (IMSERSO-CSIC), en el que se recoge fundamentalmente información referida a los servicios de atención a las personas mayores existentes en España; y el **Proyecto DESDE** (Escala para la Descripción Estandarizada de Servicios para Personas con Discapacidad en España), en el que se recogen datos relativos a los servicios de atención a personas con discapacidad[41].

El **Portal de Mayores** elabora anualmente una estadística sobre residencias para mayores (residencias, viviendas o pisos tutelados, centros psicogeríatricos, centros sociosanitarios, conjuntos residenciales y otro tipo de centros) distribuidos por Comunidad Autónoma. Su última publicación recoge datos referidos al año 2006, en series homogéneas que cubre el periodo 1996-2006 (Abellán, A. et al, 2007).

Por otra parte, hay que recalcar que se trata de estadísticas no oficiales. El procedimiento de creación de la base de datos parte de una encuesta realizada directamente a los centros residenciales, detectados mediante diversos mecanismos (listados públicos, información de guías y monografías de servicios sociales, guías telefónicas, etc.). Esto, unido a que el índice de respuesta no es muy elevado, hace que las estadísticas que se presentan no cubran la totalidad del sector. A pesar de ello se trata de una de las fuentes de información más relevante del sector.

El **Proyecto DESDE** es un instrumento que recoge datos relacionados con los servicios de atención a personas con discapacidad y que permite establecer comparaciones tanto en el ámbito nacional como internacional. El proyecto se empezó a implantar durante el año 2004. Los catálogos elaborados con la herramienta DESDE permiten describir los servicios de discapacidad en base a la disponibilidad y tipología actualizada de recursos, la titularidad de los centros y su financiación, el perfil de los usuarios, las características del equipo de atención de los servicios, el nivel de utilización de los mismos, examinando diferentes tipos de servicios, así como de de nuevos servicios emergentes. En la actualidad esta herramienta es aplicada en tres Comunidades Autónomas (Madrid, Castilla La-Mancha y Navarra) y una localidad (Cádiz), a través de la cual se permite establecer un mapa general de los servicios de atención a la discapacidad en dichas regiones.

1.2. Estudios e investigaciones

En este recorrido a través de las principales fuentes de información que recogen datos sobre el sector, también cabe resaltar algunas de las investigaciones que en los últimos años han abordado –bajo diferentes perspectivas- la situación del empleo y condiciones de trabajo en el sector.

En primer lugar, destaca el ***Libro Blanco de Atención a las Personas en Situación de Dependencia en España*** del Ministerio de Trabajo Asuntos Sociales, que constituye la principal fuente de información sobre el sector de atención a las personas en situación de dependencia. En

[41] Para más información véase las siguientes páginas web: http://www.imsersomayores.csic.es http://www.proyectodesde.com/

relación al empleo y condiciones de trabajo, los datos incluidos por el Libro Blanco aportan una información muy valiosa en cuanto a la estimación de empleo existente, así como sobre las perspectivas de crecimiento para los próximos años (AA.VV., 2005).

No obstante, esta información adolece de ciertas restricciones. Los datos sobre personas con discapacidad parten de una explotación estadística de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud del año 1999[42]. Esto hace que los datos –aunque aproximados- no puedan ofrecen una visión actualizada del empleo en el sector, siendo previsiblemente inferiores al volumen de empleo que pueda registrarse en la actualidad. Además, esta cuestión plantea que las proyecciones de creación de empleo realizadas a partir de estos datos (e incluidas en el Libro Blanco) sean tomadas más como un ejemplo de la proyección del empleo del sector para las próximas décadas, que como un dato de carácter concluyente (Jiménez, A., 2007).

En cualquier caso, el Libro Blanco es una de las principales herramientas que ofrece datos concretos sobre empleo y proyecciones para las próximas décadas, a la vez que tiene en cuenta –entre otros aspectos- el grado de dependencia de los usuarios. Un aspecto crucial a la hora de diseñar medidas destinadas a mejorar la situación de los servicios de atención a las personas dependientes.

En segundo lugar, existen estudios que analizan el impacto de la Ley 39/2006 en la economía española y el empleo. Dentro de estas investigaciones destaca el estudio ***Sistema Nacional de Dependencia. Evaluación de sus efectos sobre el empleo***, publicado por el IMSERSO en el año 2006 (AA.VV., 2006).

En este trabajo se plantea el análisis de los diversos escenarios de creación de empleo tras la aplicación de la Ley 39/2006, en función de distintas variables (gasto corriente y de capital para el Sistema para la Autonomía y la Atención a la dependencia; presencia del sector público o privado). También se lleva a cabo otros análisis de tipo macroeconómico, como por ejemplo la evaluación de la oferta de los cuidadores informales[43]. Las fuentes de información utilizadas por este estudio son principalmente los datos de empleo procedentes del Libro Blanco, la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (INE), la Encuesta de Población Activa (INE) y la Encuesta de Apoyo Informal (IMSERSO).

En tercer lugar, se encuentran otras investigaciones que ofrecen información sobre la estructura y los contenidos de la negociación colectiva en el sector. En este ámbito destaca el estudio ***Sector de atención a la dependencia y negociación colectiva***, publicado por la Fundación 1º de Mayo 2007, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS)[44].

Este estudio recoge información acerca del número de convenios colectivos existentes en el sector, así como el volumen de trabajadores afectados por convenio colectivo. Se trata, por tanto, de una aproximación a los datos del empleo del sector, aunque obviamente restringida por el tamaño muestral (ya que no se encuentran registradas el total de empresas del sector) y por la contabilización del número de trabajadores por convenio colectivo (hay que recordar que el proceso

[42] En el año 2008 está previsto la publicación de una nueva encuesta sobre discapacidades y deficiencias por parte del Instituto Nacional de Estadística (INE).

[43] En relación a este estudio, sus autores también han elaborado documentos en los que analizan el impacto económico de la Ley 39/2006 en la economía española. Uno de los documentos más recientes se puede encontrar en SOSVILLA, S. (2007): "Las cifras del Informe FEDEA", en *Jornadas sobre la implantación del Sistema para la Autonomía y Atención a la dependencia*. Fundación ALARES, en www.fundacionalares.es

[44] Aragón, J., Cruces, J. y Rocha, F. (2007): *Sector de atención a la dependencia y negociación colectiva*. MTAS. Otro estudio de referencia en este ámbito es: AA.VV. (2007): *La calidad del empleo del nuevo sistema para la autonomía personal y la atención a la dependencia.* Germania. Madrid.

de registro del número de trabajadores en convenio colectivo no siempre se realiza de forma adecuada). Los datos aportados por este estudio (número de convenios colectivos y trabajadores afectados por convenio) proceden de una selección de convenios realizada a partir de la base de Convenios Colectivos del MTAS.

En cuarto lugar, destacan los estudios realizados bajo en el ámbito de la ***Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo*** (FTFE) es el principal organismo en España que se encarga de publicar regularmente datos referidos a la formación continua en el ámbito de la empresa.

En la actualidad existen dos publicaciones de la FTFE que recogen datos relativos a la formación continua del sector de atención a la dependencia: **(a)** Estudio de estructuración y descripción de la formación continua en el sector[45]; y **(b)** Memoria de Actividades de la Aplicación del III ANFC de la Comisión Paritaria Sectorial de Residencias y Ayuda a Domicilio (ambos documentos publicados a fecha de 2004).

Los datos recogidos en estas publicaciones hacen referencia a una parte de las empresas del sector: únicamente aquellas que realizan acciones de formación continua en la empresa, que son fundamentalmente grandes empresas del sector (mediante planes de empresa) y algunas Pymes (a través de planes agrupados de formación). Se recoge información relacionada con los costes de formación, las necesidades formativas del sector o las ocupaciones que necesitan un mayor refuerzo en términos de competencias profesionales. El nivel de desagregación utilizado para delimitar el sector de atención a la dependencia es de 4 dígitos de la CNAE-93. Como en los casos anteriores, este tipo de delimitación incluye actividades que no son estrictamente del sector de atención a la dependencia.

En quinto lugar, cabe resaltar la información que se publica en el *Anuario sociolaboral de la UGT de Cataluña* relativa a datos del ***Indicador de Qualitat del Mercat de Treball***. Un trabajo que procede de la recopilación estadística de la Fundación CIREM. Los últimos datos publicados (2000-2006) hacen referencia tanto al ámbito del Estado como de las Comunidades Autónomas[46].

En conjunto este trabajo selecciona un total de 34 indicadores que son estandarizados en función del peso que se asigna a cada una de las dimensiones del indicador de calidad, contemplando el acceso al trabajo, el salario, la estabilidad y la salud laboral, el equilibrio entre la vida laboral y familiar, la inserción de colectivos con dificultades, la satisfacción laboral o la protección social[47].

En otro ámbito, destaca el estudio ***Los modelos de atención en alojamientos residenciales para personas en situación de dependencia*** elaborado por la Fundación Tomillo para el IMSERSO, que analiza los centros residenciales para personas mayores de 65 años y personas con discapacidad (Centro de Estudios Económicos Tomillo, 2006). Este trabajo realiza un análisis de los centros para personas mayores según titularidad, tipo de centro, tipo de alojamiento, tamaño del

[45] Estudio pendiente de publicación (mimeografiado).

[46] Toharia, L. y Caprile, M. (2007): "El indicador de Qualitat del mercat de Treball (IQT) en España" en *Anuari sociolaboral de la UGT de Catalunya, 2006*. CRESC, Barcelona.

[47] En el ámbito específico de la calidad del empleo se encuentra también el estudio *Estudio Manpower Profesional. Calidad Laboral*, realizado por el Institut de Recerca de Economía Aplicada (Universidad de Barcelona) y Manpower Profesional. Este estudio elabora un índice de calidad en el trabajo a partir de las dimensiones de análisis que plantea la Comisión Europea para medir la calidad en empleo: calidad intrínseca del trabajo; cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional; igualdad entre hombre y mujeres; inclusión y acceso al mercado laboral; o diversidad y no discriminación, entre otras. En relación al sector de actividad, este estudio desagrega la información a un nivel de 2 dígitos de la CNAE-93; un ámbito que excede la delimitación requerida para el sector de atención a las personas en situación de dependencia.

centro, precio de los servicios, entre otras variables. Además, profundiza mediante un análisis cualitativo en los centros residenciales, mostrando las valoraciones que los residentes y sus familiares tienen sobre los distintos tipos de alojamiento. Las fuentes de información utilizadas en este estudio son la estadística de residencias para mayores de la base de datos Proimetatum (IMSERSO) y el proyecto DESDE.

Otro de los trabajos más recientes sobre la situación actual del sector es el estudio titulado ***El servicio de ayuda a domicilio (SAD): situación actual,*** realizado por CIMOP para el IMSERSO (CIMOP, 2005). Este trabajo trata de profundizar específicamente en el servicio de ayuda a domicilio, analizando los recursos destinados para la prestación del servicio, el papel de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales, estableciendo tipologías sobre la demanda, la oferta institucional y el grado de articulación, a la vez que examina el papel de las empresas, cooperativas y ONG's que operan en el sector.

La información sobre condiciones de trabajo únicamente se circunscribe al estudio cualitativo de la situación de auxiliares del servicio de ayuda a domicilio. Dicho análisis profundiza en diversas cuestiones, tales como el salario, el tiempo de trabajo, las tareas a realizar, el esfuerzo físico o los riesgos psicosociales, entre otras.

En relación a la formación de los trabajadores del sector de atención a la dependencia, uno de los trabajos más novedosos es la ***Encuesta Formación-Ocupaciones. Residencias y Ayuda a Domicilio 2006-2010*** (EMFOR, 2006), que está siendo actualmente realizada por la Federación de Actividades Diversas de la C.S. de CC.OO. para la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo[48].

Se trata de un estudio panel con el que se pretende analizar las tendencias y prácticas habituales en relación con las ocupaciones y formación continua de las empresas del sector. La encuesta se realiza a partir de un grupo de empresas representativas de los distintos subsectores de actividad (residencias, centros de día, ayuda a domicilio, etc.), de las cuales una cuarta parte son renovadas anualmente. La muestra de empresas asciende a un total de 935 empresas.

La duración del estudio se prolonga del año 2006 hasta el 2010. Durante este periodo, las empresas aportan cada seis meses información sobre las ocupaciones de la empresa y la formación realizada por los trabajadores. Hasta la fecha se han analizado los datos obtenidos de dos recogidas de información, realizadas en los periodos de julio-septiembre (2005) y enero-junio (2006). Se toma como opción metodológica delimitar el sector a un nivel de desagregación de 5 dígitos de la CNAE-93.

Esta encuesta utiliza los datos proporcionados por la TGSS (empresas y trabajadores dados de alta en la Seguridad Social), según los cuales existen –a fecha de febrero de 2006- un total de 5.987 empresas dedicadas a la atención a la dependencia, de las cuales 3.637 son de centros con acogimiento, 1.579 de otros servicios sociales sin acogimiento y 681 del servicio de ayuda a domicilio. Asimismo, también ofrece datos referidos al número de trabajadores dedicados en estas actividades presentando un total de 127.267 trabajadores. En conjunto, la encuesta EMFOR supone un avance en la obtención de información sobre el sector de atención a las personas dependientes, ya que proporciona una información casi inexistente. En cuanto al contenido de la información aportada, hay que señalar que se trata de una de las fuentes de información que mas se aproxima a

[48] Referido al ámbito específico de la formación también encontramos el estudio titulado *La situación de los sistemas de formación y de cualificación de las ocupaciones en la atención a los mayores dependientes. Propuestas de avance en la elaboración de perfiles ocupacionales* y en la formación por competencias, (Bermejo, 2006) publicado en el Portal de Mayores del IMSERSO. En este estudio se analizan los factores explicativos necesarios para mejorar el nivel de cualificación de las ocupaciones de atención directa a personas mayores.

los límites marcados por la Ley 39/2006, lo cual hace que los datos obtenidos sean de gran utilidad[49].

2. LA FORMACIÓN CONTINUA EN LA EMPRESA

El previsible crecimiento del sector de la atención a la dependencia para los próximos años pone de relieve la necesidad de analizar el papel de la formación y la cualificación de los trabajadores como un elemento esencial a la hora valorar el servicio que prestan las empresas del sector.

La atención a las personas en situación de dependencia requiere de una formación adecuada que permita asegurar un nivel mínimo de calidad del servicio que se presta. Una cuestión que ya se recoge en la Ley 39/2006, en la que se contempla que para "garantizar la calidad del Sistema, se fomentará la colaboración entre las distintas Administraciones Públicas competentes en materia educativa, sanitaria y laboral y de asuntos sociales, así como de éstas con las universidades, sociedades científicas y organizaciones profesionales y sindicales, patronales y del tercer sector" (art. 36).

La situación de la formación y la cualificación de los trabajadores del sector dista mucho de ser la más idónea en relación al trabajo y la importancia de la actividad que realizan. En la actualidad, únicamente existen tan sólo dos cualificaciones profesionales recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (Atención sociosanitaria a personas en el domicilio y Educación de habilidades de autonomía personal y social), lo cual supone un leve avance en el reconocimiento y la acreditación de la formación asociada a las categorías profesionales del sector. Una situación que dificulta además los procesos de homologación de títulos de trabajadores extranjeros, que comienzan a tener un peso cada vez más relevante en el empleo del sector, especialmente en determinadas actividades, como la ayuda a domicilio.

De hecho, en el ámbito de la negociación colectiva, la homologación de las certificaciones acreditativas de la formación de las categorías profesionales sociosanitarias constituye una de las principales preocupaciones de los agentes sociales del sector de atención a la dependencia. Con carácter general, los convenios colectivos estatales promueven la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, así como cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos (Aragón, Cruces y Rocha, 2007).

En este apartado se trata de analizar la situación de la formación profesional en el sector de atención a la dependencia. Para ello se toman como referencia los datos de formación continua elaborados por estudios financiados por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE). Este tipo de datos presenta varias restricciones. Por una parte, se trata de datos relativos a la formación continua en la empresa (número de cursos, participantes, horas de formación, etc.) y no de información relativa a la cualificación de los trabajadores del sector, lo cual deja de lado el análisis de los requisitos de formación de los trabajadores. En este último campo existen ya algunos trabajos recientes que avanzan en el estudio de la cualificación y la formación de varios perfiles

[49] En el campo del análisis de la formación continua, en los últimos años también se han realizado los siguientes estudios: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2005): Formación y Ley de Autonomía Personal. Documento de trabajo; Beta Investigación (2002): *Estudio del sector de servicios sociales a personas con minusvalía.* Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo; Fundación Iniciativas de Futuro (2005): *Detección y diagnóstico de necesidades formativas de los trabajadores de los servicios de ayuda a domicilio.* Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo; Forem CyL (2005): *Detección de necesidades formativas en la atención geriátrica en domicilio y establecimientos*. Forem CyL; Asociación de Jóvenes Empresarios de la Comunidad de Madrid (2002): Análisis del sector de acogimiento de ancianos y actividades de servicios sociales. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

profesionales del sector (Bermejo, 2006), aunque se trata de un área poco explotada hasta el momento.

Por otra parte, los datos de formación continua que se aportan en este apartado provienen de diversas fuentes, que además han sido elaboradas para distintos años. Para los servicios residenciales, centros de día y ayuda a domicilio para mayores se toman como referencia dos estudios: un documento de trabajo de la FTFE (*Formación y Ley de Autonomía Personal, 2005*); y una encuesta realizada por la FTFE y la Federación Estatal de Actividades Diversas de Comisiones Obreras, en colaboración con la consultora EMFOR (*Encuesta Formación-Ocupaciones. Sector Acogimiento de Ancianos y Ayuda a Domicilio*). En el caso de los servicios de atención a personas con discapacidad se toman como referencia los datos del *Estudio del sector de servicios sociales a personas con minusvalía* (2002) [50].

La información facilitada por estos estudios, aunque de diversa naturaleza y fecha de publicación, permite contrastar algunos de los indicadores incluidos en la tipología de indicadores sobre la calidad de las condiciones laborales[51]; concretamente aquellos relacionados con los participantes, cursos de formación, así como las horas de formación por trabajador, de acuerdo con las variables incluidas para cada uno de los casos (sexo, edad, área formativa, etc.). A continuación se aborda el análisis de los principales indicadores, agrupando la información en tres apartados diferentes: características de los participantes, horas de formación y cursos de formación.

2.1. Características de los participantes

La participación de los trabajadores del sector en cursos de formación continua asciende a más de 6 mil personas en 2004. Una cifra que supone aproximadamente el 6% del empleo estimado del sector, y que pone de relieve el esfuerzo que se realiza en el sector sobre esta materia, superando la media nacional registrada para el conjunto de sectores en ese mismo año (3%)[52].

La mayor parte de los participantes a los cursos de formación son mujeres, con una proporción superior al 90%. Un hecho lógico, considerando la elevada feminización del sector. La mayor parte de los participantes procede de empresas de menos de 100 trabajadores, aunque también existe un volumen significativo de participantes de empresas de más de mil trabajadores. En ambos casos, la participación de las mujeres es algo superior a la de los varones (tabla II.1). En el caso de los servicios de atención a las personas con discapacidad, los últimos datos disponibles señalan la existencia de más de 3 mil participantes a cursos de formación continua (Beta Investigación, 2002).

Tabla II.1. Participantes en cursos de form. continua por tamaño de la empresa*

	Total	%	Varones	%	Mujeres	%
De 1 a 49	2.587	38,9	156	31,3	2.431	39,6
De 50 a 99	1.144	17,2	92	18,5	1052	17,1
De 100 a 249	883	13,3	74	14,9	809	13,2
De 250 a 499	534	8	57	11,4	477	7,8
De 500 a 999	324	4,9	62	12,4	262	4,3
De 1000 y más	1.012	15,2	44	8,8	968	15,8
Sin datos	158	2	13	3	145	2
Total	**6.642**	**100**	**498**	**100**	**6.144**	**100**

Fuente: Fund. Tripartita para la formación en el Empleo, 2005; (mimeografiado).
* Se incluyen los servicios de residencias para mayores y servicio de ayuda a domicilio.

[50] Véase apartado anterior.
[51] Véase capítulo I.
[52] El empleo estimado para el sector en 2004 es de 104.274 trabajadores (datos de afiliación a la Seguridad Social). La media nacional se ha calculado a partir del número participantes a cursos de formación continua sobre el total de ocupados, a fecha de 2004. Véase *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España, 2005*; Consejo Económico y Social.

La distribución territorial de los participantes pone de manifiesto importantes diferencias entre las distintas Comunidades Autónomas: la mayor parte procede de Madrid (20%) y Cataluña (18%), seguidas de lejos por la Comunidad Valenciana (13% y Andalucía (11%). Unas proporciones que apenas varían significativamente con respecto al sexo de los participantes (tabla II.2).

Tabla II.2. Participantes en cursos de formación continua según Comunidad Autónoma, 2004*

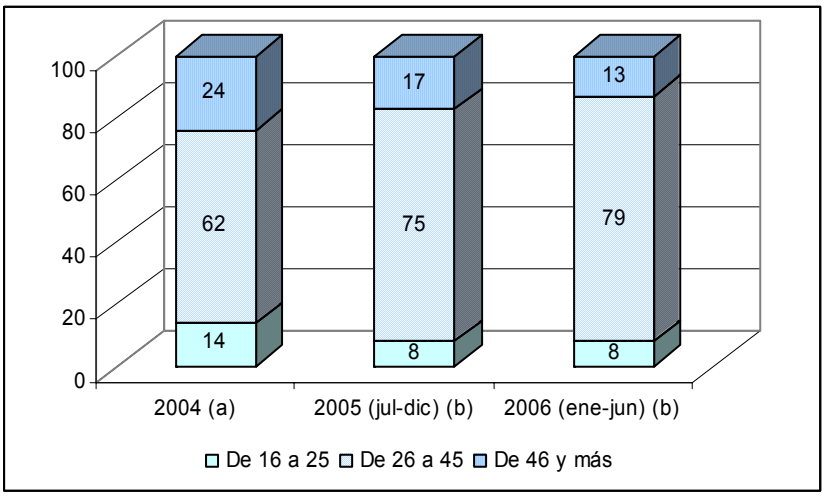
	Total	Varones	%	Mujeres	%
Andalucía	**738**	96	19,3	642	10,4
Aragón	**115**	6	1,2	109	1,8
Asturias	**193**	3	0,6	190	3,1
Baleares	**10**	-	-	10	0,2
Canarias	**42**	9	1,8	33	0,5
Cantabria	**19**	1	0,2	18	0,3
Castilla y León	**630**	34	6,8	596	9,7
Castilla y La Mancha	**297**	19	3,8	278	4,5
Cataluña	**1.193**	61	12,2	1.132	18,4
C. Valenciana	**903**	70	14,1	833	13,6
Extremadura	**24**	3	0,6	21	0,3
Galicia	**707**	34	6,8	673	11
Madrid	**1.346**	108	21,7	1.238	20,1
Murcia	**95**	19	3,8	76	1,2
Navarra	**37**	2	0,4	35	0,6
País Vasco	**213**	28	5,6	185	3
Rioja	**65**	5	1	60	1
Sin datos	**15**	-	-	15	0,2
Total	**6.642**	**498**	**100**	**6.144**	**100**

Fuente: Fund. Tripartita para la formación en el Empleo, 2005; (mimeografiado).
* Se incluyen los servicios de residencias para mayores y servicio de ayuda a domicilio.

Otra de las principales características de los participantes es que la mayor parte de ellos tiene una edad comprendida entre los 26 y 45 años. En el año 2004 estos trabajadores suponían el 62% del total de participantes. Un porcentaje que aumenta en más de 10 puntos porcentuales a lo largo del año 2005 y 2006. En cambio, se aprecia una reducción considerable del peso de los trabajadores más jóvenes (16-25 años) y de los de más edad (gráfico I.1).

Respecto al nivel de estudios, los participantes a cursos de formación tienen de forma mayoritaria una titulación académica de Formación Profesional o Bachiller Superior o equivalente (45%). A estos les siguen los trabajadores con estudios primarios (33%) y los diplomados en escuelas universitarias (14%). El resto corresponde a licenciados (5%) y trabajadores sin estudios (3%), (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2005).

Gráfico II.1. Participantes a cursos de formación continua según edad, 2004-2006 (en%)*



Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el empleo (2005) y (2006).
(a) *Formación continua y Ley de Atención de Autonomía Personal*, 2005 (mimeografiado);
(b) *Encuesta Formación-Ocupaciones. Sector Acogimiento de Ancianos y Ayuda a Domicilio*, 2006.
* Se incluyen los servicios de residencias para mayores y servicio de ayuda a domicilio.

Tomando como referencia el grupo de cotización, hay que destacar también que los participantes a los cursos de formación son mayoritariamente Auxiliares *administrativos y Oficiales de 1ª, 2ª y 3ª*, quienes representan más de 47% de los participantes. Existe además un número significativo de *Trabajadores mayores de 18 años no cualificados* en cursos de formación. En cambio, la participación de los *Trabajadores no titulados en tareas de ayuda, Jefes y Oficiales administrativos* es bastante escasa. Un dato que conviene resaltar si se tiene en cuenta que en este grupo de trabajadores se concentra el 19% del empleo del sector[53] (tabla II.3).

Tabla II.3. Participantes en cursos de formación continua según grupo de cotización a la Seguridad Social, 2004.

	N	%
Ingenieros y Licenciados	262	3,9
Ingenieros técnicos	689	10,4
Jefes administrativos y de taller	99	1,5
Ayudantes no titulados	261	3,9
Oficiales administrativos	227	3,4
Subalternos	869	13,1
Auxiliares administrativos	1353	20,4
Oficiales de primera y de segunda	821	12,4
Oficiales de tercera y especialistas	992	14,9
Trabajadores mayores de 18 años no cualificados	1065	16,0
Trabajadores menores de dieciocho años	4	0,1
TOTAL	**6.642**	**100**

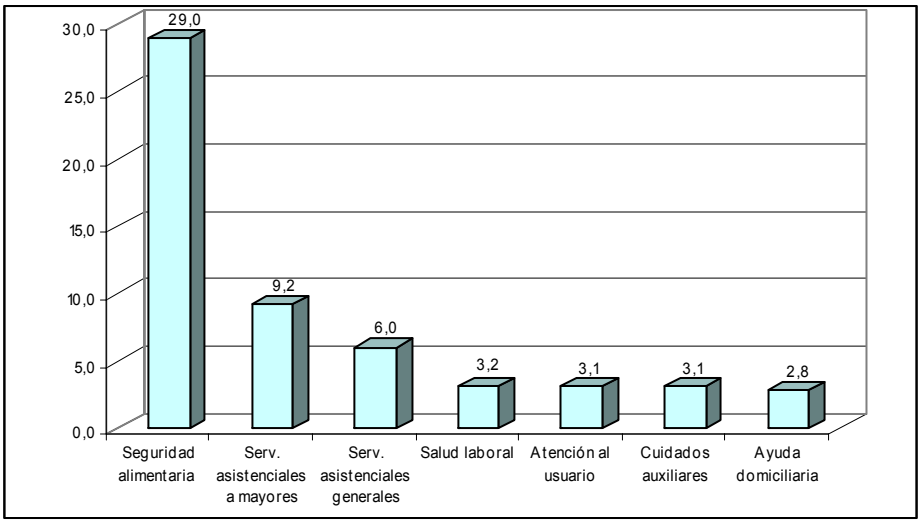
Fuente: Fund. Tripartita para la formación en el Empleo, 2005; (mimeografiado).
* Se incluyen los servicios de residencias para mayores y servicio de ayuda a domicilio.

Por último, en relación a las distintas acciones formativas, la distribución de los participantes pone de manifiesto la existencia de una mayor participación en cursos relacionados con la seguridad alimentaria, en los cuales se concentra el 29% de los participantes. Con una participación notablemente inferior, también destacan los cursos que abordan los servicios asistenciales, tanto de carácter asistencial general como específicos para personas mayores. En el

[53] Véase capítulo II, apartado 4.

extremo opuesto se encuentran los cursos relacionados con la salud laboral, atención al usuario o la ayuda domiciliaria (gráfico II.2).

Gráfico II.2. Número de participantes en las principales grupos de acciones formativas, 2004 (en%)



Fuente: Fund. Tripartita para la formación en el Empleo, 2005; (mimeografiado).
* Se incluyen los servicios de residencias para mayores y servicio de ayuda a domicilio.

En el caso de los servicios de atención a discapacitados, la mayor parte de los trabajadores participan en cursos de servicios asistenciales (17%), calidad (9%), conocimiento del sector (6%), informática y habilidades personas e interpersonales (5%). En contraste, se constata una menor participación en cursos relacionados con especialidades médicas, nuevas tecnologías y educación o servicios personales (Beta Investigación, 2002).

2.2. Horas de formación

Otro de los indicadores que han podido ser contrastados ha sido el número de horas dedicadas a la formación por los trabajadores del sector. De acuerdo con los datos de formación, el número de horas ascendió a un total de 135.807 horas anuales, de las cuales la mayor parte fueron realizadas por trabajadores ubicados en empresas de 10 a 250 trabajadores, existiendo también un número relevante de participantes en empresas de más de mil trabajadores (tabla I.6).

La media de horas de formación por trabajador es de 20 horas anuales. Una proporción que es superada ampliamente en las empresas pequeñas y medianas, de 1 a 5 y de 100 a 249 trabajadores, con una media superior a 30 horas anuales. En cambio, las empresas de más de mil trabajadores no alcanzan la media del sector.

Según el sexo de los trabajadores, la media de horas de formación es algo superior en el caso de los varones que las mujeres, destacando particularmente la media en las empresas pequeñas, de 1 a 5 trabajadores (tabla II.4).

Tabla II.4. Número de horas de formación según tamaño de la empresa, 2004*

	Horas de formación	Media de horas	Media horas varones	Media de horas mujeres
De 1 a 5	1684	36,6	50,0	34,6
De 6 a 9	1548	22,8	26,1	22,3
De 10 a 49	42.461	17,2	21,1	16,9
De 50 a 99	23.364	20,4	26,3	19,9
De 100 a 249	27.080	30,7	38,1	30,0
De 250 a 499	8815	16,5	19,6	16,1
De 500 a 999	8930	27,6	44,2	23,6
De 1000 a 4.999	18.400	18,2	19,8	18,1
Sin datos	3.525	-	-	-
TOTAL	**135.807**	**20,0**	**28**	**20**

Fuente: Fund. Tripartita para la formación en el Empleo, 2005; (mimeografiado).
* Se incluyen los servicios de residencias para mayores y servicio de ayuda a domicilio.

En el caso de los trabajadores de los servicios de atención a personas con discapacidad, la media es de 27 horas anuales de formación, de acuerdo con los últimos datos publicados. En esta actividad, las materias que registran un mayor número de horas son las de *servicios asistenciales* (20 horas de media), *calidad* (9 horas), informática de usuario (7 horas) y *actualización de la docencia* (6 horas), (Beta Investigación, 2002).

Por otra parte, los datos de formación también ponen de relieve importantes diferencias territoriales. Así, la Comunidad Autónoma que registra un mayor número de horas de formación es Castilla La-Mancha con más de 53 mil horas anuales, seguida de Madrid (31 mil) y Cataluña (24 mil). Sin embargo, si se atiende a la media de horas habría que destacar a Extremadura (47 horas), Canarias (37) y Andalucía (25), (tabla II.5).

Tabla II.5. Horas de formación según Comunidad Autónoma, 2004*.

	Horas de formación	Media de horas	Media varones	Media mujeres
Andalucía	18.907	25,6	40,7	23,4
Aragón	1.800	15,7	17,0	15,6
Asturias	3.783	19,6	18,7	19,6
Baleares	108	10,8	-	10,8
Canarias	1.583	37,7	23,0	41,7
Cantabria	266	14	20,0	13,7
Castilla y León	13.446	21,3	31,9	20,7
Castilla y La Mancha	53.765	19,4	18,9	19,4
Cataluña	24.170	20,3	27,2	16,9
C. Valenciana	13.082	14,5	20,7	14,0
Extremadura	999	41,6	50,7	40,3
Galicia	14.942	21,1	23,5	21,0
Madrid	31.256	23,2	31,4	22,5
Murcia	1.485	15,6	15,0	15,8
Navarra	626	16,9	14,0	17,1
País Vasco	2.770	13	16,0	12,5
Rioja	654	10,1	10,0	10,1
Sin datos	165	11	-	11
TOTAL	**135.807**	**20,4**	**28,1**	**19,8**

Fuente: Fund. Tripartita para la formación en el Empleo, 2005; (mimeografiado).
* Se incluyen los servicios de residencias para mayores y servicio de ayuda a domicilio.

Finalmente, también cabe resaltar que, por norma general, las mujeres presentan un número menor de horas de formación de media en todas las Comunidades Autónomas, salvo en Asturias, Baleares, Canarias, Castilla y La-Mancha, Murcia y Navarra.

2.3. Cursos de formación

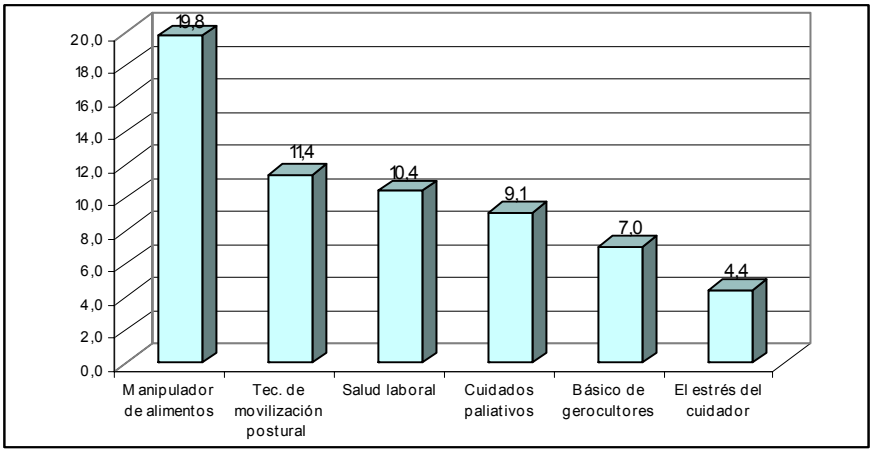
El número de cursos de formación es otro de los indicadores contrastados con los datos facilitados por diversos estudios, los cuales apuntan la existencia de 480 cursos en el año 2004[54].

La mayor parte de los cursos de formación del sector se realizan mediante planes agrupados de empresa (97%), siendo pocas las empresas que realizan planes de formación propios. La principal razón de ello es que la realización de estos cursos conlleva un importante coste, por lo cual, la financiación compartida entre varias empresas se plantea como la opción más viable.

En 2004, el contenido de los cursos se centró principalmente en la asistencia general a personas mayores (geriatría o gerocultura), así como la formación en servicios de carácter general[55]. Unos datos que contrastan con el número de participantes a cursos de formación, los cuales se concentran –como se ha observado anteriormente- en cursos relacionados con la higiene y seguridad alimentaria.

No obstante, los datos más recientes señalan que los cursos de formación que se realizan en el sector se centran en acciones formativas relacionadas con la manipulación de alimentos, técnicas de movilización postural, salud laboral y cursos básicos para gerocultores (gráfico II.3). En cambio, apenas existen cursos sobre la prestación del servicio de ayuda a domicilio o teleasistencia, dos servicios de reciente implantación.

Gráfico II.3. Cursos de formación continua según área formativa (% de cursos s/. total), 2005*

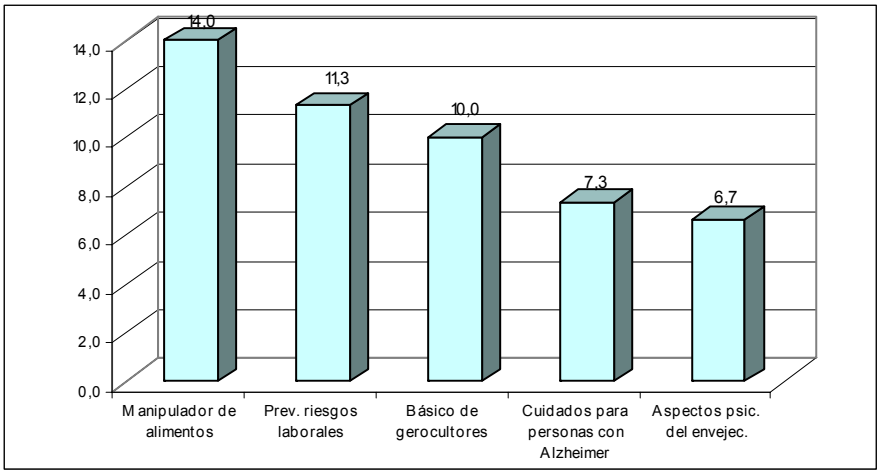


Fuente: Fund. Tripartita para la formación en el Empleo, 2006.
* Se incluyen los servicios de residencias para mayores y servicio de ayuda a domicilio.

En esta línea, el contenido de los cursos del año 2006 (primer semestre) muestra una mayor realización de cursos vinculados a la manipulación de alimentos, la prevención de riesgos laborales y cursos básicos para gerocultores (gráfico II.4). Y al igual que sucediera en periodos anteriores, en este periodo persiste un déficit de cursos de formación sobre los servicios de ayuda a domicilio y teleasistencia, para los que no se registra ningún tipo de formación específica.

[54] Véase: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2005 (mimeografiado).
[55] Ibíd.

Gráfico II.4. Cursos de formación continua según área formativa (% de cursos s/. total), 2006*



Fuente: Fund. Tripartita para la formación en el Empleo, 2006.
* Se incluyen los servicios de residencias para mayores y servicio de ayuda a domicilio.

En relación a los servicios de atención a personas con discapacidad, las materias en las que se centran los cursos de formación son las relacionadas con los servicios asistenciales, la calidad del servicio, el conocimiento del sector, la informática y las habilidades personales e interpersonales. En cambio, se registra una menor realización de cursos sobre especialidades médicas o servicios personales, entre otras materias (Beta Investigación, 2002).

En síntesis, se puede concluir señalando que existe una relevante participación en cursos de formación continua en el sector de atención a la dependencia, que se sitúan en el 6% del total de los trabajadores. Un dato que dobla la media nacional de participantes a cursos de formación continua en la empresa en ese mismo año para el conjunto de sectores.

La participación a los cursos de formación en el sector es realizada mayoritariamente por mujeres (quienes representan la mayor parte del empleo), por trabajadores con una edad comprendida entre los 26 y 44 años, que proceden sobre todo de empresas de menos de 100 trabajadores y que tienen además un nivel de cualificación medio bajo (auxiliar administrativo, oficial de 1ª y 3ª, principalmente). La media de horas destinadas a la formación continua es de 20 horas anuales, existiendo importantes diferencias territoriales y por razón de sexo. Y en cuanto al contenido, los cursos de formación se centran principalmente en la manipulación de alimentos y la seguridad alimentaria.

Una aproximación más cualitativa a la formación continua del sector permite destacar varios aspectos críticos que dificultan la existencia de una mayor implantación: el *tamaño y la estructura de la empresa*; ya que se trata de un sector formado fundamentalmente por Pymes, que carecen –en la mayor parte de los casos- del personal o los recursos adecuados para planificar y gestionar la formación, estando al mismo tiempo poco familiarizadas con la formación; el grado de *información y difusión de la formación*, que es por lo general bastante bajo; el *nivel de cualificación y de estudios de los trabajadores*, vinculado al interés estratégico de las empresas de dar prioridad a la formación de los trabajadores con mayor cualificación y responsabilidad (mandos intermedios y directivos); o los *problemas de horarios y dificultades para la realización de cursos*, derivados del solapamiento de horarios de trabajo y del curso de formación o a la prolongación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos fuera del horario de trabajo (Asociación de Jóvenes Empresarios de la Comunidad de Madrid, 2002).

En el caso específico de los servicios de atención a personas con discapacidad también merece la pena destacar los siguientes aspectos[56]: existe una carencia importante de incorporación de nuevos servicios y modos de atención a las personas con discapacidad; las áreas de gestión están ocupadas –en términos generales- por personal con un importante déficit de formación; y existe un volumen elevado de voluntarios dentro del sector, que no favorece la profesionalización de este tipo de servicios. Para esta rama de actividad, las necesidades formativas son de diversa naturaleza; según el tipo de atención que se preste se pueden distinguir las siguientes necesidades: en atención directa existe una carencia importante de conocimientos específicos del sector, de las nuevas tecnologías, de técnicas de comunicación y habilidades sociales y de seguridad e higiene en el trabajo. En el caso de los trabajadores de atención directa se demanda formación relacionada con las nuevas tecnologías, la gestión y administración de los centros y seguridad e higiene en el trabajo.

3. LA ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA: REQUISITOS MÍNIMOS DE EMPLEO

El sistema de protección social a la dependencia en España, definido tradicionalmente como un *modelo asistencial*, ha presentado como rasgos centrales una cobertura limitada de las necesidades; una débil extensión, baja intensidad y descoordinación en la prestación de servicios; y un peso predominante del apoyo informal (fundamentalmente, a través de la familia y las mujeres) en los cuidados a las personas en situación de dependencia[57].

La configuración de este sistema tiene sus raíces jurídicas en distintas iniciativas legislativas desarrolladas a partir de la década de los 60, tales como[58]: la *Ley de Bases de la Seguridad Social*, de 28 de diciembre de 1963, y texto articulado de 21 de abril de 1966 (Texto refundido de la Ley General de seguridad social de 1994); la *Constitución Española* (CE) de 1978; las *Leyes de servicios sociales* aprobadas por todas las Comunidades Autónomas [en adelante CCAA] en los años 80 y 90, en el marco del proceso de transferencia de las competencias en materia de servicios sociales la *Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local*, que habilita a las Corporaciones Locales a asumir competencias sobre servicios sociales; y otras medidas legislativas sobre temas más específicos que han contribuido a perfeccionar los sistemas de protección social, entre otras: la *Ley de Integración Social de los Minusválidos* (1982); la *Ley General de Sanidad* (1996), la *Ley de Prestaciones no Contributivas* (1990), la *Ley de Conciliación de la Vida laboral y Familiar* (1999), la *Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud* (2003) y la *Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (2007).

A ello hay que añadir la *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia* ─también conocida como Ley de Dependencia─, que ha supuesto el reconocimiento de un derecho universal de acceso a las prestaciones y servicios de atención a las situaciones de dependencia. Constituye además un salto cualitativo en la evolución de la legislación sobre protección social en España, en la medida que implica el paso de un modelo asistencial –en el que las prestaciones están orientadas a las personas sin recursos- a otro de carácter universal, en el que la protección social se extiende a todas las personas en situación de dependencia. Así, la aprobación de esta Ley está vinculada a la necesidad de garantizar unas condiciones básicas y niveles mínimos de protección para las personas dependientes en todo el territorio del Estado, que permita reducir la desigual distribución de recursos, servicios y calidad en la atención consolidada en el transcurso de las últimas décadas.

[56] Cf. Beta Investigación, 2002.
[57] Para abordar en profundidad esta cuestión véase: Aragón, Cruces y Rocha, (2007).
[58] Un análisis del contenido de estas leyes en relación a la protección social se recoge en: Rodríguez, (2006).

De todo este cuerpo normativo destacan particularmente las *Leyes de servicios sociales* de las CCAA, que definen el marco en el que se delimita la estructura y los servicios sociales ofrecidos, los requisitos de los usuarios, así como las condiciones que las empresas deben cumplir en términos de acreditación para la prestación de servicios de atención a la dependencia. Desde finales de la década de los 80 las CCAA, bajo diversas denominaciones, han ido elaborando y aprobando leyes destinadas a regular la prestación de servicios de atención a personas en situación de dependencia. A partir de 1987 la regulación de esta materia se comenzó a realizar mediante *Leyes de ordenación de la acción social* (Aragón, Baleares, Cantabria, Castilla La-Mancha y Castilla y León), que fueron paulatinamente sustituidas por *Leyes de servicios sociales*, las cuales figuran en todas las CCAA. De forma adicional, diversas CCAA también han aprobado desde la fecha señalada *Leyes específicas para servicios de atención a mayores*, como Asturias (1991) o Cantabria (1996), entre otras.

En el marco de estas iniciativas legislativas las CCAA también han ido articulando al mismo tiempo diversas normativas (Reales Decretos y Órdenes) mediante las cuales se concretan los procesos de acreditación y prestación de servicios. La regulación de esta materia ha sido bastante desigual entre las distintas CCAA, encontrando importantes diferencias en los criterios que se establecen para la prestación de servicios de atención, tanto desde el punto de vista material como del personal necesario.

El presente apartado trata de analizar el contenido de la normativa existente que regula la acreditación y prestación de servicios de atención a la dependencia en relación a los requisitos de empleo. Una tarea que se centra fundamentalmente en las iniciativas desarrolladas por las CCAA, ya que son éstas los organismos públicos que ostentan las competencias legislativas en materia de servicios sociales[59].

Las Corporaciones Locales también tienen capacidad a la hora de regular ciertos servicios de atención, pero no se ha incluido en el análisis la abundante normativa generada por las mismas, dado que su análisis excedería ampliamente el objeto de estudio y la extensión de la presente investigación[60]. En este ámbito hay que señalar que los Ayuntamientos suelen actualizar con cierta frecuencia los requisitos funcionales y materiales principalmente a través de concursos, aunque estos no han formado parte del análisis aquí presentado porque su variabilidad y cantidad haría imposible su estudio detallado. Partiendo de esta consideración, puede ocurrir que para ciertos servicios (como por ejemplo el servicio de ayuda a domicilio) existan normativas a nivel local o provincial más restrictivas o ajustadas.

El ámbito temporal de referencia de los textos normativos analizados abarca hasta el 30 de noviembre de 2006, no incluyendo, por tanto, las iniciativas jurídicas que se hayan podido aprobar con posterioridad a esta fecha. El criterio que se ha asumido para seleccionar esta fecha ha sido el de recoger la normativa vigente en materia de servicios sociales anterior a la Ley de la Dependencia, ya que las distintas CCAA han modificado las regulaciones existentes tras la aprobación y puesta en marcha de la misma.

[59] El análisis parte de la documentación recogida en el estudio "*Calidad y dependencia. Grados de dependencia y necesidades de servicio*", realizado por la Fundación SAR para el IMSERSO, 2006. Además se ha actualizado la normativa autonómica de referencia de acuerdo con los criterios de selección.

[60] En el caso concreto del servicio de ayuda a domicilio además de las regulaciones autonómicas se han incluido algunas normativas de ámbito inferior de cada región autonómica, como muestra de la normativa existente en ese ámbito de regulación.

3.1 Los procesos de acreditación de los servicios de atención a la dependencia

La autorización administrativa para la prestación de servicios de atención por parte de las administraciones autonómicas es uno de los mecanismos utilizados para asegurar la calidad de los servicios sociales, que se conoce como proceso de acreditación. Aunque también existen otras medidas para tal fin, como la actividad inspectora y sancionadora que realizan las administraciones en esta materia de acuerdo con la normativa legal vigente.

En España, en la actualidad, es posible afirmar que existen tantos procesos de acreditación (y por tanto requisitos y condiciones a exigir a las empresas privadas) como regulaciones autonómicas y locales en materia de servicios sociales. Un rasgo que ha caracterizado el desarrollo de estos servicios, y que ha dado lugar a una desigual distribución de recursos, servicios y calidad en la atención las personas en situación de dependencia[61].

No obstante, es pertinente resaltar algunas características comunes a todas las regulaciones autonómicas en esta materia, más allá de las diferencias existentes. En primer lugar, hay que destacar que todas las CCAA han establecido el requisito de la autorización administrativa de los servicios de atención a las personas en situación de dependencia. Además, incorporan de forma mayoritaria la autorización administrativa en las distintas situaciones en las que se pueda encontrar la empresa, como por ejemplo, la creación, la puesta en funcionamiento, el traslado, el cambio de titular y el cese de las actividades de las empresas, de los centros de trabajo o de los servicios de atención (García y Martín, 2007).

Las Administraciones Autonómicas regulan y gestionan todo el proceso de acreditación de empresas, desde la recepción de solicitudes de autorización administrativa para la prestación de servicios de atención, hasta la verificación del cumplimiento de la normativa vigente por parte de tales empresas. En un nivel inferior, las Corporaciones Locales (fundamentalmente los Ayuntamientos) suelen realizar también una labor de supervisión y vigilancia centrada en comprobar que las actividades de los servicios de atención cuentan con las autorizaciones administrativas necesarias, como condición necesaria para la concesión de diversas licencias municipales (edificación, actividad, etc.).

En segundo lugar, el proceso de acreditación presenta diferentes rasgos según el servicio de atención realizado (residencias, centros de día, ayuda a domicilio y teleasistencia), sobre todo en relación a los trámites y autorizaciones administrativas necesarias para desarrollo de este tipo de actividades.

Así, aunque existen algunas diferencias en los procedimientos de autorización administrativa de las CCAA, para los servicios **residenciales** y de **centros de día** es posible distinguir tres fases en la tramitación de las solicitudes: **(a)** la autorización previa, que consiste en la comprobación por parte de la Administración Autonómica que el proyecto presentado cumple con los requisitos materiales mínimos según la normativa legal vigente. Un requisito clave que consideran los Ayuntamientos a la hora de conceder la licencia de obras necesaria para la construcción de establecimientos y centros de atención; **(b)** la autorización de funcionamiento, cuya finalidad es la de comprobar si para el desarrollo del servicio cumple con las condiciones mínimas exigidas, tanto en términos materiales como de personal. Esta autorización es solicitada por los Ayuntamientos para facilitar la concesión de las licencias de actividad; y por último, **(c)** la inscripción en el registro

[61] Durante el año 2008 se espera que, con la aplicación de la Ley 39/2006 y la aprobación de los distintos Reales Decretos que la desarrollan, se consigan establecer una serie de criterios comunes a nivel nacional para los procesos de acreditación de empresas prestadoras de servicios de atención a personas en situación de dependencia.

de servicios sociales, en el que se incluyen todas las empresas que cumplen los dos requisitos anteriores (García y Martín, 2007).

Con respecto al servicio de **ayuda a domicilio**, los trámites a realizar por las empresas para conseguir la autorización administrativa son mucho menores. Únicamente las CCAA de La Rioja, Cataluña y País Vasco tienen un mismo proceso de acreditación para los distintos servicios de atención. Por el contrario, la mayor parte de las CCAA tienden a exigir tan sólo una autorización administrativa de funcionamiento en los servicios de ayuda a domicilio (Andalucía, Islas Baleares, C. Valenciana, Madrid, Murcia y Navarra).

Frente a este tipo de regulación, las CCAA de Canarias, Castilla La-Mancha, Castilla y León, Cataluña y Galicia no presentan como requisito a las empresas la autorización de funcionamiento. El único paso que figura es el de solicitar la inscripción de las actividades en el registros de servicios sociales. Existen también CCAA en las que no se ha desarrollado ningún tipo de ordenación concreta en materia de autorización administrativa para el servicio de ayuda a domicilio (como por ejemplo Aragón, Asturias, Cantabria y Extremadura).

Finalmente, el servicio de **teleasistencia** es el que presenta una menor regulación de los procesos de acreditación. Por lo general, este tipo de servicio es prestado y/o gestionado directamente por las Administraciones (fundamentalmente Ayuntamientos) sin ninguna autorización administrativa concreta, salvo el establecimiento de criterios relacionados con el precio público del servicio y los perfiles de los usuarios.

En tercer lugar, en cuanto al contenido de los requisitos y documentación necesaria para obtener la autorización administrativa del actual sistema de acreditación se puede estructurar en base a tres tipos de requisitos básicos: condiciones materiales o físicas, condiciones funcionales y condiciones de personal (cuadro II.2).

Así, las **condiciones materiales** suelen hacer referencia a las características físicas de los centros o establecimientos en los que se desarrolla la atención a las personas en situación de dependencia. Se incluyen –entre otros aspectos- el número de dormitorios, comedor o sala de estar, así como la existencia de otros elementos como la sala de enfermería o la sala de actividades.

El establecimiento de este tipo de condiciones se recoge principalmente en los sectores de residencias y centros de día. En el sector de ayuda a domicilio este tipo de condiciones es prácticamente inexistente (debido a la dificultad de regular aspectos relacionados con las características físicas de las viviendas de los usuarios del servicio).

Cuadro II.2. Condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por las AAPP según el tipo de atención a las personas en situación de dependencia.

Tipo de condiciones	Servicio de Centros residenciales	Servicio de Centros de día	Servicio de Ayuda a domicilio
Materiales	-Dormitorios (dimensiones, aseo, nº de ocupantes) -Comedor y sala de estar (dimensiones) -Sala de enfermería -Sala de actividades	-Comedor (dimensiones) -Sala de estar (dimensiones) -Sala de enfermería -Sala de actividades	(no se han establecido con carácter general) (1)
Funcionales	- Registros e historial de usuarios - Normas de régimen interno - Planificación de actividades - Exposición pública del régimen de precios - Exposición pública de autorizaciones administrativas - Póliza de seguros - Información a la Administración		
De personal	- Formación del director del centro - Profesionales sanitarios de presencia obligada. - Ratios mínimas de personal por usuario		-Formación del gestor del servicio. -Formación del prestador del servicio. -Profesionales de apoyo.

Fuente: AA.VV. (2007): *La calidad del empleo del nuevo sistema para la autonomía personal y la atención a la dependencia*. Germania. Madrid.
(1) Únicamente se han establecido en ciertas ciudades.

En relación a las **condiciones funcionales**, la legislación autonómica contempla que las empresas han de contar una serie de instrumentos imprescindibles, como por ejemplo registros e historiales de los usuarios, normas de régimen interno o la existencia de una planificación de las actividades del centro. Además, la empresa también tiene que hacer público el régimen de precios y las autorizaciones administrativas de la empresa, así como tener contratada una póliza de seguros.

Por lo general, la regulación normativa de las CCAA en este campo es bastante homogénea, salvo en la exigencia de pólizas de seguros, que no se contempla en todos los casos. Desde el punto de vista sectorial, la regulación del sector de servicio a domicilio presenta un mayor nivel de exigencia con respecto a las condiciones funcionales exigidas en los sectores de actividad.

Por último, en relación a las **condiciones de personal** cabe resaltar que se trata de una materia poco regulada en la normativa autonómica sobre acreditación de empresas, con una débil concreción y con mayores diferencias interautonómicas. El contenido de la regulación de las condiciones de personal suele hacer referencia a la necesidad de cumplir unos determinados ratios de personal por usuario atendido, diferenciando en algún caso entre personal de atención y personal sanitario, así como a la necesidad de fijar los requisitos de formación de determinados profesionales del sector (como por ejemplo los directores de centros).

Este es un punto en el que la regulación de los procesos de acreditación con respecto a las condiciones de personal es marcadamente heterogénea, ya que bajo es criterios generales (ratios de personal o perfiles profesionales) cada CCAA ha establecido sus propios criterios a la hora de determinar cuáles son las condiciones idóneas para que la prestación del servicio se realice bajo parámetros de calidad.

Dentro de este esquema general de condiciones necesarias para la prestación de un servicio de atención, la regulación autonómica vigente también incorpora otro tipo de aspectos tales como la caracterización de los servicios ofrecidos, la documentación y el sistema de contabilidad, el sistema de información a la Dirección General y Organismo Autónomo o el encuadramiento dentro del Plan

Regional de Servicios Sociales. Así, los procesos de acreditación de los servicios de atención a las personas dependientes en España presentan además los siguientes rasgos generales (cuadro II.3)[62]:

- En el conjunto de Estado existe una mayor regulación (en términos de requisitos y condiciones generales) de los servicios residenciales y de centros de día que los servicios de ayuda y telasistencia.

- Todas las CCAA incorporan **requisitos materiales** en sus procesos de acreditación para los servicios de residencias y centros de día. Andalucía y Galicia son las únicas CCAA que establecen condiciones materiales para el servicio de teleasistencia. En ninguna CCAA se requiere la existencia de requisitos materiales mínimos (posiblemente porque el servicio se realiza en el domicilio del usuario).

- Existe un mayor nivel de exigencia de **documentación** sobre las actividades y trabajadores (memoria o informe) de la empresa en los servicios residenciales y de centros de día: todas las CCAA salvo Baleares, Canarias, Cantabria, Extremadura, Galicia y la Comunidad Valenciana. Para la acreditación de empresas de servicio a domicilio y teleasistencia no se requiere este tipo condición.

- La **descripción** de los servicios ofrecidos y el **índice** de cobertura de las prestaciones suele ser otro de los requisitos necesarios para prestar un servicio de atención. Existe un mayor número de CCAA en las que se exige este requisito en el servicio de ayuda a domicilio (11), el servicio residencial (7) o de centros de día (6), que en el servicio de teleasistencia (4).

- Casi todas las CCAA incorporan, como requisito de acreditación, la existencia de un **sistema de contabilidad** en el que se recoja el balance económico de la empresa. Una condición que se encuentra mayoritariamente en los servicios residenciales, de centros de día y ayuda a domicilio, pero que es prácticamente inusual en el servicio para el servicio de teleasistencia: tan sólo se encuentra en Andalucía, Castilla La-Mancha, País Vasco y La Rioja.

- Por otra parte, son pocas las CCAA que asumen como criterio de acreditación el establecimiento de un **sistema de información** hacia el organismo competente en la materia. En este ámbito, destacan las comunidades de Andalucía, Cataluña, Galicia, Madrid, Navarra y La Rioja.

- Asimismo, tampoco es muy elevado el número de CCAA que tienen como requisito de acreditación incluir los servicios dentro del **Plan Regional de Servicios Sociales**. Sólo lo incluyen las comunidades de Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Castilla y León, Galicia, Madrid, Navarra y La Rioja.

[62] Las condiciones de personal son analizadas en el siguiente epígrafe.

Cuadro II.3. Los procesos de acreditación de servicios de atención a la dependencia en las Comunidades Autónomas, según tipo de servicio, 2005 (1).

	Residencias para mayores (2)	Centros de día	Ayuda a domicilio (3)	Teleasistencia (3)
Inf. sobre requisitos materiales	En todas las CC.AA.	En todas las CC.AA.		Andalucía y Galicia
Documentación	Andalucía, Asturias, Castilla La-Mancha, Castilla y León, Cataluña, Madrid, Murcia, Navarra, País Vasco y La Rioja	En todas las CC.AA.		
Descripción de los servicios ofrecidos / Índice de las prestaciones	Andalucía, Aragón, Asturias, Castilla La Mancha, Extremadura, Murcia y La Rioja	Aragón, Asturias, Castilla La-Mancha, Extremadura, Murcia y La Rioja	Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla La-Mancha, Castilla y León, Cataluña, Galicia, Madrid, País Vasco y La Rioja	Andalucía, Castilla La-Mancha, Galicia y País Vasco
Sistema de contabilidad	Andalucía, Asturias, Baleares, Castilla La-Mancha, Cataluña, Galicia, Madrid, País Vasco y La Rioja	Andalucía, Asturias, Baleares, Castilla La-Mancha, Galicia, Madrid, País Vasco y La Rioja	Andalucía, Aragón, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla La-Mancha, Castilla y León, Cataluña, Galicia, Madrid, País Vasco y La Rioja	Andalucía, Castilla La-Mancha, País Vasco y La Rioja
Sistema de inf. a la DG u Organismo Autónomo	Andalucía y La Rioja	Andalucía y La Rioja	Andalucía, Cataluña, Galicia, Madrid, Navarra y La Rioja	Andalucía y Galicia
Inclusión en el Plan Regional de Serv. Sociales	Andalucía, Aragón, Baleares, Castilla y León y La Rioja	Aragón, Baleares, Castilla y León y La Rioja	Asturias, Baleares, Castilla y León, Galicia, Madrid, Navarra y La Rioja	Andalucía, Castilla y León y La Rioja

Fuente: FUNDACIÓN SAR (2006): *Calidad y dependencia. Grados de dependencia y necesidades de servicios*. IMSERSO. (1) Se trata de un análisis realizado a partir de la legislación autonómica de referencia a noviembre de 2006. (2) No se analiza el proceso de acreditación de centros para personas con discapacidad. Sólo se hace referencia a los requisitos materiales y de personal de este tipo de centros. (3) El análisis del servicio de ayuda a domicilio en algunos casos se restringe únicamente a ciertas ciudades (véase anexo).

Existe una mayor regulación de los servicios residenciales y de centros de día que en los servicios de ayuda a domicilio y teleasistencia. Una situación que puede estar potenciada por el hecho de que se trata de sectores (ayuda a domicilio y teleasistencia) cuyo surgimiento y desarrollo es más reciente que los anteriores (residencias, fundamentalmente), frente al cual las Administraciones Públicas han ido dando una respuesta normativa relativamente tardía en relación al crecimiento del sector.

A ello hay que añadir que dadas las características fijadas para la prestación de estos servicios (sobre todo en relación a los precios y los costes del servicio), la regulación e inspección de las Administraciones Públicas ha sido tradicionalmente poco exigente, facilitando en la mayor parte de los casos la prestación de servicios de atención. Esto ha motivado la existencia de grandes diferencias interautonómicas en la distribución de los servicios y calidad de la atención realizada.

3.2. Requisitos mínimos de empleo

Las condiciones relacionadas con el personal contratado son las que presentan una menor regulación en el conjunto de condiciones y requisitos para la acreditación de empresas de servicios de atención, existiendo asimismo una menor concreción y mayor grado de diferencias entre las distintas CCAA.

En términos generales, las condiciones mínimas que establecen las CCAA en relación al empleo se refieren específicamente a dos aspectos concretos, como son el establecimiento de ratios mínimos de profesionales por usuario y los perfiles formativos y profesionales exigidos en los puestos de dirección de los centros de trabajo o responsables de servicios. No obstante, también se recogen –aunque en menor medida- otra serie de elementos en los que se requiere a la empresa un

mayor nivel de desagregación de la información proporcionada, como por ejemplo ratios específicos de profesionales sanitarios o perfiles profesionales del personal de servicios, entre otros.

La normativa autonómica que regula los procesos de acreditación de empresas para la prestación de servicios de atención incorpora las siguientes variables en relación al empleo y las condiciones laborales: ratio total de personal sobre usuarios; ratio de profesionales (sanitarios, de servicio y otros profesionales de atención); el perfil del director del centro o responsable del servicio; y el tiempo de atención por usuario.

Se trata por tanto de indicadores de carácter general, en los que apenas se profundiza en el análisis de las condiciones laborales de los trabajadores del sector, siendo además comunes a todos los servicios, sin ningún tipo de distinción al respecto. Únicamente la normativa que regula la acreditación de empresas de ayuda a domicilio establece el "tiempo de atención por usuario" como requisito propio de este sector.

A continuación se abordan los principales aspectos que las regulaciones autonómicas incorporan con respecto a cada una de estas cuestiones, para cada uno de los servicios de atención: residencias (para mayores y personas con discapacidad), centros de día (para mayores y personas con discapacidad) y el servicio de ayuda a domicilio[63].

3.2.1. Centros residenciales para mayores

(a) Ratios de personal

El establecimiento de ratios mínimos de personal sobre el número de plazas del centro es la práctica más común que se encuentra en la normativa que regula la acreditación de centros residenciales. Todas las CCAA han establecido ratos mínimos de personal por cada plaza del centro, salvo Cantabria, La Rioja y Murcia, aunque no bajo los mismos parámetros.

Así, se pueden encontrar CCAA que incorporan ratios de personal en función de la plantilla total -como sucede en Andalucía, Cataluña, Madrid o País Vasco- y CCAA en las que establecen ratios en función del personal de atención directa (Baleares, Castilla y León y Galicia, entre otros) (cuadro II.4).

Los ratios de personal de centros con plazas de personas válidas (aquellas que no se encuentran una situación de gran dependencia) se sitúan en 0,25 trabajador por usuario, es decir, una persona dedicada a la atención cada 25 usuarios. En el caso concreto de los centros con plazas de personas asistidas (con dependencia severa o gran dependencia) el indicador oscila entre los 0,28 y 0,45 puntos dependiendo de la CCAA en la que nos encontremos, aunque el ratio medio suele ser de 0,35 puntos.

[63] En relación al servicio de teleasistencia, la regulación del proceso de acreditación es más bien escasa, por no decir inexistente. De hecho, no se ha detectado ningún tipo de normativa autonómica o municipal que incorpore requisitos o criterios sobre empleo y condiciones de trabajo, a pesar de ser uno de los servicios de atención a la dependencia con más posibilidades de crecimiento de cara al futuro. Un sector en el que se demanda un mayor grado de profesionalización de los trabajadores que permita ofrecer un servicio de atención de calidad, que vaya más allá del mero contacto telefónico con el usuario y que implique un seguimiento continuado de la persona atendida (seguimiento sanitario, de servicios domésticos, etc.) que haga posible mejorar su autonomía y calidad de vida.

Cuadro II.4. Ratios mínimos de personal sobre usuarios en centros residenciales para mayores, según tipo de plaza, 2006.

CCAA	Ratio de plantilla		Ratio de atención directa	
	Plazas de válidos	Plazas de asistidos	Plazas de válidos	Plazas de asistidos
Andalucía	0.25	0.35		
Aragón	0.25	0.35		
Asturias				0.30
Baleares			0.10	0.23
Canarias	0.25	0.35		
Cantabria			0.15	0.35
Castilla-La Mancha			0.07	0.17
Castilla y León*			0.06	0.10 / 0.20
Cataluña*		0.28/ 0.34 / 0.42		
C. Valenciana	0.25	0.35		
Extremadura			0.05	0.14
Galicia			0.20	0.35
Madrid	0.25	0.35		
Murcia				
Navarra			0.10	0.35 / 0.40
País Vasco**	0.25	0.45		0.29
La Rioja				

Fuente: FUNDACIÓN SAR (2006): *Calidad y dependencia. Grados de dependencia y necesidades de servicios* (IMSERSO); (2007) y normativa autonómica.

En cambio, numerosas CCAA han optado por incorporar en sus regulaciones ratios referidos al personal de atención directa en sustitución de los ratios de la plantilla sobre el total de usuarios, como sucede en Asturias, Baleares, Cantabria, Castilla La-Mancha, Castilla y León, Extremadura, Galicia y Navarra. En el caso específico del País Vasco, se recogen ambos tipos de indicadores (plantilla total y de atención directa). Los ratios de personal de atención directa presentan una mayor diversidad que los referidos a la plantilla total. Así, en relación a los centros con plazas de válidos, Extremadura es la CCAA con el menor ratio de personal de atención directa (0,05) frente a Galicia que ostenta el ratio más elevado en este ámbito (0,20). Una situación similar se aprecia en relación a los centros de plazas de asistidos, aunque con valores algo superiores, como por ejemplo Castilla y León y Navarra.

En este marco, conviene resaltar que algunas CCAA establecen además distintos ratios de personal, ya sean totales o de personal de atención directa, según el grado de dependencia de las personas atendidas. Una medida que se incorpora únicamente en la regulación de los centros con plazas de asistidos. Este es el caso de Cataluña, en el que se establece un ratio del 0,28 para las plazas con un bajo nivel de dependencia, 0,34 para las de un nivel medio y de 0,42 para las que presentan un nivel alto de dependencia. Las CCAA de Navarra y Castilla y León también establecen este tipo de distinción aunque con categorías diferentes.

Otro tipo de fórmula suele ser la de fijar un porcentaje mínimo de personal de atención sobre el total de la plantilla del centro. Una medida que tan sólo es incorporada en la regulación normativa del País Vasco, donde se establece que al menos el 65% del personal deberá desempeñar labores de cuidados y atención. Frente a estas modalidades, las CCAA de Cantabria, La Rioja y Murcia no establecen ningún tipo de ratio totales de personal, mencionando únicamente la necesidad de que los centros residenciales tengan ciertos profesionales, para los que sí que se establece algún tipo de indicador.

La mayor parte de las CCAA contemplan ratios referidos a **profesionales sanitarios**, aunque también se puede encontrar CCAA en las que únicamente se señalan la necesidad de incluir determinadas categorías profesionales (Canarias, Murcia, Navarra y País Vasco), o no se recoge ninguna especificación al respecto (Madrid).

Cuadro II.5. Ratios de profesionales sanitarios sobre usuarios en centros residenciales para mayores, según tipo de plaza y categoría profesional, 2006.

	Categorías profesionales			
	Aux. sanitario / Gerocultor		ATS-DUE	
CCAA	V	A	V	A
Andalucía	0,167	0,2	0,042	0,04
Aragón	0,05	0,02		0,03
Asturias	0,30*			
Baleares	0,1	0,23	0,1	0,05
Castilla La-Mancha	0,06	0,16	0,02	0,025
Castilla y León		0,1y 0,2	0,02-0,01 s/. horas*	
Cataluña	0,25*		0,25*	
C. Valenciana	0,08*		0,025 s/. horas	
Extremadura	0,04	0,04	0,25	0,25
Galicia			0,025*	
La Rioja	s/. horas y plazas		s/. horas y plazas	

Fuente: Elaboración propia a partir de FUNDACIÓN SAR (2006): *Calidad y dependencia. Grados de dependencia y necesidades de servicios*. (IMSERSO), y normativa autonómica en la materia (véase anexo).V: Plazas de personas válidas; A: Plazas de personas asistidas * No se especifica el tipo de plazas

Los ratios de personal sanitario fijados por las regulaciones autonómicas son de muy diverso tipo, tanto en la proporción que presentan como en la relación que establecen entre los profesionales y el número de usuarios. Así, en el caso de los *Auxiliares sanitarios / Gerocultores* las CCAA suelen establecer unas proporciones que oscilan entre el 0,04 trabajadores por usuario que establece Extremadura para los centros con plazas de válidos y el 0,3 de Asturias para los centros de válidos y asistidos. De igual modo, en el caso de los *ATS-DUE*, los valores que se establecen se sitúan entre el mínimo registrado por Castilla y León y el máximo fijado por Cataluña y Extremadura (cuadro II.5).

Dentro de este marco destaca particularmente la regulación de La Rioja, en la que se incorpora una amplia diversidad de ratios según las plazas del centro y las horas de dedicación. Así, se establece que para un centro de 40 a 75 plazas de válidos y asistidos es necesario contar con profesionales *ATS-DUE* que cumplan 60 horas a la semana y *Auxiliares sanitarios* que cubran una atención de 280 horas. Una proporción que aumenta según se incrementa el número de plazas: si el centro es de 75 a 150 plazas las horas serán 80 y 480 horas; si es de 150 a 200, 100 y 800 horas; y si son más de 200, 160 y 800 horas. En ninguno de los casos analizados se distinguen ratios según tipo de plazas del centro. Esta práctica también se aprecia en las CCAA de Asturias, Cataluña, Castilla y León y Comunidad Valenciana.

Además de estas dos categorías principales (auxiliares sanitarios y ATS-DUE) algunas CCAA establecen como requisito de acreditación la existencia de un número mínimo de *Médicos* sobre el total de usuarios. Aunque no es una fórmula muy extendida en las regulaciones autonómicas es posible destacar las CCAA de Aragón y Baleares, en las que se establece la necesidad de contar con 0,01 médicos por cada usuario, y la CCAA de Castilla y León, que fija el ratio un ratio del 0,04. Sobre esta cuestión, el resto de regulaciones autonómicas se limita –en el mejor de los casos- a mencionar únicamente la necesidad de tener este tipo profesionales sin establecer ningún tipo de ratio o valor mínimo a cumplir por parte de las empresas.

Por otra parte, las regulaciones autonómicas también incorporan ratios de personal referidos a otro tipo de categorías, dentro de las cuales encontramos **profesionales de atención**, como por ejemplo terapeuta ocupacional o asistente social.

Existen pocas CCAA en las que se contemplen requisitos relacionados con ratios sobre este tipo de categorías. Únicamente es regulado en las CCAA de Baleares, Castilla y León, Cataluña, La Rioja y la Comunidad Valenciana. Las categorías a las que suelen prestar más atención son las de *Asistente social* / *Trabajador social* y *Terapeuta Ocupacional*, para las que se establecen distintos valores en función del número de horas y las plazas o usuarios del centro[64].

En algunos casos, además de los criterios mencionados anteriormente se determina el número de horas semanales que debe completar el profesional de atención (La Rioja), o incluso el número de horas diarias que debe cumplir (Castilla y León), siempre teniendo como referencia central el número total de usuarios.

Finalmente, en lo que se refiere a los **profesionales de servicios**, la normativa autonómica apenas presenta requisitos de personal. De todas las CCAA, la regulación esta materia sólo es contemplada en Andalucía, Baleares, Cataluña, La Rioja y la Comunidad Valenciana. En algunos casos la regulación determina la proporción específica de trabajadores por usuarios de las categorías de limpiadores, cocineros o personal de mantenimiento (Andalucía, Baleares, La Rioja o C. Valenciana), mientras que en otros casos la regulación es menos rígida y tan sólo se establece la necesidad de cumplir un ratio mínimo de carácter general, como en Cataluña.

(b) Perfiles profesionales

Otro de los requisitos más comunes que se encuentran en la regulación de los procesos de acreditación es la exigencia de una titulación específica al perfil del director del centro residencial.

La mayor parte de las CCAA establecen que los directores de **centros residenciales para mayores** han de tener una formación mínima de titulado de grado medio o superior, que en algunos casos es sustituida mediante la acreditación de una determinada experiencia laboral en un puesto similar durante un tiempo determinado, que generalmente no suele ser inferior a los tres años. Así, en el caso de Andalucía se concreta la titulación específica que debe tener el director del centro (trabajador social, diplomado universitario en enfermería, psicólogo, psicopedagogo o médico)[65].

Sin embargo, existen también CCAA en las que no se determina la formación académica o experiencia necesaria para ocupar el puesto de director de centro, como sucede en Aragón, Castilla y León, Extremadura y el País Vasco. La regulación de estas CCAA únicamente establece las principales funciones que debe asumir el director en el centro residencial.

En Castilla y León por ejemplo, el director del centro se encarga –entre otras- de las siguientes funciones: representar al centro y a la administración dentro del mismo; aplicar las disposiciones concernientes a los cometidos; desempeñar la jefatura del personal del centro; impulsar, organizar, coordinar y gestionar los medios humanos, técnicos y materiales; prestar asesoramiento a los órganos de participación de los usuarios; así como controlar y supervisar la ejecución del presupuesto de actividades.

[64] Véase anexo.
[65] Ibíd.

3.2.2. Centros residenciales para personas con discapacidad

(a) Ratios de personal

Las CCAA que regulan condiciones de personal para este servicio mediante el establecimiento de ratios de personal son relativamente pocas. De hecho, sólo las CCAA de Andalucía, Murcia y Navarra fijan ratios de plantilla sobre el número de plazas.

Así, en Andalucía se establecen distintos ratios según el grado de discapacidad, contemplando un ratio del 1,01 para las plazas de personas gravemente afectadas y del 1,35 para aquellas con discapacidad física y parálisis cerebral. Siguiendo este sistema de indicadores, la regulación de Navarra establece un ratio del 0,30 para las personas con discapacidad psíquica ligera o paralíticos cerebrales y del 0,65 aquellas que presentan una gran discapacidad. En contraste, en Murcia únicamente se distinguen entre ratios de plazas de válidos (0,10) y ratios de plazas de asistidos (0,25).

En cuanto a los ratios de profesionales, el establecimiento de requisitos sobre profesionales sanitarios, de atención y de servicios es ciertamente escaso en la normativa autonómica que regula la acreditación de estos centros, sobre todo en relación a los profesionales de atención y servicios, donde es prácticamente inexistente.

El requisito más común para los **profesionales sanitarios** (médicos, psicólogos, ATS-DUE, fisioterapeutas, etc.) es el de determinar el número de trabajadores necesarios para cada una de las categorías (Andalucía y Castilla La- Mancha), aunque también existen CCAA en las que se incorpora el tipo y el grado de discapacidad de los usuarios como criterio para establecer la proporción de trabajadores, como sucede en los casos de Aragón y Cataluña[66].

Los requisitos sobre **profesionales de atención** únicamente se encuentran en las regulaciones autonómicas de Andalucía (en la que se establece un ratio del 0,6 para el personal cuidador y del 0,8 para el personal psicopedagógico) y Castilla La-Mancha (donde se contempla un ratio de 0,26 para trabajadores sociales y terapeutas ocupacionales). Por último, en relación a los **profesionales de servicios** sólo se establecen condiciones de personal en las CCAA de Castilla La-Mancha (1 administrativo a partir de 50 usuarios, 1 cocinero y 1 ayudante de cocina cada 50 usuarios y 1 camarero cada 20 usuarios) y Castilla y León (ratios que oscilan entre el 0,01 y 0,5 de trabajadores por usuario, según la categoría y el grado de discapacidad).

(b) Perfiles profesionales

La normativa autonómica apenas incorpora exigencias de cualificación y experiencia a los directores de **centros residenciales para personas con discapacidad**. Únicamente es contemplado en las CCAA de Andalucía, Castilla La-Mancha, Cataluña, Navarra y la Comunidad Valenciana. La condición más habitual es la de exigir un nivel de cualificación mínimo de formación universitaria de grado medio o superior y/o una experiencia laboral acreditada en el puesto de trabajo de tres o cuatro años, dependiendo de la normativa autonómica. No obstante, como sucede en los centros residenciales para mayores, existen CCAA en las que se específica el tipo de titulación necesaria (Andalucía), otras en las que por el contrario no se concreta (Cataluña) y otras en las que además se determinan la funciones del director del centro, como por ejemplo en Castilla La-Mancha.

[66] Véase anexo.

3.2.3. Centros de día para mayores

(a) Ratios de personal

Todas las CCAA contemplan ratios de personal mínimo sobre usuarios en la regulación de los procesos de acreditación de **centros de día para mayores**. No obstante, se detecta bastante diversidad en relación a la población que se toma como referencia para el cálculo de la proporción, bien sobre el total de plazas, sobre las plazas de personas válidas o sobre las plazas de personas asistidas. Existen también CCAA en las que no se establece ningún requisito con respecto a esta cuestión, como sucede en Canarias, Extremadura, Madrid, Murcia y La Rioja.

Cuadro II.6. Ratios mínimos de personal sobre usuarios en los centro de día de mayores, según tipo de plaza, 2006.

CCAA	Todas las plazas	Plazas de válidos	Plazas de asistidos
Andalucía *	0.10		
Aragón		0.25	0.35
Asturias	0.10		
Baleares	0.10		
Canarias		no se ha establecido	
Cantabria	0.24		
Castilla-La Mancha		0.10	0.12
Castilla y León **		0.06	0.10 / 0.20
Cataluña	0.15		
C. Valenciana	0.25	0.35	0.10 / 0.20
Extremadura		no se ha establecido	
Galicia	0.10		
Madrid		no se ha establecido	
Murcia		no se ha establecido	
Navarra	0.20		
País Vasco **			0.11 / 0.17 / 0.20
La Rioja		no se ha establecido	

Fuente: Elaboración propia a partir de FUNDACIÓN SAR (2006): *Calidad y dependencia. Grados de dependencia y necesidades de servicios*. (IMSERSO) y normativa autonómica en la materia (véase anexo).* En Andalucía, además, se ha establecido una ratio de personal total que de 0,20 trabajadores por cada plaza. ** En Castilla y León y País Vasco, en el caso de plazas de asistidos, se han establecido diferentes ratios en función de la gravedad de la dependencia que tenga reconocida el usuario.

La proporción de personal por usuarios en centros de día para mayores oscila en valores que se sitúan en el 0,10 trabajadores por plaza de Andalucía, Asturias, Baleares o Galicia y el 0,35 de trabajadores por plaza de válidos de Extremadura, (cuadro II.6).

En cuanto al tipo de profesionales, la normativa autonómica que regula este tipo de centros es bastante escasa. Únicamente las CCAA de Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Castilla La-Mancha, Castilla y León, Cataluña y Murcia presentar ratios de personal específico.

La mayor parte de estas CCAA contemplan ratios de **profesionales sanitarios**, concretamente de *Auxiliares sanitarios / Gerocultores*, con valores entorno al 0,1 trabajador por usuario, y ratios sobre *ATS-DUE*, para los cuales se contempla una proporción del 0,01 al 0,15, dependiendo de la CCAA de referencia. Sin embargo, el establecimiento de ratios de *Médicos* tan sólo se regula en Andalucía (0,03) y Castilla y León (0,04), (cuadro II.7).

Cuadro II.7. Ratios de profesionales sanitarios sobre usuarios en centros de día para mayores, según categoría profesional, 2006.

CCAA	Categorías profesionales		
	Aux. sanitario / Gerocultor	ATS-DUE	Médico
Andalucía	0,1*	0,01*	0,03
Aragón	0,1		
Asturias	0,1**		
Baleares	0,1	0,1	
Castilla La-Mancha	0,1 / 0,15		
Castilla y León	0,1 / 0,2	0,04	0,04
Cataluña	0,15**		
Murcia	0,15**		

Fuente: Elaboración propia a partir de FUNDACIÓN SAR (2006): *Calidad y dependencia. Grados de dependencia y necesidades de servicios*. (IMSERSO) y normativa autonómica en la materia (véase anexo).* No se especifica el tipo de plazas ** No se precisa el ratio por categoría del personal sanitario.

Igualmente, la normativa autonómica tampoco regula en detalle las condiciones con respecto a los **profesionales de atención** y **de servicios**. Son pocas las CCAA en las que se contemplan ratios para estos trabajadores, que suelen referirse a las categorías de terapeuta ocupacional, psicólogo y trabajador social.

Los valores de los ratios contemplados por la normativa autonómica para este tipo de profesionales son variables entre las distintas CCAA. Así como dentro de las mismas, de acuerdo con el número de plazas, horas de atención y tipo de plazas (Castilla y León, País Vasco o Comunidad Valenciana). No obstante, también existen CCAA que no siguen esta práctica. Por ejemplo, las CCAA de Cataluña y Andalucía, donde la proporción de trabajadores de atención y de servicios se establece a partir de un ratio general compartido con el resto de trabajadores. En estos casos tampoco se específica de qué tipo de profesionales se trata, quedando su delimitación al responsable del centro según las necesidades de los usuarios.

(b) Perfiles profesionales exigidos

El establecimiento de requisitos de titulación para los profesionales **de centro de día para mayores** no es una práctica muy frecuente en la regulación autonómica. La mayor parte de las CCAA no introduce ningún tipo de medida en este campo, salvo en Andalucía, Baleares, Cantabria, Castilla La-Mancha, Castilla y León, País Vasco, y Comunidad Valenciana, donde se exige una titulación reconocida. En el resto de CCAA tan sólo se delimitan las funciones que debe desarrollar el director del centro de día, pero en ningún caso la titulación o experiencia necesaria.

La titulación exigida a los responsables de centros de día –único grupo de trabajadores para los cuales se contemplan condiciones de titulación y experiencia- suele ser la de titulación de diplomado universitario de grado medio o superior y una experiencia laboral de 3 o 4 años. En el caso específico de Asturias, aunque no se contempla la necesidad de una titulación universitaria se establece como condición esencial que se acredite una formación en centros oficiales de al menos 100 horas.

En cuanto a las funciones de los directores de centros de día, las regulaciones autonómicas suelen ser bastante homogéneas. Así por ejemplo, en Extremadura el director de un centro tiene que encargarse –entre otras- de las siguientes funciones: aplicar las disposiciones concernientes a los cometidos, funcionamiento, objetivos y finalidad de los centros; desempeñar la jefatura de personal del centro; organizar y gestionar los medios humanos, técnicos y materiales del centro; prestar asesoramiento a los órganos de participación de los usuarios y apoyo a las actividades del centro; o supervisar la ejecución del presupuesto de actividades.

3.2.4. Centros de día para personas con discapacidad

(a) Ratios de personal

La regulación de los centros de día tampoco suele incorporar ratios de personal. El número de CCAA en las que regulan la necesidad de tener un número determinado de trabajadores en plantilla es escaso. Tan sólo se contempla en Andalucía, Galicia, Navarra y la Comunidad Valenciana, bajo proporciones que oscilan entre el 0,10 de trabajadores por usuarios de Galicia y el 0,65 de Navarra[67].

Asimismo, también es reducido el número de CCAA en las que se determina la proporción de profesionales sanitarios, de atención y de servicios, respectivamente. De hecho sólo las CCAA de Aragón y Castilla La-Mancha establecen criterios sobre personal sanitario (auxiliares/gerocultores, médicos, ATS-DUE, etc.) y sólo en Andalucía, Asturias, Cataluña, Castilla y León y la Comunidad Valenciana fijan ratios para los profesionales dedicados a la atención de los usuarios. En cuanto al personal de servicios, destacan sobre el resto las CCAA de Cantabria, Castilla La-Mancha y la Comunidad Valenciana. El resto no introduce ningún tipo de requisito de personal.

(b) Perfiles profesionales

La normativa autonómica que regula los requisitos de titulación de los centros de día para personas con discapacidad tampoco es muy exigente. De la misma forma que para los centros residenciales, las CCAA suelen optar por delimitar únicamente las funciones que deben realizar los directores, sin delimitar el grado de titulación y experiencia necesarias para optar a tales puestos de trabajo. Esto sucede en Cantabria, Castilla La-Mancha, Extremadura, Madrid y Murcia. En el mejor de los casos se establece que el director del centro de día ha de contar con –al menos- una titulación universitaria de grado medio y/o una experiencia profesional de 3 años, como en Andalucía, Asturias, Cataluña, y Navarra.

3.2.5. Servicio de ayuda a domicilio

(a) Ratios de personal

El **servicio de ayuda a domicilio** es uno de los servicios que presenta una menor regulación en la exigencia de requisitos de personal, ya que en ninguna Comunidad Autónoma se ha establecido algún tipo de ratio o proporción mínima de trabajadores. Un hecho que puede ser atribuible al resultado de la implantación del Plan Concertado de Servicios Sociales Básicos, a partir del cual desde la década de lo 80 la cartera de servicios de ayuda a domicilio ha ido pasando a las competencias propias de las Ayuntamientos o Corporaciones Locales, con la consiguiente pérdida de capacidad de las CCAA de regular sobre esta materia.

No obstante, más allá de los ratios de personal, algunas regulaciones sí que establecen otro tipo de condiciones relacionadas con la calidad del servicio prestado, como por ejemplo el tiempo de atención por usuario, que se fija -como término medio- en un tiempo de atención de 2 horas por usuario y día (cuadro II.8).

[67] Ibíd.

Cuadro II.8. Tiempo de atención por usuario en el SAD según CCAA, 2006.

CCAA	Tiempo de atención
Andalucía	En Andujar: Actuación de carácter doméstico: mínimo de 2 horas a la semana. Actuación de carácter personal: mínimo de 1 hora diaria. Act. de carácter educativo: mínimo de 1 hora diaria.
Aragón	En Zaragoza: Máximo y mínimo diario de 2 horas. En Huesca: a) En los casos de atención doméstica, mínimo 2 horas semanales y un máximo de 6 horas b) En los casos de atención doméstica y personal, mínimo 2 horas semanales y máximo 12 horas c) Como máximo se prestarán 2 horas diarias de lunes a domingo
Asturias	En Oviedo: Duración mínima 1 hora, duración máxima 3 horas/día por usuario
Cantabria	Santander: El tiempo de atención doméstica y personal concedido a cada persona beneficiaria no excederá de 2 horas diarias o de 62 horas al mes, salvo circunstancias debidamente justificadas.
Castilla La-Mancha	Toledo: En Ayuda a domicilio Básica máximo de 52hs por beneficiario/mes, en caso de Ayuda Extraordinaria máximo de 2hs por beneficiario/día
Castilla y León	Palencia: Máximo 2 horas semanales por usuario
Extremadura	Cáceres: Por beneficiario 2 horas/día o 52 horas/mes, máximo.
Madrid	Madrid: Máximo 60 horas/mes.
Murcia	Murcia: Máximo de 2 horas diarias/usuario de atención
Navarra	Pamplona: De carácter intensivo: 3 a 6 horas por semana; Mantenimiento: hasta tres horas por semana; Extraordinariamente se podrá atender hasta 2 horas diarias
País Vasco	Aretxabaleta: Los límites temporales de prestación se establecerán en función de la evaluación individualizada de las necesidades de las personas usuarias. La prestación máxima será de 3 horas/día, es decir 15 horas/semana. Este máximo semanal podrá ser de 18 o 21 horas en casos excepcionales. Las fracciones horarias se establecerán en divisiones no inferiores a 15 minutos
La Rioja	Nájera: Máximo 5 horas/semana, mínimo 2 horas/semana. Cordovín: Los Servicios Sociales Municipales fijarán previamente el número de horas y días de atención a los usuarios del Servicio, en función de sus necesidades y de las disponibilidades del servicio

Fuente: Elaboración propia a partir de FUNDACIÓN SAR (2006): *Calidad y dependencia. Grados de dependencia y necesidades de servicios*. (IMSERSO) y normativa autonómica en la materia (véase anexo).

Los criterios sobre el tiempo que los trabajadores deben dedicar a los usuarios del servicio de ayuda a domicilio varían ostensiblemente de unas regulaciones a otras. En unos casos se establecen diferencias según el tipo de atención que demanda el usuarios, distinguiendo, por ejemplo, entre atención personal o atención doméstica (Aragón); en otros casos, el tiempo de atención se establece a partir de una evaluación previa de las necesidades del usuario y la disponibilidad del servicio (La Rioja); y en otros no se contempla ningún tipo de distinción (Madrid, Murcia o Extremadura) [68].

Es indudable que este tipo de requisitos hacen posible asegurar una calidad mínima en la prestación del servicio, aunque es insuficiente si no se pone en relación el número de usuarios con el número de trabajadores dedicados a la atención de sus necesidades: si no hay personal suficiente poco efecto tendrá el hecho de establecer un tiempo mínimo de atención si el trabajador tiene que atender a un número de usuarios mayor que aquel que le correspondería para cubrir los tiempos de atención mínimos establecidos en la normativa municipal.

(b) Perfiles profesionales exigidos

Todas las regulaciones autonómicas del servicio de ayuda a domicilio establecen cuál es el perfil profesional de los trabajadores del servicio, aunque únicamente referido a los trabajadores de los servicios de gestión pública. Tan sólo Navarra define el perfil de los trabajadores del sector público y privado (García y Martín, 2007).

La cualificación definida en la mayor parte de las CCAA es la de "auxiliar de ayuda a domicilio" para la que se suele requerir el graduado escolar, estudios primarios o algún tipo de

[68] La información normativa recogida y analizada se refiere a leyes, decretos y ordenanzas principalmente, que constituyen la base de la producción legislativa de un territorio. Es preciso señalar que los Ayuntamientos y Consejerías actualizan los requisitos funcionales y materiales principalmente a través de concursos, aunque estos no han formado parte del análisis aquí presentado porque su variabilidad y cantidad haría imposible su estudio pormenorizado. Partiendo de esta consideración, puede ocurrir que para ciertos servicios (como por ejemplo el servicio de ayuda a domicilio) existan normativas a nivel local o provincial más restrictivas.

formación específica de carácter básico. En algunas CCAA se detallan además las funciones que debe realizar el responsable del servicio, entre las que destacan el estudio de las solicitudes presentadas, el diseño de la prestación, así como el seguimiento y evaluación de la misma (Andalucía, Asturias, Extremadura, Madrid, Murcia y La Rioja). En el caso específico de Cataluña se establece además la proporción de responsables del servicio sobre el número de domicilios atendidos, que es de 1 por cada 100 usuarios, como norma general[69].

4. EL EMPLEO Y LAS CONDICIONES LABORALES EN EL SECTOR DE LA ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA: UNA APROXIMACIÓN A PARTIR DE LOS DATOS DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Los datos sobre afiliación registrados por la Tesorería General de la Seguridad Social (en adelante TGSS) ofrecen una información de gran valor en el estudio de las condiciones laborales del sector de atención a la dependencia.

Sin intención de abordar nuevamente de forma pormenorizada la descripción de esta fuente de información, sí conviene recalcar varias cuestiones de interés. En primer lugar, hay que destacar que los datos aportados por la TGSS son los que más se acercan a describir las condiciones laborales del sector de atención a la dependencia, dado el nivel de desagregación que alcanzan respecto a la Clasificación Nacional de Actividades (5 dígitos).

Los datos aportados por la TGSS permiten delimitar los servicios dedicados a la dependencia a los subsectores de "acogimiento de ancianos con alojamiento", "acogimiento de personas con minusvalía con alojamiento", "actividades de servicios sociales para personas con minusvalía", "actividades de servicios sociales a domicilio" y "otros servicios sociales sin alojamiento"[70].

Además, la información aportada por la TGSS presenta otra particularidad de especial relevancia: se trata de datos que pueden ser evaluados a lo largo del tiempo y bajo diversos periodos temporales. Los registros de empresas y trabajadores afiliados a la Seguridad Social proporcionan una información periódica en el tiempo (mensual y anual), cuya publicación suele ser bastante reciente con respecto al registro. Esta cualidad hace que adquieran un importante interés en el seguimiento de las condiciones laborales de los trabajadores del sector de atención a la dependencia.

Por otra parte, los datos de la TGSS tienen un alcance limitado en el análisis de calidad de las condiciones laborales. Obviamente, este tipo de información no permite cubrir el conjunto de los indicadores seleccionados para el examen de las condiciones de trabajo en el sector, aunque representan un avance significativo en este ámbito de estudio.

Respecto a la estructura de los datos de la TGSS, las principales variables que se recogen hacen referencia a las altas de afiliación a la Seguridad Social. En este campo se distinguen variables relativas a las **características sociodemográficas del trabajador** y variables relacionadas propiamente con las **condiciones laborales**: edad, sexo, nacionalidad, provincia, Comunidad

[69] Cf. anexo.

[70] Cf. Clasificación Nacional de Actividades Económicas, 1993: "acogimiento de ancianos con alojamiento" (nº 85.311 de la CNAE-93), "acogimiento de personas con minusvalía con alojamiento" (nº 85.312), "actividades de servicios sociales para personas con minusvalía" (nº 85.321), "actividades de servicios sociales a domicilio" (nº 85.323) y "otros servicios sociales sin alojamiento" (nº 85.323).

Autónoma, sector de actividad, tipo de contrato, grupo de cotización, tipo de jornada y régimen de la Seguridad Social[71].

Los datos de la TGSS permiten abordar dos de las principales dimensiones en las que se estructuran el análisis de la calidad de las condiciones laborales como son el empleo y la clasificación profesional de los trabajadores (a través de los grupos de cotización). El cuadro II.9 recoge los indicadores sobre calidad en las condiciones laborales que han podido ser contrastados con los datos de afiliación a la Seguridad Social.

Cuadro II.9. Indicadores contrastados con los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

Empleo y usuarios
Trabajadores asalariados, según sexo y edad
Trabajadores asalariados, según nacionalidad
Trabajadores asalariados con contrato temporal, según sexo y edad
Trabajadores asalariados a tiempo parcial, según sexo
Trabajadores por cuenta propia, según sexo y edad
Clasificación profesional (mediante el análisis de los grupos de cotización)
Gerente-administrador, según sexo
Titulados superiores, según sexo
Titulados medios, según sexo
Personal técnico, según sexo
Personal auxiliar, según sexo
Personal subalterno y no cualificado, según sexo

Fuente: Elaboración propia.

En conjunto, los datos de la TGSS permiten abordar uno de los principales problemas que caracterizan el sector de la atención a las personas en situación de dependencia, como es la temporalidad en el empleo. Además, permiten evaluar otras cuestiones, como por ejemplo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el peso de ciertos colectivos de trabajadores que requieren una formación y reciclaje de conocimientos (los trabajadores de mayor edad y trabajadores extranjeros), o la calidad de la prestación de los servicios de atención (mediante la construcción de indicadores como el índice de cobertura y su distribución territorial)[72].

Esta fuente de información presenta, por otro lado, algunas limitaciones que conviene tener en cuenta. En primer lugar, **no se contabilizan los trabajadores que se encuentran en una situación laboral indirecta** (como por ejemplo los trabajadores de limpieza empleados en una residencia que pertenecen a otra empresa no registrada dentro de las ramas del sector), ni tampoco los **trabajadores en economía sumergida ni subcontratados.**

Además, hay que recalcar que los datos proporcionados por la TGSS **no permiten abordar en toda su extensión la situación de las condiciones laborales del sector**, sino que únicamente hacen posible contrastar algunos de los indicadores objeto de estudio.

[71] Se han solicitado a la Tesorería General de la Seguridad Social todas las variables recogidas en los impresos TC1 y TC2. De todas ellas la Tesorería ha aportado información relativa a las variables que se mencionan arriba. Del resto no se ha aportado ningún tipo de información (nº de días / horas; horas extraordinarias; situaciones especiales; horas de formación presencia y a distancia; importe de la formación; importe de las horas complementarias; contingencias comunes; accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; y situaciones especiales).

[72] En el presente capítulo no se aborda la construcción de indicadores de cobertura ni su distribución territorial. Estos son indicadores que se pueden elaborar con los indicadores sobre trabajadores y usuarios, recogidos en la tipología de indicadores propuesta en el presente estudio (capítulo 1).

Por último, los datos que se presentan se encuentran referidos al 30 de junio de 2007, por lo que no se aborda ningún tipo de análisis en términos de evolución o tendencias. Lo que se busca con esta opción temporal es establecer una "foto fija" que permita mostrar las principales características laborales de los trabajadores del sector de atención a la dependencia. El análisis se estructura en dos partes diferenciadas: en primer lugar, se describen las características generales del sector; y seguidamente, se aborda el análisis sectorial de cada una de las ramas de actividad incluidas dentro del mismo, con especial interés a la contratación, la distribución del empleo por grupos ocupacionales y la jornada de trabajo.

4.1. Panorámica general del sector

Los datos de afiliación a la Seguridad Social permiten profundizar en las siguientes cuestiones: las características generales del empleo del sector; el tipo de contrato y temporalidad; la distribución del empleo según grupos de cotización; y la jornada de trabajo y sus características.

4.1.1. Características generales del empleo

El sector de atención a la dependencia cuenta con un total de 166 mil afiliados a la Seguridad Social. Un dato que rebaja a la mitad las estimaciones de empleo elaboradas en 2006 a partir de los datos proporcionados por las principales fuentes de información del sector, ya que de acuerdo con los datos de usuarios y cobertura, el volumen del empleo del sector se estima en casi 374 mil trabajadores[73]. Sin embargo, los datos más recientes aportados por la Encuesta de Población Activa (EPA) apuntan la existencia de 342 mil trabajadores en el sector[74].

Unas diferencias que ponen de relieve las distintas metodologías y bases de las fuentes de información, que a veces no son fáciles de conocer ni permiten un contraste definitivo para acotar los principales ámbitos de carencias de información estadística.

La mayor parte de los trabajadores afiliados se concentra en la rama de "acogimiento de ancianos con alojamiento", que reúne el 42% de los trabajadores del sector. Los servicios de atención a las personas con algún tipo de minusvalía también tienen un peso relevante dentro del empleo. Así, las ramas de actividad de "acogimiento de personas con minusvalía" y de "actividades de servicios sociales para personas con minusvalía" recogen el 31% del empleo del sector (tabla II.6).

[73] Estimación realizada a partir de los datos de usuarios e índice de cobertura de los servicios de: Servicio público de ayuda a domicilio; Servicio Público de Teleasistencia; Otros servicio de At. Domicilio; Plazas en Centros de día para personas dependientes; Plazas en Centros Residenciales. Véase *Informe 2006. Las Personas Mayores en España.* IMSERSO. Pág. 268.

[74] En el año 2008, tras la finalización del presente estudio, el Instituto Nacional de Estadística (INE) ha revisado la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93), modificando su estructura sustancialmente (véase: Real Decreto 475/2007 de 13 de abril y www.ine.es). La nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-09) incorpora, a un nivel de dos dígitos, las ramas de "Asistencia en establecimientos residenciales" (nº 87) y "Actividades de servicios sociales sin alojamiento" (nº 88), antes recogidas en niveles inferiores (4 dígitos). Un cambio metodológico que ya es aplicado en la Encuesta de Población Activa del 2008, lo cual proporciona una información de gran valor e interés para el estudio del sector, que hasta ahora era inexistente.

Tabla II.6. Afiliados a la Seg. Social del sector de atención a la dependencia, por ramas de actividad, 2007 (junio).

Ramas de actividad	N	%
Acogimiento de ancianos con alojamiento	71.185	42,8
Acogimiento de personas con minusvalía con alojamiento	17.261	10,4
Actividades de servicios sociales a personas con minusvalía	35.290	21,2
Actividades de servicios sociales a domicilio	13.466	8,1
Otros servicios sociales sin alojamiento	29.114	17,5
Total	**166.316**	**100,0**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

También resalta la rama de "otros servicios sociales sin alojamiento", con un porcentaje algo menor. En esta rama se incluyen actividades de muy diversa índole, como por ejemplo los servicios realizados por las organizaciones no gubernamentales. En cambio, las actividades de servicios sociales a domicilio tan sólo concentran el 8% del empleo del sector. Lo cual se entiende si tiene en cuenta que se trata de los servicios de atención –comparativamente- más recientes que el resto de actividades, y de los que se espera un mayor crecimiento del empleo en los próximos años.

En cuanto a las características demográficas del empleo, el sector de atención a la dependencia está un sector fuertemente feminizado: del total de trabajadores del sector afiliados a la Seguridad Social, la mayor parte son mujeres, representando éstas algo más de tres cuartas partes del total (77%), mientras que los varones tan sólo suponen el 23% del empleo del sector. Un dato a tener en cuenta, si se considera que la incorporación al empleo de las mujeres en España se sitúa en esa fecha en un 41%[75].

Destaca también por tener una presencia relevante de trabajadores extranjeros, quienes representan el 12% del empleo del sector; un dato similar a la media nacional para ese misma fecha. Atendiendo a la nacionalidad de los trabajadores extranjeros, el mayor peso corresponde a los países de Sudamérica y de África, así como a los países de reciente incorporación a la Unión Europea de los 27. También existe un porcentaje significativo de trabajadores de Centroamérica y Caribe que tienen un menor peso en el conjunto del empleo (tabla II.7).

Tabla II.7. Af.. a la Seg. Soc. del sector de atención a la dependencia, según nacionalidad, 2007 (junio).

	N	%
Española	**146.938**	**88,3**
Total Extranjeros	**19.374**	**11,6**
UE 27	3.549	2,1
UE15	1.566	0,9
UE27(-UE15)	1.983	1,2
Resto de Europa	589	0,4
Centroamérica y Caribe	1.209	0,7
Sudamérica	11.610	7,0
África	2.181	1,3
Asia	164	0,1
Resto del Mundo y apátridas	27	0,0
No consta / Desconocido	45	0,0
Subtotal	**166.312**	**100,0**
Perdidos por el sistema*	4	**0,0**
Total	**166.316**	**100,0**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
* Los valores perdidos por el sistema corresponden a datos desconocidos (campos numéricos de la base de datos que están vacíos, mal registrados o resultados de cálculos que no pueden realizarse).

[75] Datos de la Encuesta de Población Activa. Segundo Trimestre de 2007.

El sector de atención a la dependencia se distingue asimismo por mostrar una fuerte concentración de los trabajadores entre los grupos de edad de 30 a 49 años (algo más de la mitad de los trabajadores, siendo el grupo de edad de 30 a 34 años el más numeroso, con un total de 24 mil trabajadores (tabla II.8). La edad media del sector se establece en 39 años. A pesar de esta composición general, existe un alto porcentaje de trabajadores con más de 45 años de edad (35%), dentro de los cuales se registra un importante número de trabajadores con más de 60 años, y son valores superiores a la media nacional[76].

Tabla II.8. Afiliados a la Seg. Social del sector de atención a la dependencia, según edad, 2007 (junio).

	N	%
De 16 a 19	1.246	0,7
De 20 a 24	11.445	6,9
De 25 a 29	22.368	13,4
De 30 a 34	24.284	14,6
De 35 a 39	23.356	14,0
De 40 a 44	23.938	14,4
De 45 a 49	23.218	14,0
De 50 a 54	17.564	10,6
De 55 a 59	11.492	6,9
De 60 a 64	6.306	3,8
De 65 a 69	904	0,5
De 70 y más	146	0,1
Subtotal	**166.267**	**100,0**
Perdidos por el sistema	49*	0,0
Total	**166.316**	**100,0**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
* Los valores perdidos por el sistema corresponden a datos desconocidos (campos numéricos de la base de datos que están vacíos, mal registrados o resultados de cálculos que no pueden realizarse).

Respecto a la distribución territorial, los trabajadores del sector de atención a la dependencia se concentran fundamentalmente en las Comunidades Autónomas de Cataluña, Andalucía, Madrid y Castilla y León, que en conjunto aglutinan el 52% del empleo (tabla II.9).

Tabla II.9. Afi. a la Seg. Soc. del sector de atención a la dependencia, según C. Autónoma, 2007 (junio).

	N	%
Andalucía	22.804	13,7
Aragón	7.961	4,8
Asturias	3.569	2,1
Canarias	4.678	2,8
Cantabria	2.580	1,6
Castilla La Mancha	9.642	5,8
Castilla y León	18.464	11,1
Cataluña	27.483	16,5
Ceuta	338	0,2
Comunidad de Madrid	18.729	11,3
Comunidad Valenciana	12.715	7,6
Extremadura	3.873	2,3
Galicia	8.412	5,1
Islas Baleares	3.111	1,9
La Rioja	1.771	1,1
Melilla	289	0,2
Navarra	4.193	2,5
País Vasco	12.174	7,3
Región de Murcia	3.530	2,1
Total	**166.316**	**100,0**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

[76] La media nacional se sitúa en un 31% de trabajadores mayores de 45 años, según la Encuesta de Población Activa (INE).

Con un menor peso se encuentran las Comunidades de Aragón, Galicia, Castilla-La Mancha, País Vasco y la Comunidad Valenciana, que registran entre el 4 y el 7% del empleo del sector. Las regiones donde hay un menor número de trabajadores afiliados dedicados a la atención de personas dependientes son La Rioja, Cantabria e Islas Baleares, exceptuando lógicamente las ciudades de Ceuta y Melilla.

El sector de atención a la dependencia se caracteriza por tener a la mayor parte de los trabajadores afiliados bajo el Régimen General de la Seguridad Social (98%), siendo mínima la proporción de trabajadores autónomos con respecto al total del empleo del sector (2%).

Además, el sector destaca también por presentar un elevado volumen de contratación temporal: de los más de 166 mil afiliados por cuenta ajena del sector, 88 mil de ellos tienen un contrato temporal, lo que representa el 43% del total del empleo del sector. Una tasa considerablemente superior a la media nacional para ese mismo año (31%).

Dentro de las distintas fórmulas de contratación temporal es particularmente relevante el peso de los trabajadores con contratos de obra y servicio (16%) y de contratos eventuales (13%). También es destacable el peso de los trabajadores que cubren la ausencia de otro trabajador (tabla II.10).

Tabla II.10. Afiliados a la Seg. Social del sector de atención a la dependencia, según tipo de contrato, 2007 (junio).

	Afiliados		Total
	Por cuenta ajena	Por cuenta propia	
Indefinido	**88.819**	**0**	**88.819**
Indefinido discontinuo	**393**	**0**	**393**
Total temporal	**70.961**	**0**	**70.961**
Obra y servicio	27.040	0	27.040
Eventual	22.264	0	22.264
De inserción	5	0	5
Cubre la ausencia de otro trabajador	17.186	0	17.186
De aprendizaje, formación o prácticas	1.417	0	1.417
Otro tipo de contrato temporal	3.047	0	3.047
Contrato no comprendido en otros apartados	2	0	2
Minusválido centro especial de empleo	1	0	1
No consta	3.269	2.468	5.737
Total	**163.443**	**2.468**	**165.911**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
* Perdidos por el sistema: 405.

Respecto a la distribución del empleo por grupos de cotización, el sector está formado por puestos de trabajo de cualificación baja o sin ningún tipo de cualificación. Los grupos de cotización con un mayor número de trabajadores son los de "auxiliares administrativos", "mayores de 18 años sin cualificación", "subalternos" y "oficiales administrativos", que recogen a más de 93 mil trabajadores, lo que supone el 56% del empleo del sector (tabla II.11).

Tabla II.11. Afiliados a la Seg. Social del sector de atención a la dependencia, según grupo de cotización, 2007 (junio).

	N	%
Ingenieros Licenciados	9.434	5,7
Ingenieros Técnicos-Ayudantes	19.038	11,4
Jefes Administrativos	4.540	2,7
Ayudantes No Titulados	8.733	5,3
Oficiales Administrativos	18.053	10,9
Subalternos	21.686	13,0
Auxiliares Administrativos	27.434	16,5
Oficiales 1` Y 2`	14.046	8,4
Oficiales 3`y Especialistas	14.600	8,8
Mayores De 18 Años No Cualificados	26.168	15,7
Trabajadores Menores De 18 Años	114	0,1
Sin Cotización	2	0,0
No Consta	2.468	1,5
Total	**166.316**	**100,0**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

En estos grupos de cotización son en los que se ubican –entre otras- las categorías de gerocultor y auxiliar de ayuda a domicilio, las cuales se caracterizan además por tener unos bajos niveles retributivos, importantes dificultades de promoción profesional, así como una alta incidencia de los riesgos laborales, sobre todo riesgos relacionados con el estrés y la carga de trabajo.

Por otro lado, dentro de las ocupaciones de alta cualificación, destacan particularmente los "ingenieros técnicos ayudantes", quienes representan el 11% del empleo del sector.

Finalmente, desde el punto de vista del tipo de jornada, la mayor parte de los trabajadores del sector tienen una jornada a tiempo completo (66%), aunque es relevante el peso de la contratación a tiempo parcial, la cual es asumida por el 30% de los trabajadores, y que triplica la media nacional (11%). Por su parte, la modalidad de contratación fija-discontinua apenas es significativa en el conjunto del sector (0,2%)[77].

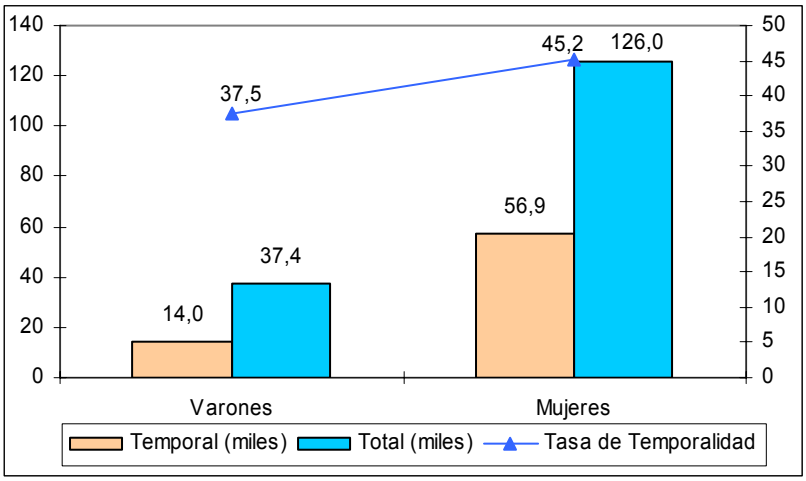
4.1.2. La temporalidad del empleo

Una característica relevante del empleo del sector de la atención a la dependencia es la existencia de una fuerte incidencia de la temporalidad, con una tasa del 43%, que afecta a todos y cada uno de los servicios de atención, aunque con diferente intensidad según los distintos grupos de trabajadores.

Así, en primer lugar hay que destacar que la temporalidad tiene un mayor impacto en el empleo de las mujeres, quienes presentan en 2007 una tasa del 45% frente al 37% de los varones.

[77] Véase anexo.

Gráfico II.5. Afiliados a la Seg. Social del sector de atención a la dependencia y tasa de temporalidad, según tipo de contrato (temporal-total) y sexo, 2007* (junio).

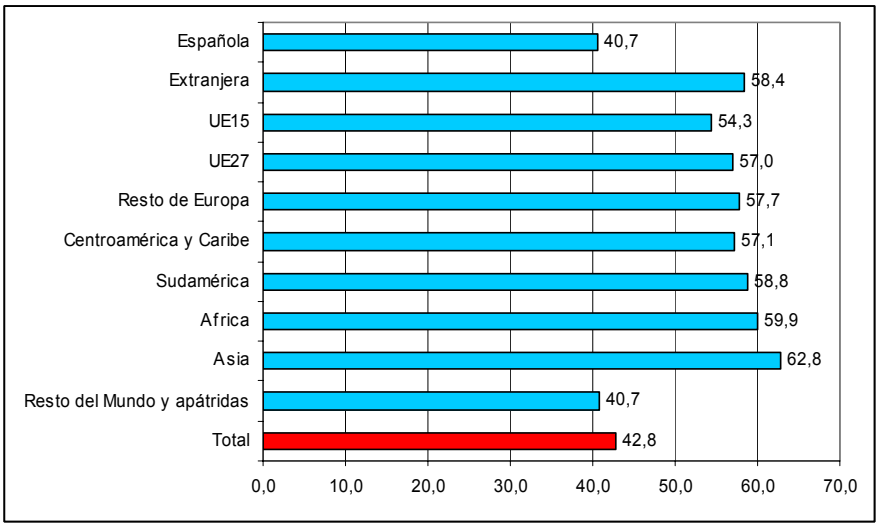


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
*Total y Temporal: trabajadores por cuenta ajena; TT: tasa de temporalidad; Perdidos por el sistema: 405.

Respecto a la modalidad de contratación temporal, las mujeres muestran además un mayor peso con respecto a los contratos de carácter eventual (los cuales representan el 14% del total) y de cobertura de la ausencia de otro trabajador (11%). En el caso de los varones, este tipo de contratación representa el 8 y 7% de los contratos. Además, las mujeres (al igual que los varones) muestran además una elevada proporción de contratos de obra y servicio, que supone el 16% de la contratación del sector.

En segundo lugar, la temporalidad refleja una mayor incidencia en el caso de los trabajadores extranjeros, quienes registran una tasa media el 58% en el año 2007, superando en más de 15 puntos porcentuales la media nacional del sector para ese mismo año. En cambio, los trabajadores españoles alcanzan una tasa del 40%; si bien sigue siendo una proporción considerablemente superior a las mostradas por otros sectores de actividad.

Gráfico II.6. Tasa de temporalidad en el sector de atención a la dependencia, según nacionalidad (en %), 2007 (junio).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

De acuerdo con la región de procedencia, los trabajadores extranjeros que tienen una mayor tasa de temporalidad son los de Asia (62%), aunque su peso dentro del conjunto del empleo es poco relevante. Sin embargo, es preocupante la elevada tasa de temporalidad de los trabajadores

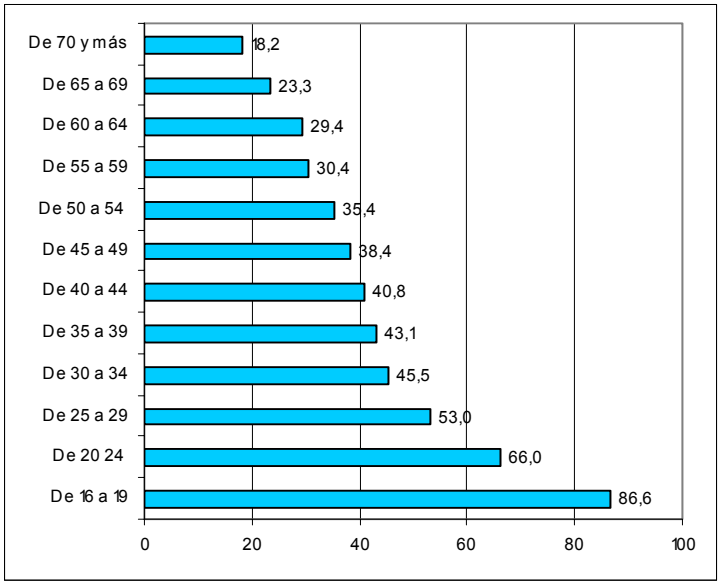
procedentes de Sudamérica (58%), quienes representan el 60% del total del empleo de los extranjeros. En esta línea, también merece la pena destacar a los trabajadores de la Unión Europea (de los 27) y de África, que aglutinan un tercio del empleo y registran tasas superiores al 57%, (gráfico II.6).

En tercer lugar y último lugar, la temporalidad tiene también una mayor incidencia en los trabajadores más jóvenes. De hecho, los trabajadores de entre 16 y 29 años presentan las tasas más altas de temporalidad, con porcentajes que oscilan entre el 50 y 80%, dependiendo del grupo de edad (gráfico II.7).

Por su parte, los trabajadores con edades intermedias (de 30 a 54 años), presentan una menor incidencia de la temporalidad, aunque registran valores considerablemente superiores a la temporalidad media nacional (31%), con tasas del 38 al 45%. Un dato a tener en cuenta, ya que estos trabajadores aglutinan –como se ha apreciado anteriormente- la mayor parte del empleo del sector.

Los trabajadores de más de 60 años por su parte también registran una elevada temporalidad. Dentro de este grupo de edad destacan los trabajadores de 60 a 64 años, quienes alcanzan una tasa de temporalidad del 29%.

Gráfico II.7. Tasa de temporalidad del sector de atención a la dependencia, según edad (en %), 2007 (junio).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

De acuerdo con la modalidad de contratación también es posible establecer diferencias entre los distintos grupos de edad. Los trabajadores jóvenes (16-30 años) tienen un mayor volumen de contratos temporales de tipo eventual y de obra y servicio, con valores que superan en algunos casos el 35% del total de la contratación (como por ejemplo los trabajadores de 16 a 19 años con contrato temporal).

Por el contrario, los trabajadores con edades intermedias, que son los que tienen un mayor peso en el empleo del sector, muestran una mayor proporción de contratos de obra y servicio (15-18% sobre el total) que de contratos eventuales (entorno al 13%).

Finalmente, en el caso específico de los trabajadores mayores (de más de 60 años), hay que recalcar el elevado peso que tienen los contratos que se registran bajo la denominación de "otro

contrato temporal", los cuales alcanzan el 6 y 9% del total de la contratación temporal de este grupo de edad[78].

4.1.3. La distribución del empleo por grupos de cotización

El análisis de la distribución del empleo del sector según los grupos de cotización de afiliación a la Seguridad Social permite mostrar que el empleo se concentra mayoritariamente en puestos de trabajo de baja cualificación o sin cualificación. Un rasgo que afecta en mayor medida a las mujeres que a los varones. Las mujeres tienen un mayor peso en los grupos de cotización de "subalternos", "auxiliares administrativos" y "mayores de 18 años no cualificados", con porcentajes que llegan alcanzar el 18%, mientras que los varones registran entorno al 10%.

Tabla II.12 Afiliados a la Seg. Social del sector de atención a la dependencia, según sexo y grupo de cotización, 2007 (junio).

	Varones		Mujeres		Total	Tasa Fem.*
	N	%	N	%	N	%
Ingenieros Licenciados	3.342	8,7	6.092	4,8	9.434	64,6
Ing. Técnicos Ayudantes	4.526	11,8	14.512	11,3	19.038	76,2
Jefes Administrativos	1.645	4,3	2.895	2,3	4.540	63,8
Ayudantes No Titulados	2.114	5,5	6.619	5,2	8.733	75,8
Oficiales Administrativos	7.318	19,1	10.735	8,4	18.053	59,5
Subalternos	3.928	10,2	17.758	13,9	21.686	81,9
Auxiliares Administrativos	4.001	10,4	23.433	18,3	27.434	85,4
Oficiales 1` Y 2`	4.060	10,6	9.986	7,8	14.046	71,1
Oficiales 3`Y Especialistas	2.132	5,6	12.468	9,7	14.600	85,4
Mayores De 18 Años No Cualificados	4.364	11,4	21.804	17,0	26.168	83,3
Trabajadores Menores De 18 Años	53	0,1	61	0,0	114	53,5
Sin Cotización	2	0,0	0	0,0	2	0,0
No consta	857	2,2	1.611	1,3	2.468	65,3
Total	**38.342**	**100,0**	**127.974**	**100,0**	**166.316**	**76,9**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
* Tasa de feminización: empleo mujeres grupo de cotización s./ total empleo grupo de cotización.

También es significativa la mayor presencia de varones en puestos de alta cualificación, como por ejemplo en el grupo de "ingenieros licenciados", en el que registran un porcentaje del 8%; frente a las mujeres que se sitúan en un 4%. Esta circunstancia aparece también en otras categorías intermedias de dirección, como en los "oficiales administrativos" o los "jefes administrativos" (tabla II.12).

El peso del empleo de las mujeres dentro de cada una de los grupos de cotización confirma esta desigual distribución del empleo entre varones y mujeres. De acuerdo con la tasa de feminización, las mujeres ocupan más del 80% de los puestos de "auxiliares administrativos", "oficiales de 3ª y especialistas", "mayores de 18 años no cualificados" y "subalternos".

Desde el punto de vista de la **nacionalidad** de los afiliados, los grupos de cotización con menor cualificación son los que tienen una mayor presencia de extranjeros. Así, los trabajadores autóctonos presentan una mayor concentración en los grupos de mayor cualificación, teniendo una presencia relevante en los "ingenieros / licenciados", "ingenieros técnicos ayudantes", "jefes administrativos" y "oficiales administrativos", en los que se concentra el 33% de trabajadores autóctonos y el 29% del empleo del sector.

[78] Véase anexo.

Los trabajadores extranjeros por su parte se encuentran ocupados en los grupos de "subalterno", "auxiliares administrativo", "oficiales de 1ª y 2ª" y "oficiales de 3ª" y "mayores de 18 años no cualificados", en los que se concentran 16 mil de los 19 mil trabajadores extranjeros que trabajan en el sector, 16 mil. En conjunto, estos trabajadores representan el 83% del empleo de los extranjeros y el 9% del empleo del sector.

Dentro del conjunto de trabajadores extranjeros del sector es posible asimismo distinguir una distribución diferente en la estructura ocupacional según la nacionalidad de los trabajadores que se caracteriza por los siguientes rasgos (tabla II.13):

- Los trabajadores de la Unión Europea (15) se sitúan en categorías tanto de alta cualificación como de cualificación media, entre las que destacan las de "ingenieros licenciados", "subalternos" y "auxiliares administrativos". Una distribución que se reproduce en el caso de los trabajadores de la Unión tras la ampliación a 27 países, los cuales presentan además un peso relevante en otras categorías de menor cualificación, como por ejemplo los "mayores de 18 años no cualificados";

- Los procedentes del resto de Europa se ubican preferentemente en categorías de cualificación media, en ocupaciones como las de "auxiliares administrativos" u "oficiales de tercera y especialistas";

- Por su parte, los trabajadores de Centroamérica y Caribe así como de Sudamérica se encuentran empleados en categorías de cualificación media-baja, como "auxiliares administrativos" y "mayores de 18 años no cualificados";

- Finalmente, los trabajadores de África y Asia se concentran en las categorías profesionales de menor cualificación, fundamentalmente dentro de los "mayores de 18 años no cualificados".

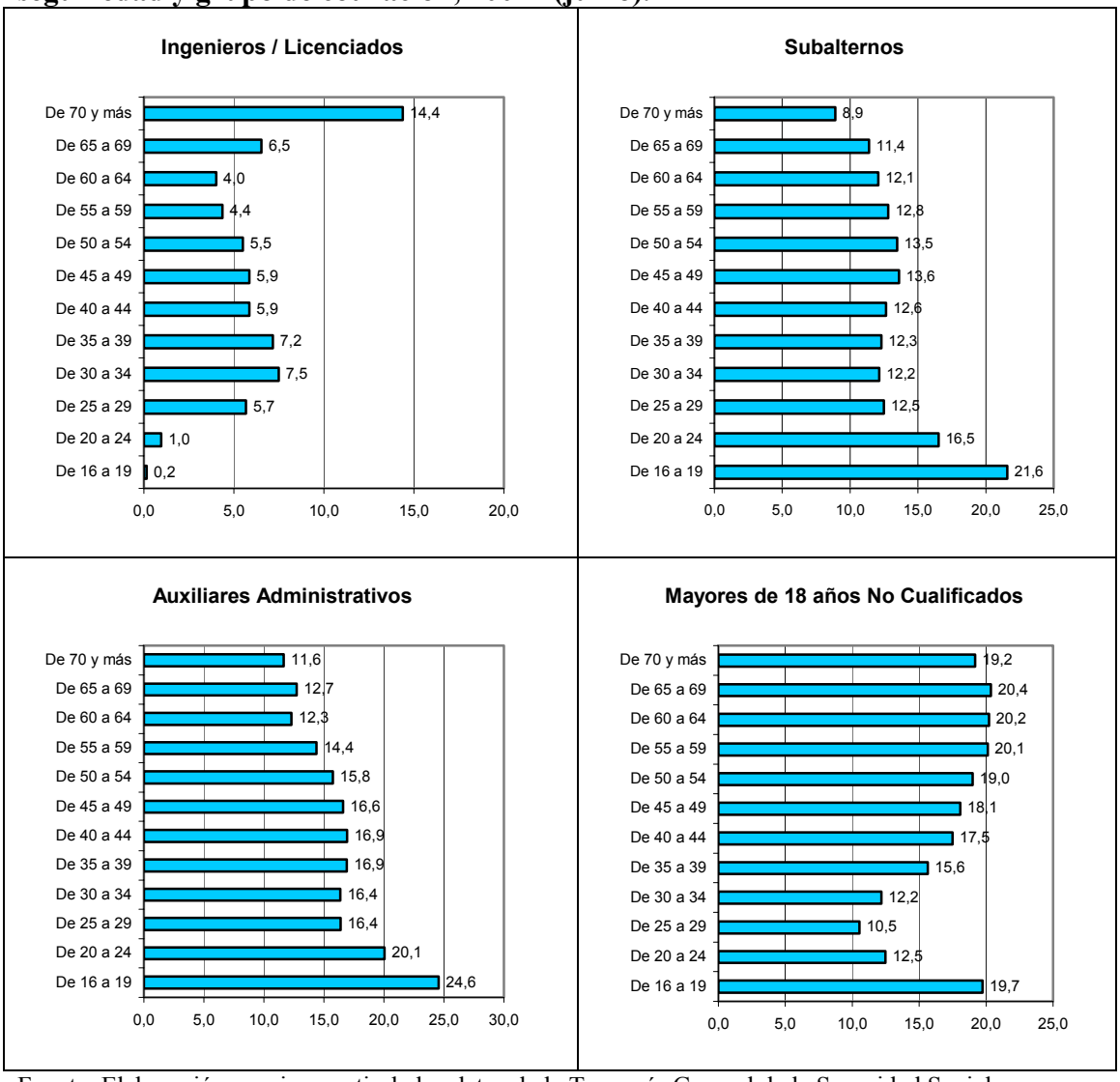
Tabla II.13. Afiliados extranjeros a la Seg. Social del sector de atención a la dependencia, según nacionalidad y grupo de cotización, 2007*(en %) (junio).

	Españoles	Extranjeros	UE15	UE27	Resto de Europa	Centroam. y Caribe	Sudamérica	África	Asia	R. M. y apátridas	No consta
A	6,1	0,5	6,5	3,6	5,1	4,9	1,6	1,2	2,4	14,8	0,0
B	12,2	2,2	10,9	10,7	9,0	5,2	4,1	4,2	7,3	18,5	4,4
C	3,0	5,6	1,7	1,3	1,0	0,4	0,7	1,2	0,6	3,7	2,2
D	5,5	0,9	4,5	3,9	3,1	3,7	3,4	4,0	4,9	3,7	2,2
E	11,8	3,6	6,0	4,4	3,7	2,7	3,5	4,5	1,8	7,4	2,2
F	12,4	3,7	13,8	14,8	16,0	16,5	19,3	15,4	12,8	14,8	15,6
G	15,4	17,7	18,6	18,6	21,1	25,9	28,2	14,6	25,0	14,8	24,4
H	8,6	24,5	8,0	7,9	8,1	7,1	6,9	7,9	11,0	3,7	11,1
I	8,5	7,3	11,0	11,2	13,4	11,1	10,2	12,6	14,0	0,0	11,1
J	14,8	10,8	15,7	21,9	18,7	21,9	21,9	34,3	19,5	14,8	26,7
K	0,1	23,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
S./C.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
No consta	1,6	0,0	3,2	1,5	0,8	0,5	0,2	0,1	0,6	3,7	0,0
Total	100,0	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
TOTAL (N)	146.938	**1.9374**	**1.566**	**3.549**	**589**	**1.209**	**1.1610**	**2.181**	**164**	**27**	**45**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
* Están incluidos los extranjeros pertenecientes a la UE-15. Perdidos por el sistema: 4. A: Ingenieros / Licenciados; B: Ing. Téc. Ayudantes; C: Jefes Admtivos.; D: Ayudantes No Titulados; E: Oficiales Admtivos.; F: Subalternos; G: Auxiliares Admtivos.; H: Oficiales 1ª y 2ª; I: Oficiales 3ª y Espec.; J: Mayores de 18 años No Cualificados; K: Trabajadores menores de 18 años; L: Sin cotización;

La distribución del empleo del sector también permite establecer diferencias entre los distintos **grupos de edad**. Los trabajadores más jóvenes (16-29 años) destacan por situarse en las categorías de "subalternos" y "auxiliares administrativos", en las que se llega a concentrar en algunos casos más del 20% del empleo (como por ejemplo en la categoría de auxiliar administrativo, en la que el grupo de 16 a 19 años alcanza un porcentaje del 24%). Este grupo de edad muestra además un importante volumen de trabajadores "mayores de 18 años sin cualificación". Una distribución similar es la que muestran los trabajadores de 30 a 44 años, aunque con porcentajes considerablemente inferiores: los auxiliares administrativos representan el 16% del empleo de estos grupos de edad. Sin embargo, esta franja de edad es la que registra una proporción relevante de trabajadores con alta cualificación: los ingenieros-licenciados representan el 7% del total de trabajadores de 30 a 39 años de edad. Por último, los trabajadores de más de 45 años se ubican principalmente en categorías de baja cualificación, como por ejemplo dentro de "mayores de 18 años sin cualificación", que llega a representar entre el 18% del total del empleo de los distintos grupos de edad. Dentro de los trabajadores de más edad, destaca el grupo de 70 y más años por registrar el porcentaje más elevado de ingenieros / licenciados de todos los trabajadores del sector (gráfico II.8).

Gráfico II.8 Porcentaje de afiliados a la Seg. Social del sector de atención a la dependencia, según edad y grupo de cotización, 2007* (junio).

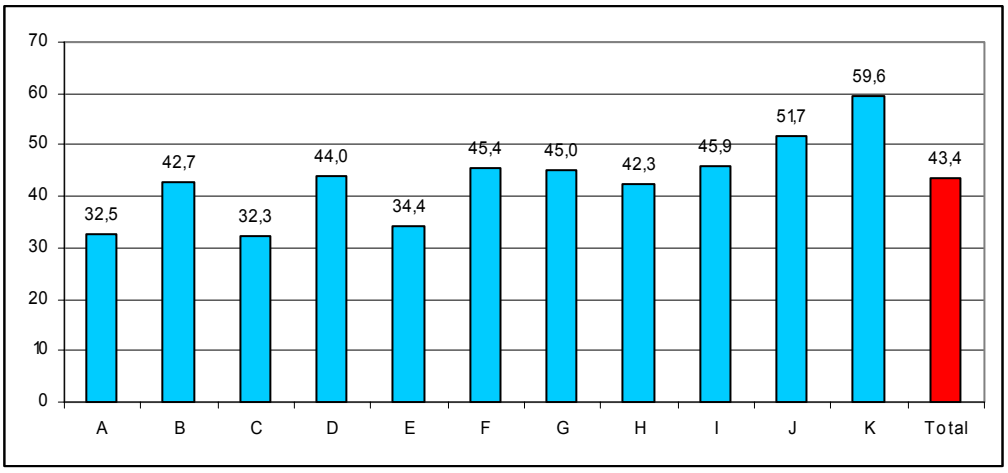


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
* No se incluyen las categorías de "trabajadores menores de 18 años" y "no consta". Existe un total de 70 trabajadores de entre 16 y 18 años. Perdidos por el sistema: 49. Véase anexo.

La distribución del empleo del sector también muestra la existencia de una mayor temporalidad en los grupos de cotización que presentan un menor nivel de cualificación, y que son además los que más peso tienen en el volumen total de empleo del sector. Este es el caso por ejemplo de los trabajadores "mayores de 18 años sin cualificación", que alcanzan un volumen de temporalidad del 51% y que representan el 16% del total del empleo (gráfico II.9).

Con una alta incidencia de la temporalidad también se encuentran los grupos de "subalternos" y "auxiliares administrativos" y "ayudantes no titulados", que recogen el 35% del empleo y registran una tasa de temporalidad especialmente elevada (45%). Los grupos con mayor cualificación presentan una temporalidad considerablemente inferior: "ingenieros / licenciados", "jefes administrativos" y "oficiales administrativos" alcanzar una tasa de temporalidad en torno al 33% para esa misma fecha.

Gráfico II.9 Tasa de temporalidad del sector de atención a la dependencia, según grupo de cotización (%). 2007* (junio).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
* Perdidos por el sistema: 405; A: Ingenieros / Licenciados; B: Ing. Téc. Ayudantes; C: Jefes Admtivos.; D: Ayudantes No Titulados; E: Oficiales Admtivos.; F: Subalternos; G: Auxiliares Admtivos.; H: Oficiales 1ª y 2ª; I: Oficiales 3ª y Espec.; J: Mayores de 18 años No Cualificados; K: Trabajadores menores de 18 años; L: Sin cotización; M: No consta.

Por otra parte, en relación a las distintas modalidades de contratación temporal, la distribución del empleo permite destacar varios aspectos[79]:

- El contrato de obra y servicio tiene una mayor presencia en las ocupaciones de "ayudantes no titulados" y "mayores de 18 años sin cualificación", donde representa el 20% de los contratos de cada ocupación;

- La contratación eventual registra sus valores máximos en las ocupaciones de "subalternos" y "mayores de 18 años sin cualificación" (17%), aunque también muestra un peso relevante en otras ocupaciones como en los "oficiales de 1ª y 2ª" y los "oficiales de 3ª y especialistas";

- El contrato para cubrir la ausencia de otro trabajador es mayoritaria en las ocupaciones de "subalternos" y "auxiliares administrativos", con porcentajes superiores al 12%;

- El contrato de aprendizaje, formación o prácticas tiene un mayor peso en los "trabajadores menores de 18 años", donde representa el 24% del empleo de dicha ocupación;

[79] Véase anexo.

- Y por último, destaca la ocupación de "oficiales administrativos", por ser la que registra un mayor peso en la modalidad definida como "otro tipo de contratación temporal" (8%).

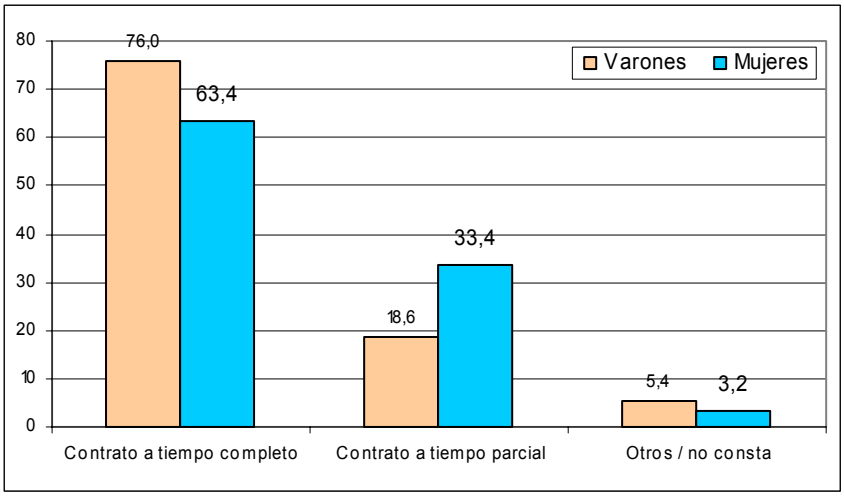
En suma, la distribución del empleo muestra relevantes diferencias entre los distintos grupos de cotización. Unas diferencias que se expresan en una alta incidencia de la temporalidad del empleo en los grupos de cotización que concentran un mayor volumen de empleo del sector.

4.1.4. La jornada de trabajo

Un rasgo característica del empleo del sector de atención a la dependencia es la presencia de un importante volumen de contratos a tiempo parcial: existen 49 mil trabajadores con este tipo de contrato, que suponen el 30% del total del empleo del sector. Un dato relevante si se tiene en cuenta que la media nacional de contratos a tiempo parcial alcanza un porcentaje del 11% en la fecha de referencia[80].

En relación al sexo de los afiliados, cabe remarcar que las mujeres son las que presentan un mayor índice de contratación a tiempo parcial, ya que el 33% de los contratos que registran son parciales, frente al 18% de los varones. En cambio, estos últimos muestran un porcentaje relativo superior al de las mujeres (gráfico II.10).

Gráfico II.10. Afiliados a la Seg. Social del sector de atención a la dependencia, según tipo de jornada y sexo, 2007 (en %) (junio)*.



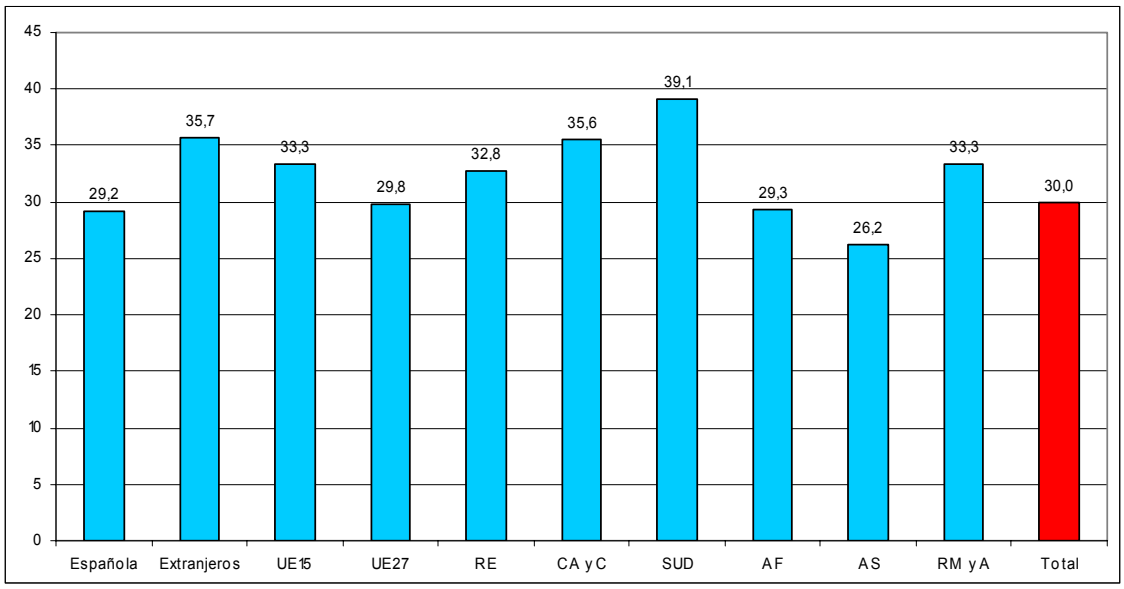
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
* Otros / no consta: se incluyen las categorías de: discontinuo; contrato no comprendido en otros apartados; y minusválido en centro especial de empleo.

Si se atiende única y exclusivamente al número de contratos a tiempo parcial, estas diferencias entre sexos aumentan hasta el punto en el que las mujeres llegan a representar el 86% de los contratos a tiempo parcial del sector; a diferencia de la contratación a tiempo completo, donde las mujeres muestran un menor presencia, aunque todavía es relevante (dado su peso en el volumen del empleo del sector).

Desde el punto de vista de la nacionalidad también es posible apreciar diferencias en cuanto al tipo de jornada. Los trabajadores extranjeros (19 mil) tienen un mayor porcentaje de contratación a tiempo parcial que los autóctonos, con un 35% sobre el total (gráfico II.11).

[80] Véase Encuesta de Población Activa (EPA) 2007. Segundo Trimestre, (INE).

Gráfico II.11. Porcentaje de afiliados a la Seg. Social del sector de atención a la dependencia con contrato a tiempo parcial, según nacionalidad, 2007* (junio).



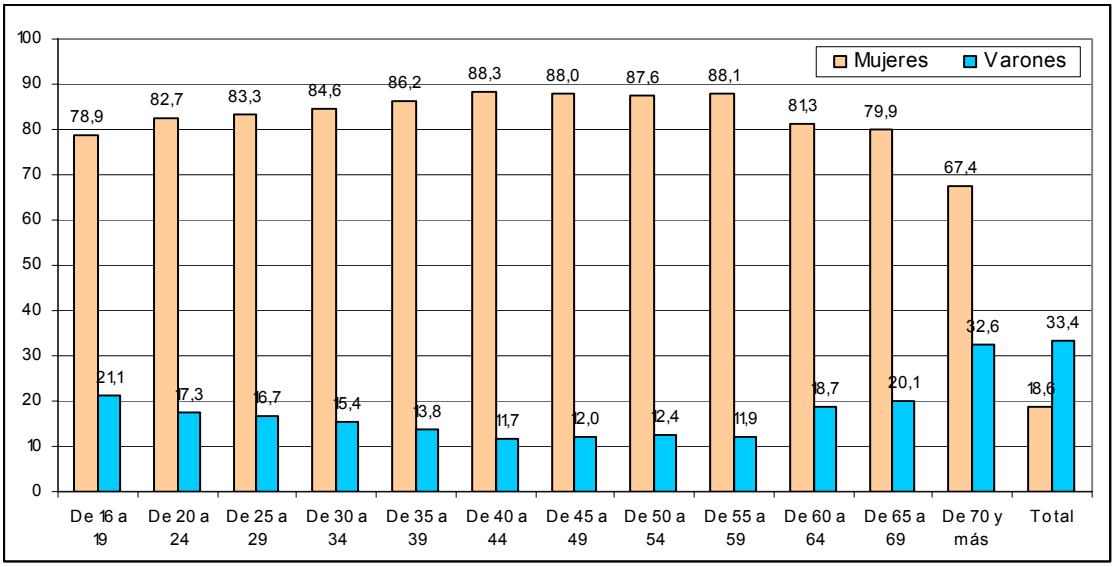
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
*UE15: Extranjeros de la Unión Europea-15; UE27: Extranjeros de la Unión Europea-27; RE: Resto de Europa; CE y C: Centroamérica y Caribe; SUD: Sudamérica; AF: África; AS: Asia; RM y A: Resto del Mundo y apátridas. No se incluyen las categorías de "discontinuo" y "no consta". Perdidos por el sistema: 49.

Dentro del conjunto de trabajadores extranjeros existe una mayor contratación a tiempo parcial de los trabajadores procedentes de Sudamérica y Centroamérica y Caribe, con porcentajes superiores al 35%. En el extremo opuesto, los trabajadores que tienen un menor volumen de contratación a tiempo parcial son los de Asia y África, respectivamente. En conjunto, los trabajadores extranjeros representan el 14% del total de los contratos a tiempo parcial, de los cuales la mayor parte corresponden a trabajadores de Sudamérica y de la Unión Europea-27[81].

Por último, respecto a la edad de los trabajadores, la contratación a tiempo parcial tiene un mayor peso en los grupos de edad más jóvenes, donde representa más del 30% del empleo (49 mil trabajadores). Una característica compartida con los trabajadores de más de 60 años, los cuales alcanzan niveles algo inferiores. Curiosamente, es en esos grupos de edad (trabajadores jóvenes y mayores de 60 años) donde los varones muestran un mayor volumen de contratos a tiempo parcial. En cambio, en los grupos de edad centrales, las mujeres concentran un mayor volumen de contratos a tiempo parcial (gráfico II.12).

[81] Véase anexo.

Gráfico II.12. Porcentaje de afiliados a la Seg. Social del sector de atención a la dependencia con contrato a tiempo parcial, según edad y sexo 2007* (en %) (junio).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
* No se incluyen las categorías de "discontinuo" y "no consta". Perdidos por el sistema: 49 Véase anexo.

A modo de síntesis, los datos de afiliación permiten concluir este apartado señalando que el sector de atención a la dependencia esta formado por un total de 166 mil trabajadores, que suponen el núcleo central del empleo del sector, aunque representan la mitad del empleo estimado a partir de los datos de otras fuentes de información[82].

El empleo del sector está representado en su mayor parte por mujeres y trabajadores con una edad comprendida entre los 30 y 44 años (aunque registra un importante volumen de trabajadores de más edad, en niveles superiores a la media nacional). Se concentra preferentemente en la Comunidades Autónomas de Cataluña, Andalucía, Madrid y Castilla y León. Y tiene un peso relevante de trabajadores extranjeros, sobre todo de trabajadores procedentes de Sudamérica.

El sector muestra además un elevado nivel de temporalidad, que supera ampliamente la media nacional en ese mismo periodo, y que afecta particularmente a las mujeres, los trabajadores extranjeros (resto de Europa, Sudamérica y Asia) y los jóvenes (de 16 a 29 años).

Los grupos de cotización que tienen un mayor peso en el empleo del sector son los de cualificación baja (como por ejemplo, "mayores de 18 años sin cualificación) que son al mismo tiempo los que concentran un mayor volumen de empleo. Estos grupos de cotización están representados mayoritariamente por mujeres y trabajadores extranjeros, y registran una mayor incidencia de la temporalidad en el empleo.

Por último, el empleo del sector muestra un elevado porcentaje de contratación a tiempo parcial, que llega a triplicar la media nacional. Este tipo de contratación es particularmente elevada en el caso de las mujeres (que superan ampliamente el porcentaje de los varones), de los trabajadores extranjeros (sobre todo de los procedentes de Sudamérica), y trabajadores jóvenes y mayores (de más de 60 años).

[82] Véase *Informe 2006. Las Personas Mayores en España.* IMSERSO. Pág. 268.

4.2. Empleo y condiciones de trabajo en los servicios de atención a la dependencia

El objetivo de este apartado es abordar el análisis del empleo de las actividades de acogimiento de ancianos con alojamiento; acogimiento de personas con minusvalía con alojamiento; actividades de servicios sociales para personas con minusvalía; actividades de servicios sociales a domicilio; y otros servicios sociales sin alojamiento. Una tarea para la cual se ha considerado necesario incorporar tanto las características generales del empleo de cada una de las ramas de actividad como los rasgos específicos en su relación con las distintas variables contempladas en el presente estudio (temporalidad, distribución del empleo según los grupos de cotización, jornada de trabajo, etc.)

4.2.1. Acogimiento de ancianos con alojamiento

Las actividades residenciales para personas mayores aglutinan a un total de 71 mil trabajadores, que suponen el 43% del empleo del sector de atención a la dependencia. Un análisis general permite destacar que la mayor parte del empleo está integrado por mujeres y por trabajadores autóctonos, aunque existe un peso relevante de trabajadores extranjeros (16%).

Cuadro II.10. Principales características del empleo de los servicios de acogimiento de ancianos con alojamiento, 2007 (junio).

Acogimiento de ancianos con alojamiento
71 mil trabajadores (43% del empleo del sector)
El empleo se concentra en Cataluña, Castilla y León, Madrid y Andalucía (55% del empleo)
84% del empleo son mujeres
11mil trabajadores extranjeros (16% del empleo): Sudamérica (60%), UE27 (19%) y África (9%)
41% de los trabajadores tienen entre 30 y 44 años
37% de los trabajadores tienen más de 45 años
50% del empleo se concentra en: subalternos, Aux. administrativos y mayores de 18 años sin cualificación
28 mil trabajadores con contrato temporal

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

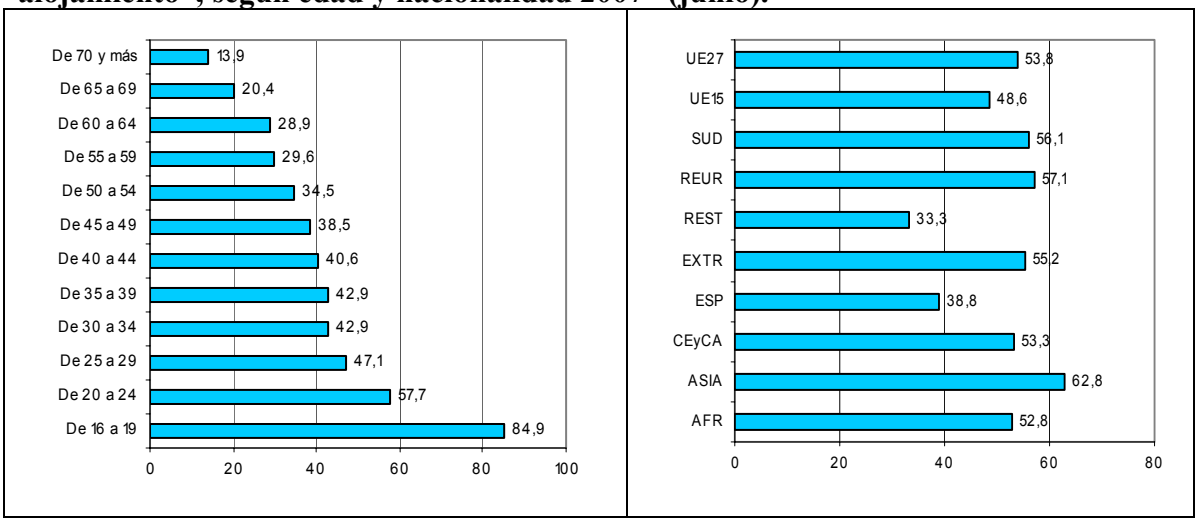
El empleo de esta rama de actividad se concentra en los grupos de edad centrales (30 a 44 años) y en los grupos de cotización de baja cualificación; y registra un mayor volumen en las Comunidades Autónomas de Cataluña, Castilla y León, Madrid y Andalucía.

La temporalidad en el empleo

La tasa de temporalidad del empleo de las actividades de acogimiento a personas mayores es del 41%, dos puntos porcentuales inferior a la tasa media del sector. Un dato que se debe –entre otros factores- a la evaluación del empleo de los varones, quienes registran una tasa de temporalidad del 33%, la cual es significativamente inferior a la mostrada por las mujeres durante el año 2007 (42%).

Por grupos de edad, los trabajadores más jóvenes son los que presentan una mayor incidencia de la temporalidad, con valores superiores a la media de la rama de actividad. En contraste, los trabajadores de más edad presentan las tasas de temporalidad más bajas, aunque en algún caso (como los trabajadores de 45 49 años) cercanas a la media de la rama (gráfico II.13).

Gráfico II.13. Tasa de temporalidad en los servicios de "acogimiento de ancianos con alojamiento", según edad y nacionalidad 2007* (junio).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
* ESP: Españoles; EXTR: Total Extranjeros; UE15: Extranjeros de la Unión Europea-15; UE27: Extranjeros de la Unión Europea-27; REUR: Resto de Europa; CEyCA: Centroamérica y Caribe; SUD: Sudamérica; AFR: África; REST: Resto del Mundo y apátridas. Véase anexo.

La temporalidad en esta rama de actividad es mayor en el caso de los trabajadores extranjeros, con una tasa del 55%, frente al 38% de los autóctonos. Las tasas de temporalidad de los trabajadores extranjeros muestran significativas diferencias según la procedencia (gráfico II.13). Destacan los trabajadores de Sudamérica y del Resto de Europa (con tasas superiores al 56%). En el extremo opuesto, se sitúan los trabajadores de la UE-15 y del Resto del Mundo, aunque el peso de estos últimos en el empleo de la rama poco significativo[83].

La distribución del empleo por grupos de cotización

El empleo de las actividades residenciales para personas mayores está integrado por puestos de trabajo de cualificación media-baja: los grupos de cotización que registran un mayor volumen de trabajadores son los de "subalternos", "auxiliares administrativos" y "mayores de 18 años sin cualificación", en los que se concentran la mitad del empleo de esta rama de actividad (tabla II.14).

Además, el empleo muestra una distribución desigual por sexos, en la que las mujeres tienden a ubicarse en los grupos de cotización de menor cualificación, en puestos de atención directa a las personas en situación de dependencia. De hecho, muestran porcentajes de empleo superiores a los varones en los grupos de "subalternos", "auxiliares administrativos" y "mayores de 18 años sin cualificación". En cambio, en los grupos de mayor cualificación (como por ejemplo, ingenieros-licenciados), los varones superan ampliamente los registros alcanzados por las mujeres, situándose de esta forma en puestos de dirección y gestión. Esta desigual distribución por sexos es confirmada por la tasa de feminización, de acuerdo con la cual las mujeres representan más del 86% del empleo de los grupos de "auxiliares administrativos", "subalternos", "oficiales de 3ª y especialistas" y "mayores de 18 años sin cualificación".

[83] Como sucede con los trabajadores procedentes de Asia, quienes presentan las tasas de temporalidad más elevadas y tienen poca presencia en el empleo del sector. Véase anexo.

Tabla II.14. Afiliados a la Seg. Social en los servicios de "acogimiento de ancianos con alojamiento", según sexo 2007 (junio).

	Varones		Mujeres		Total		Tasa Fem.*
	N	%	N	%	N	%	%
Ingenieros Licenciados	1.298	11,3	2.132	3,6	3.430	4,8	62,2
Ing. Técnicos Ayudantes	1.498	13,1	5.801	9,7	7.299	10,3	79,5
Jefes Administrativos	456	4	1.162	1,9	1.618	2,3	71,8
Ayudantes No Titulados	457	4	2.606	4,4	3.063	4,3	85,1
Oficiales Administrativos	669	5,8	2.926	4,9	3.595	5,1	81,4
Subalternos	1.634	14,3	10.096	16,9	11.730	16,5	86,1
Auxiliares Administrativos	1.516	13,2	11.213	18,8	12.729	17,9	88,1
Oficiales 1` Y 2`	1.622	14,2	6.233	10,4	7.855	11	79,4
Oficiales 3`Y Especialistas	831	7,3	6.756	11,3	7.587	10,7	89,0
Mayores De 18 Años No Cualificados	1.023	8,9	10.081	16,9	11.104	15,6	90,8
Trabajadores Menores De 18 Años	8	0,1	25	0	33	0	75,8
Sin Cotización	0	0	0	0	0	0	0
No consta	449	3,9	693	1,2	1.142	1,6	60,7
Total	**11.461**	**100**	**59.724**	**100**	**71.185**	**100**	**83,9**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
* Tasa de feminización: empleo mujeres grupo de cotización s./ total empleo grupo de cotización.

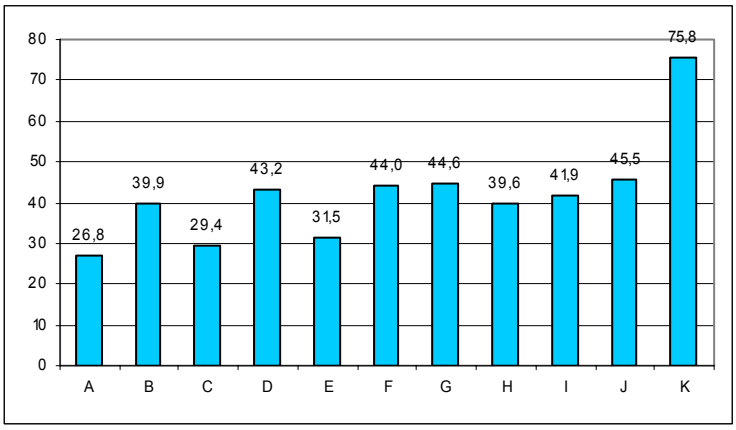
También hay que destacar que existe una distribución diferencial en función del sexo y nacionalidad de los trabajadores. Las trabajadoras extranjeras se concentran fundamentalmente en los grupos de "auxiliares administrativos", "subalternos" y "mayores de 18 años sin cualificación", en las que recoge el 65% del empleo. Son mayoritarias en los grupos de "ayudantes no titulados", "auxiliares administrativos", "subalternos", "oficiales de 3ª y especialistas" y "mayores de 18 años no cualificados" (donde registran más del 92% del empleo). En cambio, los varones extranjeros presentan un mayor peso en los"ingenieros-licenciados", con la mitad del empleo[84].

Por su parte, las trabajadoras autóctonas se sitúan en los grupos de "auxiliar administrativo", "subalterno" y "mayores de 18 años sin cualificación" (41% del empleo). Además, estas trabajadoras representan la mayor parte del empleo de los "auxiliares administrativos", "oficiales de 3ª" y "mayores de 18 años sin cualificación" (con porcentajes superiores al 87%). Sin embargo, los trabajadores autóctonos registran un mayor peso en los "ingenieros / licenciados" que en el resto grupos de cotización. En ambos casos, las mujeres se ubican en grupos de cualificación media y baja, mientras que los varones registran su mayor porcentaje en los grupos de alta cualificación.

En suma, la distribución del empleo pone de relieve que las mujeres y los trabajadores extranjeros (y más concretamente, las trabajadoras extranjeras) se ubican en los grupos de cotización de menor cualificación, que son además, los grupos más vulnerables ante la temporalidad, registrando las tasas más elevadas de esta rama de actividad: los grupos de "subalternos", "auxiliares administrativos" y "mayores de 18 años sin cualificación" alcanzan tasas de temporalidad superiores al 44%; en cambio, los grupos de mayores cualificación (ingenieros-licenciados) muestran valores sustancialmente inferiores (gráfico II.14).

[84] Véase anexo.

Gráfico II.14. Tasa de temporalidad en las actividades de "acogimiento de ancianos con alojamiento", según grupos de cotización 2007 (junio)*.

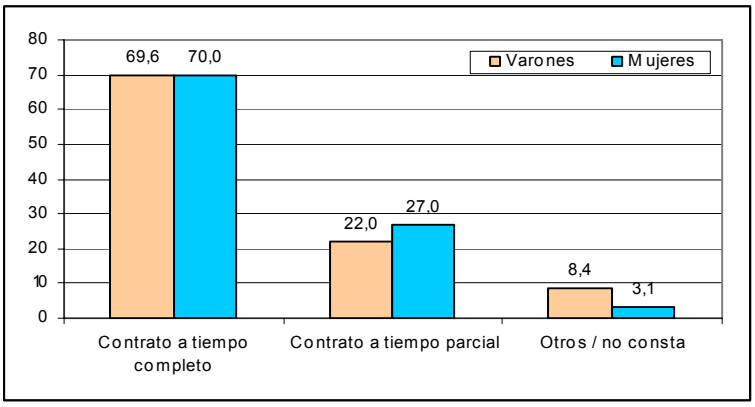


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
* A: Ingenieros / Licenciados; B: Ing. Téc. Ayudantes; C: Jefes Admtivos.; D: Ayudantes No Titulados; E: Oficiales Admtivos.; F: Subalternos; G: Aux. Admtivos.; H: Oficiales 1ª y 2ª; I: Oficiales 3ª y Espec.; J: Mayores de 18 años No Cualificados; K: Trab. menores de 18 años;

La jornada de trabajo

Otra de las características del empleo de los servicios residenciales para las personas mayores es la existencia de una mayor utilización de la contratación a tiempo parcial por parte de las mujeres que de los varones. En esta rama de actividad existen un total de 18 mil contratos a tiempo parcial, que suponen el 26% del empleo de la rama; un porcentaje inferior que el registrado para el conjunto del sector (30%). Asimismo, destaca que el 86% de los contratos a tiempo parcial son mujeres, quienes muestran además un porcentaje relativo superior a los varones: un 27% para las primeras frente a un 22% para los segundos (gráfico II.15).

Gráfico II.15. Afiliados a la Seg. Social en las actividades de "acogimiento de ancianos con alojamiento", según tipo de jornada y sexo, 2007 (en %)*.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

En síntesis, el empleo de la rama de los servicios residenciales para personas mayores se caracteriza por estar formado principalmente por mujeres, con una edad de entre 30 y 34 años. Se distingue también por tener un importante número de trabajadores extranjeros, sobre todo procedentes de Sudamérica. Y además presenta una alta incidencia de la temporalidad en el empleo, centrada en las ocupaciones de menor cualificación, que son ocupadas preferentemente por mujeres e trabajadores extranjeros. Finalmente, muestra una contratación a tiempo parcial algo superior en el caso de las mujeres.

4.2.2. Acogimiento de personas con minusvalía con alojamiento

Los servicios residenciales para personas con minusvalía concentran 17 mil trabajadores, que representan el 10% del empleo del sector de atención a la dependencia. El empleo de esta rama de actividad presenta las siguientes características: está formado mayoritariamente por mujeres, quienes representan el 78% del mismo. Existe además un peso relevante de trabajadores extranjeros (10%), aunque menor a otras ramas de actividad.

Cuadro II.11. Principales características del empleo de los servicios de acogimiento de personas con minusvalía, 2007 (junio).

Acogimiento de personas con minusvalía
17 mil trabajadores (10% del empleo del sector)
El empleo se concentra en Cataluña, Madrid y Andalucía
78% del empleo son mujeres
1.748 trabajadores extranjeros (10% del empleo): Sudamérica (67%) y UE27 (14%)
43% de los trabajadores tienen entre 30 y 44 años
33% de los trabajadores tienen más de 45 años
47% del empleo se concentra en: subalternos, aux. administrativos y mayores de 18 años sin cualificación
6 mil trabajadores con contrato temporal

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

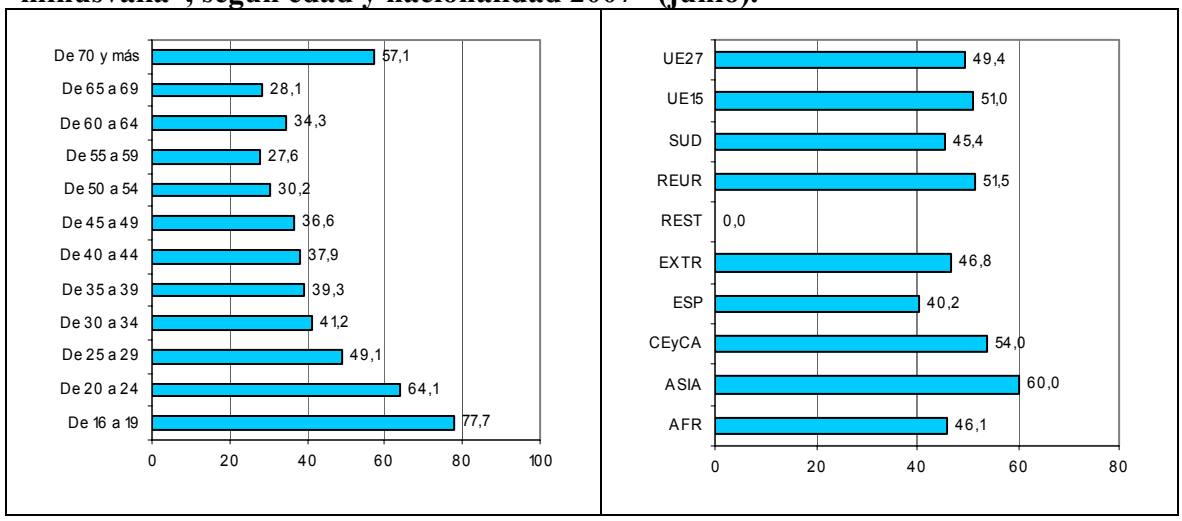
El empleo de esta rama de actividad también destaca por concentrarse en los grupos de edad centrales y en los grupos de cotización de menor cualificación; así como en las Comunidades de Cataluña, Madrid y Andalucía, respectivamente.

La temporalidad en el empleo

La tasa de temporalidad del empleo en los servicios de acogimiento de personas con minusvalía en 2007 es del 40%, lo que sitúa la temporalidad 3 puntos porcentuales por debajo de la media del sector. Además, los datos ponen de relieve la existencia de notables diferencias por sexos con respecto a la temporalidad: las mujeres alcanzan una tasa del 42%, frente al 35% de los varones.

Respecto a la edad, la temporalidad tiene una mayor incidencia en los trabajadores jóvenes, que son los que alcanzan las tasas de temporalidad más elevadas, con valores superiores al 49%. En este ámbito, destacan también los trabajadores de más edad, que aunque no constituyen el núcleo central del empleo de la rama de actividad presentan tasas cercanas e incluso superiores a la media (gráfico II.16).

Gráfico II.16. Tasa de temporalidad en los servicios de "acogimiento de personas con minusvalía", según edad y nacionalidad 2007* (junio).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
* ESP: Españoles; EXTR: Total Extranjeros; UE15: Extranjeros de la Unión Europea-15; UE27: Extranjeros de la Unión Europea-27; REUR: Resto de Europa; CEyCA: Centroamérica y Caribe; SUD: Sudamérica; AFR: África; REST: Resto del Mundo y apátridas. Véase anexo.

La temporalidad también es mayor en el caso de los trabajadores extranjeros, quienes registran una tasa 6 puntos porcentuales superior a la de los autóctonos (40,2%). Asimismo, se detectan diferencias significativas según el origen de los trabajadores extranjeros: las tasas de temporalidad más elevadas son las de los trabajadores de Asia, Centroamérica y Caribe, Resto de Europa y de la Unión Europea (27), con tasas superiores al 49%. Por el contrario, los trabajadores de Sudamérica registran los valores más bajos en el conjunto de trabajadores extranjeros.

La distribución del empleo por grupos de cotización

El empleo de los servicios residenciales para personas con minusvalía se concentra en los grupos de cotización de menor cualificación (subalternos, auxiliares administrativos y mayores de 18 sin cualificación), donde se registra el 48 %. A pesar de ello, también es significativo el volumen (aunque menor) de trabajadores en grupos de alta cualificación, sobre todo en el de "ingenieros técnicos ayudantes" (tabla II.16).

La distribución del empleo de esta rama de actividad también permite señalar la existencia de una distinta distribución entre varones y mujeres, en la que estas últimas se ubican preferentemente en grupos de cotización de baja cualificación, como por ejemplo "subalternos" o auxiliares administrativos", entre otros. Además, muestran un menor peso en los grupos de alta cualificación, sobre todo con respecto a los "ingenieros-licenciados", porque en la de "ingenieros técnicos ayudantes" los valores son similares a las de los varones (tabla II.15).

Tabla II.15. Afiliados a la Seg. Social en los servicios de "acogimiento de personas con minusvalía", según sexo 2007 (junio).

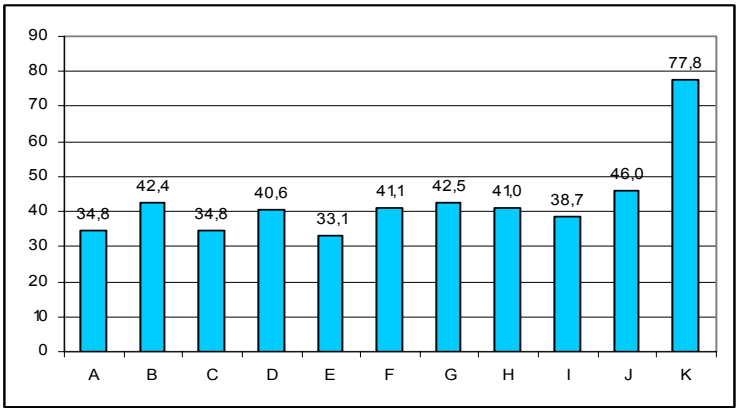
	Varones		Mujeres		Total		Tasa Fem.*
	N	%	N	%	N	%	%
Ingenieros Licenciados	333	8,8	589	4,4	922	5,3	63,9
Ing. Técnicos Ayudantes	413	10,9	1.399	10,4	1.812	10,5	77,2
Jefes Administrativos	156	4,1	289	2,1	445	2,6	64,9
Ayudantes No Titulados	462	12,2	1.248	9,3	1.710	9,9	73,0
Oficiales Administrativos	229	6,1	860	6,4	1.089	6,3	79,0
Subalternos	579	15,3	2.296	17	2.875	16,7	79,9
Auxiliares Administrativos	445	11,8	2.944	21,8	3.389	19,6	86,9
Oficiales 1` Y 2`	440	11,6	995	7,4	1.435	8,3	69,3
Oficiales 3`Y Especialistas	238	6,3	1.059	7,9	1.297	7,5	81,6
Mayores De 18 Años No Cualificados	437	11,6	1.717	12,7	2.154	12,5	79,7
Trabajadores Menores De 18 Años	4	0,1	5	0	9	0,1	55,6
Sin Cotización	0	0	0	0	0	0	0
No consta	44	1,2	80	0,6	124	0,7	64,5
Total	**3.780**	**100**	**13.481**	**100**	**17.261**	**100**	**78,1**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
* Tasa de feminización: empleo mujeres grupo de cotización s./ total empleo grupo de cotización.

Por otra parte, el empleo de esta rama de actividad también muestra que los trabajadores extranjeros se sitúan en los grupos menos cualificados, representados en su mayor parte por mujeres. Así, se aprecia que las trabajadoras extranjeras se ubican en los grupos de "subalterno", "auxiliar administrativo" y "mayores de 18 años sin cualificación", en los que recogen el 81% del empleo.

Las mujeres extranjeras por su parte representan totalidad de los empleos de los "ayudantes no titulados", así como un peso de más del 90% en los grupos de "ingenieros ayudantes", "auxiliares administrativos" y "mayores no cualificados". En cambio, los varones extranjeros tienen una mayor presencia en las ocupaciones de "ingenieros / licenciados", donde representan la mitad del empleo. Con unos porcentajes algo menores, las trabajadoras autóctonas se concentran en las ocupaciones de "auxiliar administrativo", "subalterno" y "mayores de 18 años sin cualificación.

Gráfico II.17. Tasa de temporalidad en los servicios de "acogimiento de personas con minusvalía", grupos de cotización 2007 (junio)*.



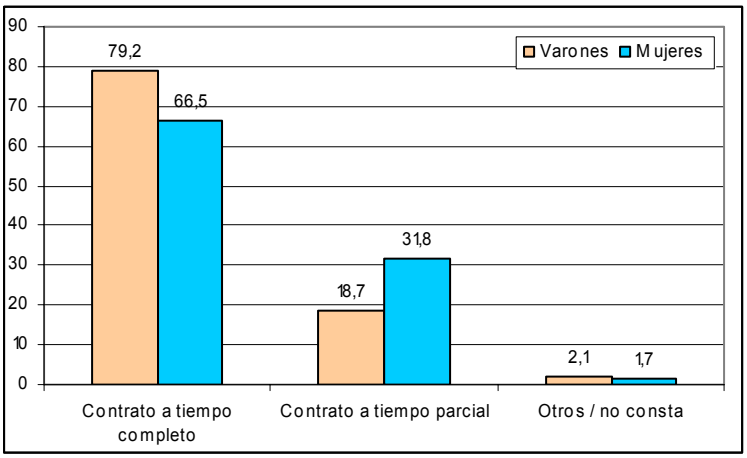
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
* A: Ingenieros / Licenciados; B: Ing. Téc. Ayudantes; C: Jefes Admtivos.; D: Ayudantes No Titulados; E: Oficiales Admtivos.; F: Subalternos; G: Aux. Admtivos.; H: Oficiales 1ª y 2ª; I: Oficiales 3ª y Espec.; J: Mayores de 18 años No Cualificados; K: Trab. menores de 18 años.

Las trabajadoras extranjeras y autóctonas se ubican en los grupos de cotización con menor cualificación, que son además los grupos que presentan una mayor temporalidad en el empleo.

La jornada de trabajo

El empleo de los servicios residenciales para personas con minusvalía muestra un mayor peso de las mujeres en la contratación a tiempo parcial. En esta rama de actividad existen 4 mil mujeres con contrato a tiempo parcial, las cuales representan el 85% de los contratos que se registran bajo esta modalidad. Además, el peso de los contratos a tiempo parcial es mayor en el caso de las mujeres, existiendo una distancia de más de 13 puntos porcentuales entre las tasas de las mujeres y de los varones (gráfico II.18).

Gráfico II.18. Afiliados a la Seg. Social en los servicios de "acogimiento de personas con minusvalía", según tipo de jornada y sexo, 2007 (en %) (junio).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

En suma, se puede concluir señalando que el empleo de esta rama de actividad destacar por estar protagonizado por mujeres (aunque existe un peso mayor de varones que en otras ramas), de 30 a 44 años y de grupos de edad avanzada. Se caracteriza también por presentar un débil peso de los extranjeros en el empleo, que proceden fundamentalmente de Sudamérica. Además, presenta una alta incidencia de la temporalidad en los trabajadores más jóvenes y de más edad, así como en los grupos de cotización de baja cualificación. Por último, existe también una utilización relevante de la contratación a tiempo parcial por parte de las mujeres.

4.2.3. Servicios sociales a domicilio

El empleo del servicio de ayuda a domicilio se cifra en un total de 13 mil trabajadores, que suponen el 8% del empleo del sector de atención a la dependencia. Las mujeres tienen un predominante en esta rama de actividad, ya que representan el 90% del empleo. Es igualmente relevante (aunque en un nivel inferior) el peso de los trabajadores extranjeros (17%).

Cuadro II.12. Principales características del empleo de los servicios sociales a domicilio, 2007 (junio).

Actividades de servicios sociales a domicilio
13 mil trabajadores (8% del empleo del sector)
El empleo se concentra en Madrid, País Vasco, Castilla y León y Cataluña
90% del empleo son mujeres
2 mil trabajadores extranjeros (17% del empleo): Sudamérica (65%)
43% de los trabajadores tienen entre 30 y 44 años
40% de los trabajadores tienen más de 45 años
55% del empleo se concentra en: aux. administrativos y mayores de 18 años sin cualificación
7 mil trabajadores con contrato temporal

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

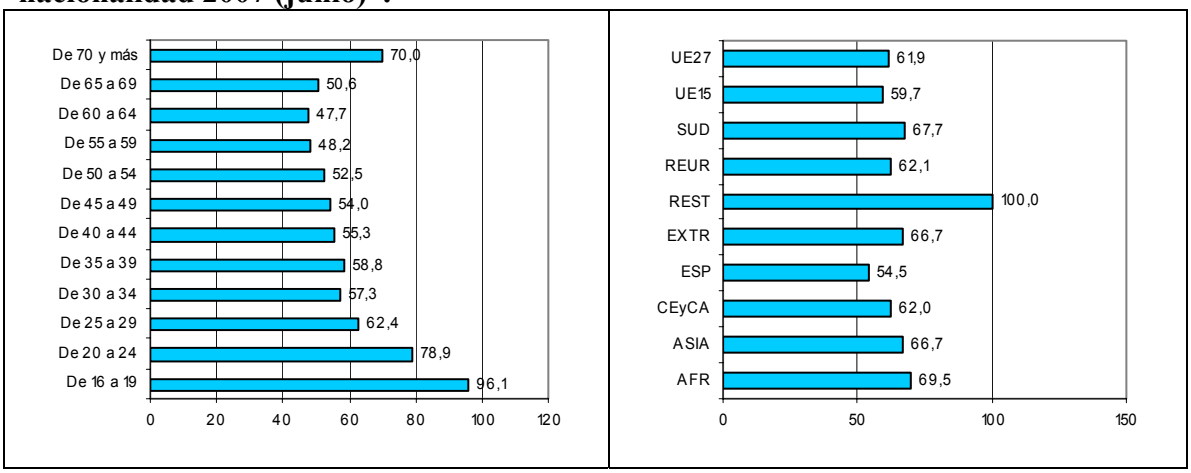
El empleo de esta rama de actividad se concentra en las edades centrales, aunque existe un volumen importante de trabajadores de más de 45 años (40%). Finalmente, existe un mayor volumen de empleo en las Comunidades de Madrid, País Vasco, Castilla y León y Cataluña.

La temporalidad en el empleo

La temporalidad del empleo de las actividades de servicios sociales a domicilio se cifra en una tasa del 56%, que supera en más de 13 puntos porcentuales la media del sector y se sitúa como la tasa más elevada del conjunto de actividades de atención a la dependencia. Una característica que supone un importante obstáculo para la formación de los trabajadores, así como para la prestación de un servicio de calidad, ya que la falta de estabilidad en la contratación de los trabajadores repercute –en último término- en la calidad del servicio que se presta; especialmente en el servicio de ayuda a domicilio, donde se requiere una atención continuada en el tiempo.

Como sucede en el resto de actividades, las mujeres registran una mayor temporalidad en el empleo, aunque en este caso con valores muy elevados: una tasa del 57%, frente al 53% de los varones.Al igual que en el resto de ramas de actividad, los trabajadores jóvenes son los que reflejan una mayor temporalidad en el empleo, con tasas superiores al 62%. En cualquier caso, el dato más relevante es que los grupos de edad centrales (de 30 a 44 años), en los que se concentra el mayor volumen de empleo, registran unas altas tasas de temporalidad, que superan ampliamente la tasa media del sector de atención a la dependencia, (gráfico II.19).

Gráfico II.19. Tasa de temporalidad de las "actividades de servicios sociales", según edad y nacionalidad 2007 (junio)*.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
* ESP: Españoles; EXTR: Total Extranjeros; UE15: Extranjeros de la Unión Europea-15; UE27: Extranjeros de la Unión Europea-27; REUR: Resto de Europa; CEyCA: Centroamérica y Caribe; SUD: Sudamérica; AFR: África; REST: Resto del Mundo y apátridas. Véase anexo.

Los trabajadores extranjeros, por su parte, alcanzan una tasa de temporalidad del 66%, que supera en más de 12 puntos porcentuales la tasa de los trabajadores autóctonos. De acuerdo con las regiones de procedencia, destacan, por una parte, los trabajadores de Sudamérica, que tienen una tasa del 67% y un importante peso en el empleo; y por otra, los procedentes de Asia y África, que alcanzan las tasas más elevadas, aunque presentan una menor relevancia en el empleo de esta rama.

La distribución del empleo por grupos de cotización

El empleo de los servicios sociales de ayuda a domicilio se concentra principalmente en los grupos de cotización de cualificación baja, destacando entre todos los "auxiliares administrativos" y

los "mayores de 18 años sin cualificación", que recogen el 55% del empleo de esta actividad (tabla II.16).

Tabla II.16. Afiliados a la Seg. Social en las "actividades de servicios sociales a domicilio", según sexo y grupo de cotización. 2007 (junio).

	Varones		Mujeres		Total		Tasa Fem.
	N	%	N	%	N	%	%
Ingenieros Licenciados	63	4,9	170	1,4	233	1,7	73,0
Ing. Técnicos Ayudantes	126	9,8	696	5,7	822	6,1	84,7
Jefes Administrativos	24	1,9	97	0,8	121	0,9	80,2
Ayudantes No Titulados	62	4,8	206	1,7	268	2	76,9
Oficiales Administrativos	118	9,2	673	5,5	791	5,9	85,1
Subalternos	115	9	1.153	9,5	1.268	9,4	90,9
Auxiliares Administrativos	202	15,8	2.712	22,3	2.914	21,6	93,1
Oficiales 1` Y 2`	69	5,4	423	3,5	492	3,7	86,0
Oficiales 3`Y Especialistas	102	8	1.440	11,8	1.542	11,5	93,4
Mayores De 18 Años No Cualificados	272	21,3	4.291	35,2	4.563	33,9	94,0
Trabajadores Menores De 18 Años	0	0	2	0	2	0	100,0
No consta	127	9,9	323	2,7	450	3,3	71,8
Total	**1.280**	**100**	**12.186**	**100**	**13.466**	**100**	**90,5**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
* Tasa de feminización: empleo mujeres grupo de cotización s./ total empleo grupo de cotización.

El empleo refleja además una desigual distribución por sexos: las mujeres registran mayores porcentajes de empleo en los grupos de cotización de menor cualificación (como "auxiliares administrativos" o "mayores de 18 años sin cualificación"), mientras que los varones alcanzan unos niveles de empleo sustancialmente superiores en los grupos más cualificados (ingenieros-licenciados o jefes administrativos), (gráfico 11).

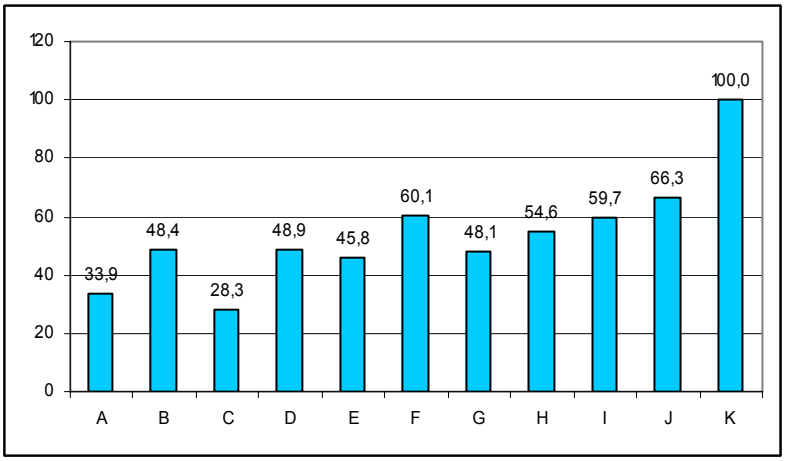
En este ámbito, también hay que resaltar que existe una fuerte concentración de los trabajadores extranjeros en los grupos de menor nivel de cualificación: los grupos de "auxiliar administrativo" y "mayores de 18 años sin cualificación" reúnen el 76% del empleo de los trabajadores extranjeros.

Por sexo, la distribución no varía significativamente entre trabajadoras autóctonas y extranjeras: en ambos casos las mujeres presenta una mayor proporción en los grupos menos cualificados (aunque es cierto que las extranjeras presentan una mayor concentración en dichos grupos). Así, las trabajadoras autóctonas tienen un mayor peso en los grupos de "subalterno", "auxiliar administrativo", "oficiales de 3ª" y "mayores de 18 años no cualificados", en los que se concentra el 75% del empleo.

En el caso de las trabajadoras extranjeras, éstas se concentran principalmente en los grupos de "auxiliar administrativo" y "mayores de 18 años sin cualificación", que aglutinan el 75% del empleo.

En definitiva, la distribución del empleo de esta rama de actividad pone de manifiesto nuevamente que las mujeres y los trabajadores extranjeros (sobre todo las mujeres) se sitúan en los grupos de cotización con mayor incidencia de la temporalidad. En este caso, destacan los grupos de "subalternos" y "mayores de 18 años sin cualificación", los cuales registran tasas superiores al 60%, (gráfico II.20).

Gráfico II.20. Tasa de temporalidad en las "actividades de servicios sociales a domicilio", según grupos de cotización 2007 (junio)*.

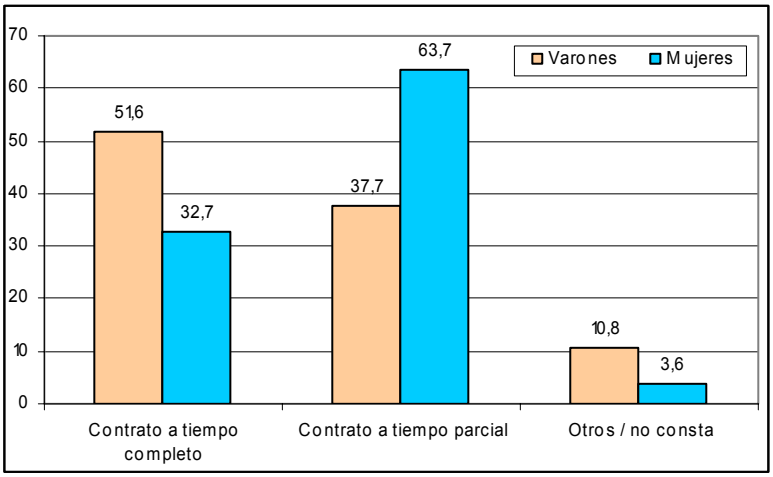


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
* A: Ingenieros / Licenciados; B: Ing. Téc. Ayudantes; C: Jefes Admtivos.; D: Ayudantes No Titulados; E: Oficiales Admtivos.; F: Subalternos; G: Aux. Admtivos.; H: Oficiales 1ª y 2ª; I: Oficiales 3ª y Espec.; J: Mayores de 18 años No Cualificados; K: Trab. menores de 18 años.

La jornada de trabajo

El empleo de los servicios sociales a domicilio destaca por tener un alto índice de contratación a tiempo parcial, más que ningún otro servicio de atención del sector, tanto para varones como para mujeres. En esta rama de actividad se registran un total de 8 mil contratos a tiempo parcial, que suponen el 61% de los contratos registrados en esta actividad. Las mujeres son nuevamente las que alcanzan un mayor nivel de contratación a tiempo parcial, con un 63% (la tasa más elevada en el conjunto del sector en contratación a tiempo parcial), frente al 37% de los varones, (gráfico II.21).

Gráfico II.21. Afiliados a la Seg. Social en las "actividades de servicios sociales a domicilio", según tipo de jornada y sexo, 2007 (en %) (junio).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

En síntesis, se puede concluir señalando que el empleo de esta rama de actividad se caracteriza –como el resto de ramas- por estar representado mayoritariamente por mujeres, existiendo un peso relevante de trabajadores mayores de 45 años (los cuales presentan casi la misma proporción que los trabajadores de 30 a 44 años). El empleo destaca asimismo por concentrarse en los grupos de cotización de media y baja cualificación, como por ejemplo "auxiliares administrativos" y "mayores de 18 años sin cualificación"; refleja además unas tasas de

temporalidad elevadas, sobre todo en el caso de mujeres y trabajadores extranjeros; y muestra una amplia utilización de la contratación a tiempo parcial, representada casi única y exclusivamente por las mujeres.

4.2.4. Servicios sociales para personas con minusvalía

El empleo de las actividades de servicios sociales para personas con minusvalía aglutina a un total de 35 mil trabajadores, que suponen el 21% del empleo del sector. La mayor parte de los trabajadores de estas actividades son mujeres, quienes representan el 63% del empleo. El peso de los trabajadores extranjeros en esta rama de actividad es menor en comparación con otros servicios (5%), aunque su procedencia es similar (Sudamérica).

Cuadro II.13. Principales características del empleo de las actividades servicios sociales para personas con minusvalía, 2007 (junio).

Actividades de servicios sociales para personas con minusvalía
35 mil trabajadores (21% del empleo del sector)
El empleo se concentra en País Vasco, Andalucía, Castilla y León y Cataluña
63% del empleo son mujeres
1.722 trabajadores extranjeros (5% del empleo): Sudamérica (60%)
42% de los trabajadores tienen entre 30 y 44 años
37% de los trabajadores tienen más de 45 años
40% del empleo se concentra en: aux. administrativos y oficiales
13 mil trabajadores con contrato temporal

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

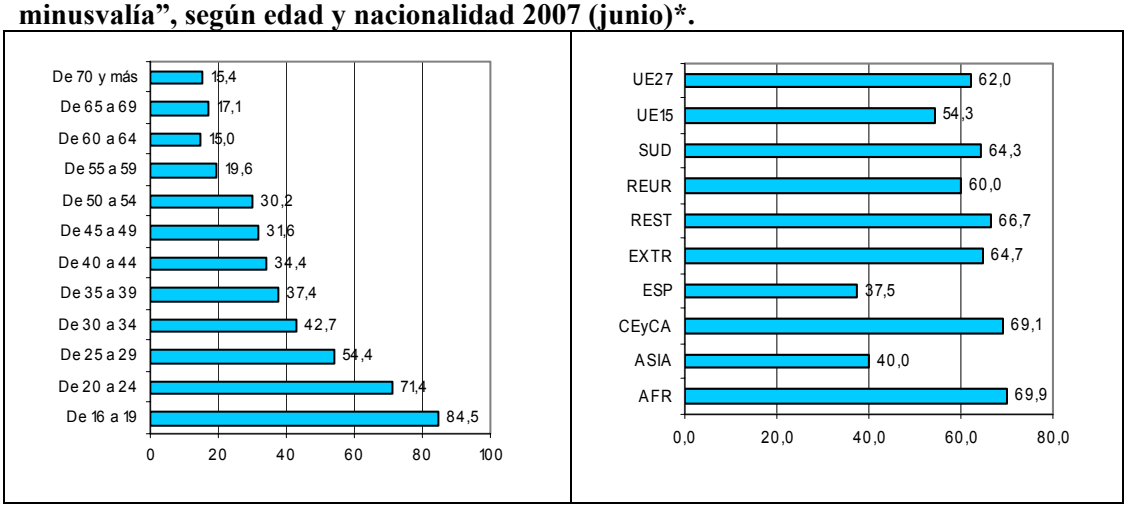
El empleo se concentra en los grupos de edad centrales (aunque –como en otras ramas- existe un volumen relevante de trabajadores de más de 45 años) y en los grupos de cotización de cualificación media; y registra una mayor concentración en las CCAA de País Vasco, Andalucía, Castilla y León y Cataluña.

La temporalidad en el empleo

La temporalidad del empleo en las actividades de servicios sociales para personas con minusvalía se cifra en un 38%, que supone una tasa 5 puntos porcentuales inferior a la media del sector, siendo la tasa más baja del conjunto de servicios de atención a la dependencia. Un dato que se explica –en parte- por la baja tasa de temporalidad que registran los varones en 2007 (33%), que es significativamente inferior a la mostrada por las mujeres en es mismo año (42%).

No obstante, el empleo de esta rama de actividad muestra una elevada temporalidad en el caso de los trabajadores jóvenes (de 16 a 19 años), con valores superiores al 50%. En cambio, a diferencia de otros servicios refleja una menor temporalidad en las edades centrales (de 30 a 44) y de más de 45 años, (gráfico II.22).

Gráfico II.22. Tasa de temporalidad de las "actividades de servicios sociales para personas con minusvalía", según edad y nacionalidad 2007 (junio)*.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
* ESP: Españoles; EXTR: Total Extranjeros; UE15: Extranjeros de la Unión Europea-15; UE27: Extranjeros de la Unión Europea-27; REUR: Resto de Europa; CEyCA: Centroamérica y Caribe; SUD: Sudamérica; AFR: África; REST: Resto del Mundo y apátridas. Véase anexo.

Los datos de temporalidad en el empleo ponen además de manifiesto importantes diferencias entre los trabajadores autóctonos y extranjeros, que se cifran en más de 30 puntos porcentuales: los primeros registran una tasa del 34%, frente al 64% de los segundos. Dentro de los trabajadores extranjeros, destacan los procedentes de Centroamérica y Caribe, África y del Resto de Europa, que alcanzan tasas superiores al 66% (gráfico II.22).

La distribución del empleo por grupos de cotización

El empleo de las actividades de servicios sociales a domicilio para personas con minusvalía se cifra en 35 mil trabajadores, de los cuales la mayor parte se encuentran ubicados en grupos de cotización de cualificación media. A diferencia de otros servicios, en esta rama de actividad existe un menor porcentaje de "trabajadores mayores de 18 años sin cualificación" (12%), concentrándose el empleo en "of. administvos.", "aux. administrativos" e "ingenieros téc. ayudantes" (tabla II.17).

Tabla II.17. Afiliados a la Seg. Social en las actividades de "actividades de servicios sociales a domicilio para personas con minusvalía", según sexo y grupo de cotización. 2007 (junio).

	Varones		Mujeres		Total		Tasa Fem.*
	N	%	N	%	N	%	%
Ingenieros Licenciados	688	5,3	1.281	5,7	1.969	5,6	65,1
Ing. Técnicos Ayudantes	930	7,2	2.755	12,3	3.685	10,4	74,8
Jefes Administrativos	567	4,4	687	3,1	1.254	3,6	54,8
Ayudantes No Titulados	573	4,4	1.342	6	1.915	5,4	70,1
Oficiales Administrativos	5.417	42	4.505	20,1	9.922	28,1	45,4
Subalternos	702	5,4	2.056	9,2	2.758	7,8	74,5
Auxiliares Administrativos	907	7	3.344	14,9	4.251	12	78,7
Oficiales 1` Y 2`	777	6	1.136	5,1	1.913	5,4	59,4
Oficiales 3`Y Especialistas	616	4,8	2.175	9,7	2.791	7,9	77,9
Mayores De 18 Años No Cualificados	1.579	12,3	2.868	12,8	4.447	12,6	64,5
Trabajadores Menores De 18 Años	27	0,2	18	0,1	45	0,1	40,0
Sin Cotización	2	0	0	0	0	0	0
No consta	103	0,8	235	1	338	1	69,5
Total	**12.888**	**100**	**22.402**	**100**	**35.290**	**100**	**63,5**

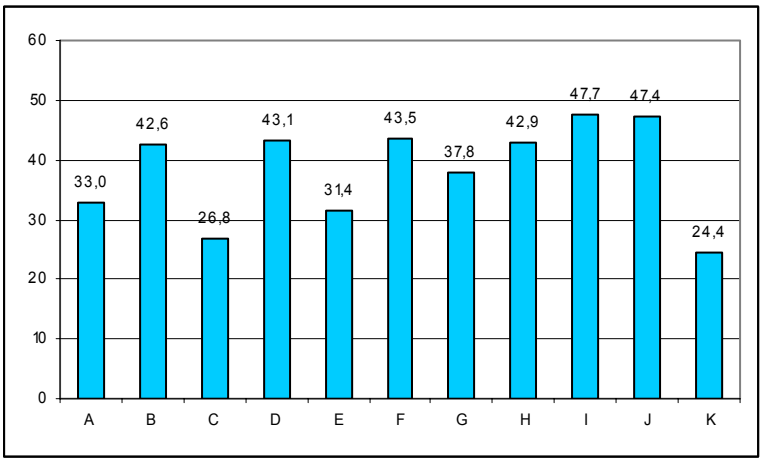
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social. * Tasa de feminización: empleo mujeres grupo de cotización s./ total empleo grupo de cotización.

Además, el empleo refleja una distribución desigual por sexos, aunque con significativas diferencias con respecto al resto de ramas de actividad. Los varones se concentran principalmente en el grupo de "oficiales administrativos", donde recogen el 42% del empleo. En cambio, las mujeres se distribuyen en los grupos de "oficiales administrativos", "auxiliares administrativos" y "mayores de 18 años sin cualificación" (47%). A diferencia del resto, en estas actividades las mujeres tienen un peso similar a los varones en los grupos de cotización de mayor cualificación, siendo incluso superior. Una distribución que se encuentra también en los grupos menos cualificados (tabla 12).

Por otra parte, hay que destacar que la distribución del empleo muestra asimismo una elevada concentración de los trabajadores extranjeros en los grupos de menor cualificación: el 52% del empleo de los extranjeros se concentra en los grupos de "subalterno", "auxiliar administrativo" y "mayores de 18 años sin cualificación".La mayor parte de estos trabajadores son mujeres, que aglutinan el 84% del empleo. A pesar de ello, conviene tener en cuenta que existen un total de 1.388 trabajadoras extranjeras y que suponen tan solo el 10% del empleo de esta actividad. Por tanto, el peso fundamental del empleo recae en las trabajadoras autóctonas, las cuales se concentran en los grupos de "ingenieros técnicos ayudantes", "oficiales administrativos", "auxiliares administrativos" "mayores de 18 años sin cualificación", donde registran el 60% del empleo[85].

Los grupos de cotización en los que se concentran los trabajadores extranjeros son además los que registran las tasas de temporalidad más elevadas. Así, destacan particularmente los grupos de "subalternos", "oficiales de 3ª y especialistas" y "mayores de 18 años sin cualificación" (gráfico II.23).

Gráfico II.23. Tasa de temporalidad en las "actividades de servicios sociales a domicilio para personas con minusvalía", según grupos de cotización 2007 (junio)*.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
* A: Ingenieros / Licenciados; B: Ing. Téc. Ayudantes; C: Jefes Admtivos.; D: Ayudantes No Titulados; E: Oficiales Admtivos.; F: Subalternos; G: Aux. Admtivos.; H: Oficiales 1ª y 2ª; I: Oficiales 3ª y Espec.; J: Mayores de 18 años No Cualificados; K: Trab. menores de 18 años.

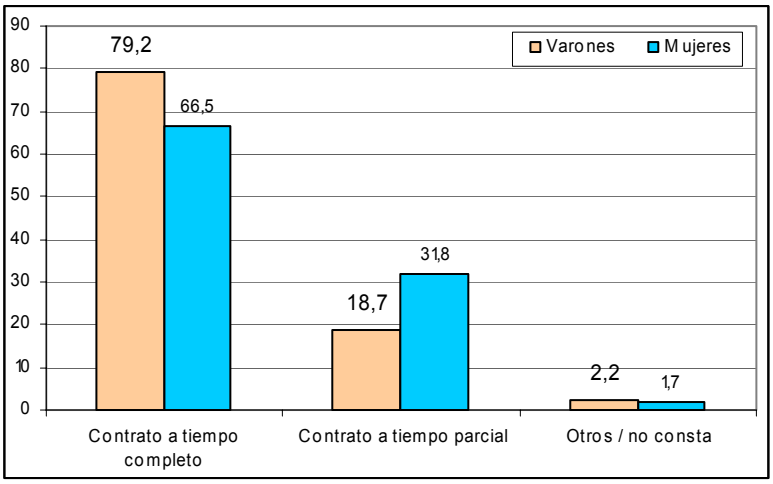
En cambio, los grupos de cotización más cualificados dedicados a la gestión y dirección (ingenieros-licenciados y jefes administrativos) presentan las tasas de temporalidad más bajas.

[85] Véase anexo.

La jornada de trabajo

El empleo de esta rama de actividad se caracteriza por registrar un total de 4 mil trabajadores con contrato a tiempo parcial, que suponen el 29% del empleo de estos servicios. Este tipo de contratación es utilizada preferentemente por parte de las mujeres, quienes registran el 82% de los contratos a tiempo parcial. Además, la tasa de contratación a tiempo parcial de las mujeres es considerablemente superior a la de varones (gráfico II.24).

Gráfico II.24. Afiliados a la Seg. Social en las "act. de serv. sociales a domicilio para personas con minusvalía", según tipo de jornada y sexo, 2007 (en %) (junio).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

En resumen, el empleo de esta rama de actividad esta protagonizado por mujeres de 30 a 44 años (aunque existe un peso relevante de mujeres de más edad) que son en su mayor parte españolas. Se caracteriza además por tener un alto índice de estabilidad en el empleo. La temporalidad en esta rama de actividad afecta a las ocupaciones menos cualificadas (salvo las ocupaciones de alta cualificadas definidas como ayudantes), así como a los trabajadores jóvenes, a las mujeres y a los extranjeros. Por último, la contratación a tiempo parcial es poco relevante en esta rama de actividad, siendo realizada en su mayor parte por las mujeres.

4.2.5. Otros servicios sociales sin alojamiento

Los servicios sociales no incluidos en las categorías anteriores[86] emplean a un total de 29 mil trabajadores, que suponen el 17% del empleo del sector de atención a la dependencia. La mayor parte de estos servicios están siendo realizados por mujeres, las cuales representan el 69% del empleo. El peso de los trabajadores extranjeros en esta rama de actividad (8%) es menor al registrado por otros servicios.

[86] Véase Capítulo I.

Cuadro II.14. Principales características del empleo de otros servicios sociales sin alojamiento, 2007 (junio).

Otros servicios sociales sin alojamiento
29 mil trabajadores (17% del empleo del sector)
El empleo se concentra en Andalucía, Cataluña y País Vasco
69% del empleo son mujeres
2 mil trabajadores extranjeros (8% del empleo): Sudamérica (44%), UE-27 (23%) y África (22%)
46% de los trabajadores tienen entre 30 y 44 años
29% de los trabajadores tienen más de 45 años
28% del empleo se concentra en: ingenieros-licenciados, Ing. Téc. Ayudantes; y 24% en: subalternos y auxiliares administrativos
14 mil trabajadores con contrato temporal

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

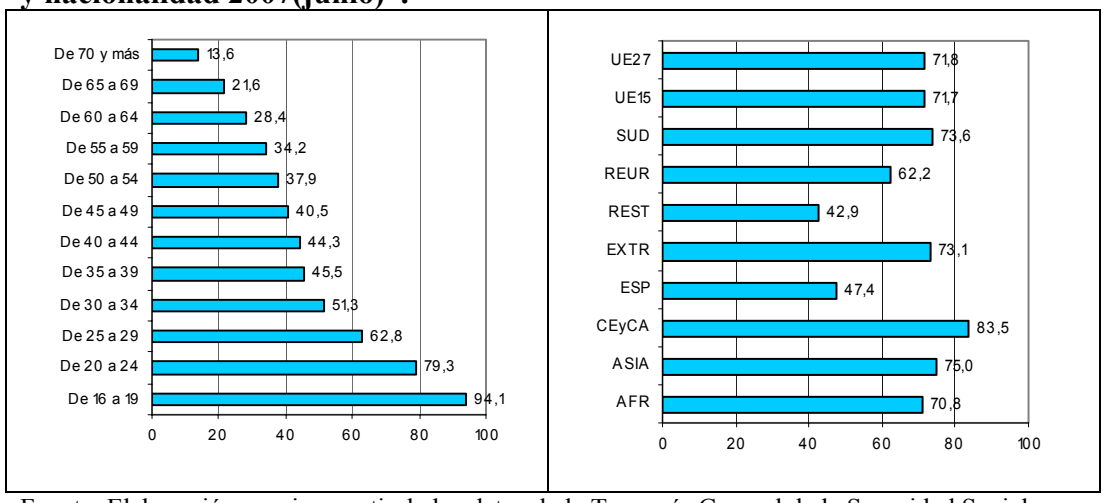
El empleo se concentra en los grupos de edad centrales (30 a 44 años), así como en los grupos de cotización de cualificación media y alta, lo cual constituye una diferencia significativa con el resto de servicios de atención. Desde el punto de vista territorial, las Comunidades Autónomas que registran un mayor volumen de empleo son las de Andalucía, Cataluña y el País Vasco, que aglutinan el 40% del empleo de esta rama de actividad, (cuadro 20).

La temporalidad en el empleo

La tasa de temporalidad del empleo en esta rama de actividad es del 42%, similar a la media del sector de atención a la dependencia. No obstante, existen notables diferencias entre varones y mujeres con respecto a la temporalidad: las mujeres alcanzan una tasa del 50%, frente a la de los varones que se sitúa en un 38%.

Por grupos de edad, los trabajadores jóvenes son nuevamente los que presentan una mayor incidencia de la temporalidad, con valores superiores al 62%. Los grupos de edad centrales tienen valores que oscilan entorno a la media del sector (o incluso superiores); mientras que los trabajadores de más edad registran una menor temporalidad en el empleo (gráfico II.25).

Gráfico II.25. Tasa de temporalidad de "otros servicios sociales sin alojamiento", según edad y nacionalidad 2007(junio)*.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
* ESP: Españoles; EXTR: Total Extranjeros; UE15: Extranjeros de la Unión Europea-15; UE27: Extranjeros de la Unión Europea-27; REUR: Resto de Europa; CEyCA: Centroamérica y Caribe; SUD: Sudamérica; AFR: África; REST: Resto del Mundo y apátridas. Véase anexo.

Además, en esta rama de actividad la temporalidad incide con mayor fuerza en el caso de los trabajadores extranjeros, quienes alcanzan una tasa del 73%, lo que supone más de 25 puntos porcentuales de diferencia con la tasa registrada por los trabajadores autóctonos. En esta rama, destacan particularmente las elevadas tasas de temporalidad de los trabajadores extranjeros procedentes de Centroamérica y Caribe (83%), Asia (75%) y Sudamérica (73%), respectivamente (gráfico 30).

La distribución del empleo por grupos de cotización

El empleo de las actividades de las actividades de servicios sociales no contemplados en los apartados anteriores está representado por trabajadores de cualificación media y alta; una característica singular y específica de esta rama de actividad.

La distribución del empleo de estos servicios, a diferencia del resto de servicio de atención, muestra una mayor proporción de trabajadores en los grupos de "ingenieros-licenciados" e "ingenieros técnicos ayudantes", en los cuales se concentra 28% del empleo de la rama. A pesar de este dato, conviene recalcar que también existe un peso relevante en los grupos de "auxiliar administrativo" y "mayor de 18 años sin cualificación", en los que se recoge casi la misma proporción de trabajadores (tabla II.18).

Además, la distribución del empleo por sexos muestra que las mujeres tienen una mayor presencia que los varones en grupos de baja cualificación, como por ejemplo en los "mayores de 18 años sin cualificación"; aunque al mismo tiempo, registran un mayor porcentaje de empleo en grupos de alta cualificación, como en "ingenieros técnicos ayudantes". Los varones por su parte destacan particularmente en los grupos de alta cualificación y con capacidad de gestión: "ingenieros-licenciados", "jefes administrativos", "oficiales administrativos" y "oficiales de 1ª y 2ª", entre otros.

Tabla II.18. Afiliados a la Seg. Social en las actividades de "otros servicios sociales sin alojamiento", según sexo y grupo de cotización. 2007 (junio).

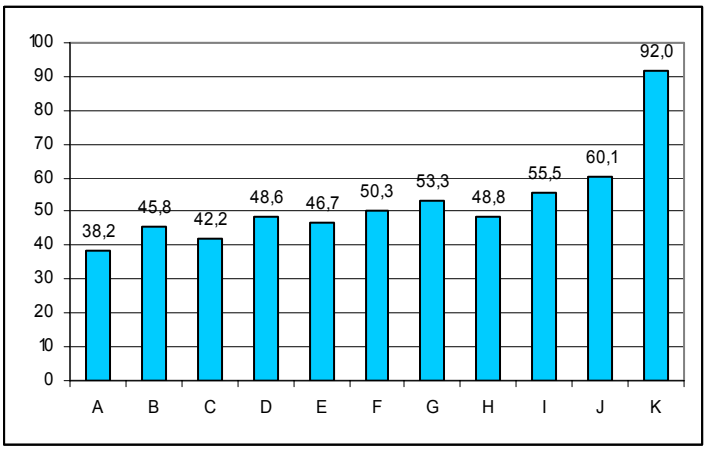
	Varones		Mujeres		Total		Tasa Fem.*
	N	%	N	%	N	%	%
Ingenieros Licenciados	960	10,7	1.920	9,5	2.880	9,9	66,7
Ing. Técnicos Ayudantes	1.559	17,5	3.861	19,1	5.420	18,6	71,2
Jefes Administrativos	442	4,9	660	3,3	1.102	3,8	59,9
Ayudantes No Titulados	560	6,3	1.217	6	1.777	6,1	68,5
Oficiales Administrativos	885	9,9	1.771	8,8	2.656	9,1	66,7
Subalternos	898	10,1	2.157	10,7	3.055	10,5	70,6
Auxiliares Administrativos	931	10,4	3.220	16	4.151	14,3	77,6
Oficiales 1` Y 2`	1.152	12,9	1.199	5,9	2.351	8,1	51,0
Oficiales 3`Y Especialistas	345	3,9	1.038	5,1	1.383	4,8	75,1
Mayores De 18 Años No Cualificados	1.053	11,8	2.847	14,1	3.900	13,4	73,0
Trabajadores Menores De 18 Años	14	0,2	11	0,1	25	0,1	44,0
Sin Cotización	0	0	0	0	0	0	0
No consta	134	1,5	280	1,4	414	1,4	67,6
Total	**8.933**	**100**	**20.181**	**100**	**29.114**	**100**	**69,3**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
* Tasa de feminización: empleo mujeres grupo de cotización s./ total empleo grupo de cotización.

Por otra parte, la distribución del empleo también permite distinguir diferencias en función de la nacionalidad de las trabajadoras. Así, las trabajadoras autóctonas, que suponen el 64% del empleo de esta actividad, tienen una mayor presencia dentro de los grupos de "auxiliar administrativo", "oficiales de 3ª" y "mayores de 18 años sin cualificación", donde representan más del 70% de dichos grupos. Una distribución similar presentan las trabajadoras extranjeras, aunque con proporciones algo menores, representando el 60% del empleo de los extranjeros en cada grupo de cotización[87].

Finalmente, otro rasgo de la distribución del empleo es que los grupos de cotización con menor nivel de cualificación presentan –en términos generales- mayores tasas de temporalidad. En este sentido, destacan particularmente los grupos de "subalternos", "auxiliares administrativos", "oficiales de 3ª" y "mayores de 18 años sin cualificación", los cuales registran tasas superiores al 50% (gráfico II.26).

Gráfico III.26. Tasa de temporalidad en "otros servicios sociales sin alojamiento", según grupos de cotización 2007 (junio)*.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.
* A: Ingenieros / Licenciados; B: Ing. Téc. Ayudantes; C: Jefes Admtivos.; D: Ayudantes No Titulados; E: Oficiales Admtivos.; F: Subalternos; G: Aux. Admtivos.; H: Oficiales 1ª y 2ª; I: Oficiales 3ª y Espec.; J: Mayores de 18 años No Cualificados; K: Trab. menores de 18 años.

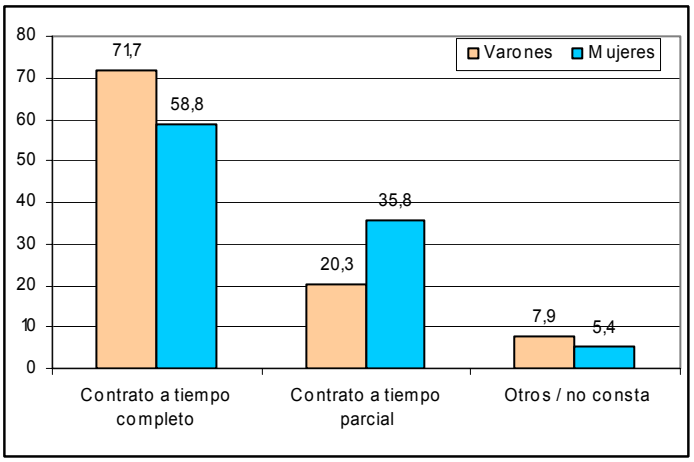
La jornada de trabajo

Por último, esta rama de actividad se caracteriza por la existencia de un peso relevante de contratación a tiempo parcial, aunque con un porcentaje menor que otros servicios de atención.

En esta rama existen un total de 9 mil contratos bajo esta modalidad, que suponen un tercio del total del empleo. Asimismo, también hay que resaltar que la mayor parte de este tipo de contratos corresponde a las mujeres, pues son ellas las que aglutinan el 80% de los contratos a tiempo parcial de esta rama de actividad. Además, presentan un mayor porcentaje relativo en este tipo de contratación: un 35%, frente al 20% registrado por los varones (gráfico II.27).

[87] Véase anexo.

Gráfico II.27. Afiliados a la Seg. Social en "otros servicios sociales sin alojamiento", según tipo de jornada y sexo, 2007 (en %) (junio).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

En síntesis, el empleo de esta rama de actividad se caracteriza (como el resto de las ramas) por estar representado por mujeres, que tienen una edad comprendida entre los 30 y 44 años (aunque existe también un tercio de trabajadores de más de 45 años). Destaca asimismo por tener una alta incidencia de la temporalidad, que afecta en mayor medida a los grupos de cotización menos cualificados y a los trabajadores extranjeros; y sin embargo, no se detectan grandes diferencias entre varones y mujeres, que muestran una tendencia similar en cuanto a la temporalidad. Por último, el empleo de esta rama resalta también por un bajo nivel de contratación a tiempo parcial, la cual es representada mayoritariamente por las mujeres.

III. CONCLUSIONES

El sector de la atención a las personas en situación de dependencia ha experimentado un crecimiento relevante en los últimos años como fruto del aumento de las demandas sociales de atención y cuidado de personas mayores y personas con discapacidad, así como los cambios en las formas tradicionales de atención (realizadas principalmente por las mujeres en el ámbito familiar), motivados por la incorporación de la mujer al mercado laboral. Un crecimiento que se ha reflejado tanto en el número de empresas y trabajadores dedicados a esta actividad como en el número de personas atendidas.

Los servicios sociales en España se han caracterizado tradicionalmente por tener una débil cobertura, grandes diferencias territoriales en servicios y recursos, así como un peso relevante del apoyo informal en los cuidados a las personas en situación de dependencia. A pesar del crecimiento experimentado hasta la fecha, los servicios sociales continúan mostrando importantes diferencias con respecto al resto de países europeos, sobre todo en cuanto a sus niveles generales de cobertura.

Además, la actual configuración del sector -integrado principalmente por los servicios de Residencias, Centros de día, Ayuda a Domicilio y Teleasistencia- se caracteriza por una marcada heterogeneidad y diversidad en cuanto a las entidades dedicadas a la prestación de estos servicios (entidades públicas de distintos ámbitos, empresas privadas, entidades no lucrativas, trabajadores autónomos, etc.). Una característica que potencia aún más las diferencias territoriales existentes en la prestación de recursos y servicios de atención a la dependencia, que se han ido consolidando a lo largo de las últimas décadas.

Desde el punto de vista laboral, la actividad de atención y cuidado a otras personas tiene unos rasgos propios que hacen que las condiciones laborales tengan una influencia decisiva en la prestación del servicio. Se trata de una actividad en la que se cubre las necesidades vitales de los personas atendidas, que en muchas ocasiones no pueden ser aplazadas en el tiempo (levantarse, asearse, etc.), y que precisa de una ayuda continuada por parte de los trabajadores.

Por ello, existen diversas razones por las que la calidad del servicio no puede desarrollarse adecuadamente en las próximas décadas sin un empleo de calidad, si no se tienen en cuenta algunas de las deficiencias que presenta el sector desde el punto de vista de las condiciones laborales de sus trabajadores. Una cuestión ya recogida en la Ley 39/2006, en la que se contempla que "se atenderá, de manera específica, a la calidad en el empleo, así como a promover la profesionalidad, potenciar la formación en aquellas entidades que aspiren a gestionar prestaciones o servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la dependencia" (art. 35).

Sin embargo, la información disponible para el estudio de los servicios sociales en España ha sido tradicionalmente deficitaria, siendo en la mayor parte de los casos bastante escasa y con poco nivel de desagregación. Esta situación se explica -entre otros factores- por la falta de adecuación al sector de las estadísticas y registros oficiales, así como la heterogeneidad que tradicionalmente ha caracterizado a los sistemas y criterios utilizados por las distintas Administraciones encargadas de la regulación de los servicios sociales. Un déficit de información que supone un importante obstáculo para la evaluación de las actuaciones desarrolladas en el ámbito de los servicios sociales, así como de la calidad de las condiciones laborales de los trabajadores del sector.

El objetivo de la presente investigación es el de realizar una aproximación a la información relativa a la calidad del empleo y las condiciones de trabajo del sector de atención a las personas en situación de dependencia. Para ello, en primer lugar, se ha procedido a revisar las distintas iniciativas desarrolladas en el ámbito europeo sobre la medición de la calidad del empleo. Una tarea

que ha permitido elaborar una tipología ideal de indicadores para el análisis de las condiciones laborales en el sector de atención a la dependencia, que incorpora los principales rasgos de esta actividad y se ajusta a las características de los distintos servicios.

Al mismo tiempo, se recoge un análisis general sobre la información existente sobre empleo y condiciones laborales del sector, mediante el examen de las diversas fuentes de información utilizadas en España para analizar los datos relativos al empleo y condiciones de trabajo.

Por otra parte, se ha abordado también el contenido de la normativa existente que regula la acreditación y prestación de servicios de atención a la dependencia (de las iniciativas jurídicas desarrolladas por parte de las Comunidades Autónomas), en relación a los requisitos materiales y de personal. El análisis se centra específicamente en los criterios y condiciones mínimas de acreditación, que se basan en ratios de personal y perfiles profesionales.

Finalmente, se profundiza en el análisis de los datos procedentes de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y la Tesorería General de la Seguridad Social [en adelante TGSS], dado que se trata de las fuentes que aportan más información sobre las condiciones laborales del sector.

Los datos de la TGSS suponen un avance en la mejora del conocimiento de las condiciones laborales del sector (debido, entre otras razones, a que pueden ser evaluados a lo largo del tiempo) y ofrecen una valiosa información acerca de una parte importante de los servicios sociales: los trabajadores. Concretamente, la información que aportan los datos de la TGSS sobre las condiciones laborales permite abordar materias tales como el empleo y contratación o la distribución del empleo por grupos de cotización, en función de la edad, el sexo y la nacionalidad de los trabajadores

El estudio parte de la consideración de que las condiciones laborales de los trabajadores dedicados a la atención a la dependencia son uno de los factores que más influyen en la prestación de un servicio de calidad, ya que sus consecuencias exceden el ámbito estrictamente laboral y repercuten decisivamente en la atención recibida por los usuarios. Por esta razón, es necesario mejorar el conocimiento de las condiciones laborales de los trabajadores dedicados a esta actividad, ya que su análisis favorecerá notablemente el desarrollo y la evaluación de los servicios encaminados a dar cobertura a las personas de situación de dependencia.

1. Principales resultados

Los resultados del estudio se estructuran en seis apartados diferentes, en los que se abordan las siguientes cuestiones: los indicadores sobre calidad del empleo y condiciones laborales para el sector de atención a la dependencia; el estado de las fuentes de información sobre empleo y su vinculación al sector; el análisis de la normativa que regula los procesos de acreditación a entidades prestadoras de servicios de atención; el desarrollo de la Ley 39/2006 y la puesta en marcha del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia [SAAD]; la situación de la formación continua del sector; y el estado del empleo y las condiciones laborales del sector a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

1.1. Mejorar el conocimiento de las condiciones laborales del sector de la atención a la dependencia: una actuación necesaria para incrementar la calidad del servicio

La calidad del empleo es un concepto multidimensional que afecta a variables de diverso tipo y que supera la tradicional articulación de las políticas sociales de las últimas décadas, centradas en la protección social, la salud y seguridad o la igualdad de trato. A lo largo de los

últimos años, desde el ámbito europeo se ha trabajado por una definición de la calidad del empleo en la que se incluyen tanto las características del entorno de trabajo, como las relacionadas con el propio trabajador, la definición del puesto de trabajo y su percepción subjetiva o satisfacción en el trabajo. Una perspectiva que ha sido asumida e integrada en los objetivos e instrumentos de las políticas que se desarrollan dentro del ámbito de la agenda social europea, así como en el seguimiento de las políticas de empleo de los distintos países de la Unión.

Así, en el caso de España el seguimiento de las directrices de empleo contempla la evaluación de los objetivos a partir de un conjunto de indicadores que abordan la creación de empleo, la productividad, el paro, la igualdad entre hombre y mujeres, la inclusión de colectivos en situación desfavorecida, el nivel de estudios, la conciliación de la vida laboral o familiar y la seguridad y salud en el trabajo. Aspectos, todos ellos, incluidos dentro de esta perspectiva integral de las condiciones laborales de los trabajadores.

La utilización de indicadores sobre la calidad de las condiciones laborales del sector de atención a la dependencia constituye un instrumento de gran interés para la evaluación de la calidad del servicio que se presta, ya que las condiciones laborales inciden más allá del puesto de trabajo, repercutiendo decisivamente en la atención que se realiza a las personas en situación dependencia. También puede contribuir, en último término a mejorar los (futuros) criterios comunes de acreditación y certificación por parte de las Administraciones Públicas en la aplicación del derecho social a la dependencia, que garantice la prestación de un servicio de atención de calidad.

Con el fin de evaluar la calidad de las condiciones laborales del sector de atención a la dependencia se propone una tipología de indicadores que cubren las siguientes dimensiones: empleo y usuarios, estructura profesional (grupos y categorías profesionales), tiempo de trabajo, formación profesional, seguridad y salud laboral, conciliación de la vida laboral y familiar e igualdad de oportunidades. Esta tipología se ha elaborado a partir de las principales dimensiones e indicadores recogidos en los instrumentos europeos para la medición de la calidad en el empleo, incluidos en las políticas que se desarrollan en el ámbito de la agenda social europea. Entre todas las actuaciones y medidas llevadas a cabo destaca particularmente el Consejo de Laeken (2001), que sienta las bases para la medición de la calidad y las condiciones laborales, incorporando las siguientes dimensiones: calidad intrínseca del trabajo, cualificación y formación profesional; igualdad entre hombres y mujeres; salud y seguridad en el trabajo; flexibilidad y seguridad del empleo; inclusión y acceso al mercado laboral; conciliación de la vida laboral y familiar; diálogo social y participación de los trabajadores; diversidad y no discriminación; y rendimiento del trabajo.

No obstante, de todas ellas merece la pena destacar particularmente aquellas dimensiones e indicadores que son más relevantes en la calidad del empleo del sector de atención a la dependencia.

Diversos estudios han puesto de manifiesto el hecho de que se trata de un sector que ha crecido sobre la base de unas condiciones laborales precarias, caracterizadas por la existencia de bajos niveles retributivos, así como de diferencias interterritoriales significativas entre las retribuciones de categorías profesionales similares. Además, es un sector que presenta unos altos niveles de temporalidad, un bajo desarrollo de mecanismos de promoción del personal y necesidades de formación profesional; a lo que se añade la existencia de riesgos laborales específicas (sobre todo riesgos psicosociales), debido principalmente a las prolongaciones de jornada y las sobrecargas de trabajo.

Bajo esta perspectiva, en relación a la **temporalidad** se propone utilizar como indicadores clave el número de trabajadores asalariados (y con contrato temporal) según sexo, edad y la duración media de los contratos temporales, teniendo en cuenta al mismo tiempo el peso del

personal voluntario en el empleo del sector. A partir de estos datos, se plantea construir como indicador de referencia la tasa de temporalidad, puesta en relación con las diversas características sociolaborales de los trabajadores (edad, sexo, nacionalidad, rama de actividad, grupo de cotización, etc.).

Otro de los elementos que más inciden en la calidad del empleo es, sin lugar a dudas, la **retribución** de los trabajadores. El sector de atención a la dependencia se caracteriza por presentar –en términos generales- unos niveles retributivos bajos, así como por unas notables diferencias salariales entre las distintas categorías profesionales (Aragón, Cruces y Rocha, 2007). Una característica que favorece la rotación de los trabajadores del sector, de "entrada" y "salida" a otros sectores próximos, como por ejemplo el de sanidad. Respecto a esta cuestión se plantea utilizar como indicadores de referencia el salario medio de las categorías más significativas del sector (médico, gerocultor, ATS-DUE, auxiliar de ayuda a domicilio, teleoperador), así como otras categorías comunes a los distintos servicios de atención a la dependencia (por ejemplo, auxiliar administrativo).

Finalmente, también merece una especial atención la **formación profesional** de los trabajadores, que es un elemento crucial en el sector, que permite mejorar sustancialmente la calidad del empleo y la profesionalización del mismo. En este ámbito se propone utilizar como indicadores de referencia el número de participantes y cursos de formación, según sexo, áreas o grupos profesionales, el número de horas de formación por trabajador; la duración media de los cursos; y el gasto de la empresa en formación sobre el total de costes laborales.

A pesar de que estas tres materias son relevantes en la calidad de las condiciones laborales de los trabajadores del sector, no hay que olvidar la importancia que tienen otras cuestiones como por ejemplo, el tiempo de trabajo o los riesgos laborales (en especial los riesgos psicosociales).

1.2. La información sobre el sector de atención a las personas en situación de dependencia: insuficiente y dispersa

En términos generales, el acceso y volumen de información que hace referencia las condiciones de trabajo del sector de atención a las personas en situación de dependencia es más bien escaso. Existe una dificultad manifiesta a la hora de delimitar el sector, ya que el nivel de desagregación sectorial es insuficiente en la mayor parte de los casos, no alcanzando el nivel en el que se identifican específicamente las actividades dedicadas a la atención a la dependencia (5 dígitos de la CNAE-93). Las fuentes de información revisadas alcanzan, por norma general, la delimitación del sector al ámbito de las "actividades sanitarias, veterinarias y de servicios sociales" y "hogares que emplean personal doméstico" (3 dígitos)[88].

Además, hay que valorar que el tipo y número de variables que manejan las fuentes de información no es la misma en cada una de ellas. Así, se aprecia una mayor diversidad de variables en aquellas fuentes que tienen un menor nivel de desagregación y cuyo ámbito de análisis es obviamente el del empleo y condiciones de trabajo (Encuesta de Población Activa, Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo y Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo). Por el contrario, aquellas que aportan datos más ajustados sobre el sector, como la Tesorería General de la Seguridad Social [TGSS], incluyen un menor número de variables.

[88] En el año 2008, tras la finalización del presente estudio, el Instituto Nacional de Estadística (INE) ha revisado la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93), modificando su estructura sustancialmente (véase: Real Decreto 475/2007 de 13 de abril y www.ine.es). La nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-09) incorpora, a un nivel de dos dígitos, las ramas de "Asistencia en establecimientos residenciales" (nº 87) y "Actividades de servicios sociales sin alojamiento" (nº 88), antes recogidas en niveles inferiores (4 dígitos). Un cambio metodológico que ya es aplicado en la Encuesta de Población Activa del 2008, lo cual proporciona una información de gran valor e interés para el estudio del sector, que hasta ahora era inexistente (véase apéndice del estudio).

Las causas de la existencia de un nivel escaso y poco definido de información sobre el sector son de diverso tipo. En primer lugar, cabe mencionar que se trata de un sector emergente que se encuentra actualmente en proceso de expansión y crecimiento, tanto en términos de número de empresas como de trabajadores empleados. Esto hace que cualquier estadística o registro presente serias dificultades a la hora de ofrecer información sobre el sector.

En segundo lugar, también hay que señalar que se trata de un sector heterogéneo, en el que se integran distintas actividades, en ocasiones muy diversas entre sí (como por ejemplo dentro del servicio de ayuda a domicilio). Las clasificaciones oficiales existentes (CNAE-93 y CNO-94) no alcanzan a registrar esta diversidad de situaciones y actividades, ya que en muchas ocasiones ciertos servicios de atención pueden ubicarse en varias (o en parte) de las ramas de actividad más próximas al sector (como por ejemplo en las actividades sanitarias u hospitalarias).

Por último, otro de los elementos que influye en la calidad de la información sobre las condiciones de trabajo en el sector es la existencia de distintos organismos encargados de la regulación (y por tanto del registro) de los procesos de acreditación para la prestación de servicios de atención a la dependencia.

La revisión de las diferentes fuentes de información permite destacar que existen principalmente tres en las cuales se recoge los datos más cercanos al sector de la atención a la dependencia, que son: los registros de los procesos de acreditación de empresas para la prestación de servicios de atención a la dependencia; la información obtenida por los estudios específicos de formación sobre el sector (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo); y los datos procedentes de la TGSS.

En el caso concreto de los registros de acreditación a empresas prestadoras de servicios no existe homogeneidad a la hora de delimitar la clasificación de las distintas actividades. Además, no existen unos criterios comunes a la hora de sistematizar y publicar la información sobre dichos procesos. Los organismos que tienen las competencias en materia de servicios sociales (fundamentalmente, las Comunidades Autónomas) son los encargados de llevar a cabo el proceso de registro y acreditación de empresas. En algunos casos el organismo encargado de la acreditación (la Comunidad Autónoma) suele hacer público datos sobre los servicios acreditados mediante algún tipo de monografía, listado o guía de recursos de servicios sociales. Por todas estas razones, la información procedente de los registros de las Comunidades Autónomas es insuficiente para abordar el estudio de las condiciones laborales del sector, ya que no se trata de un registro integrado y común para todo el territorio del Estado.

La principal muestra de esta situación es el hecho de que no ha existido, hasta hace poco tiempo, un registro integrado con información sobre las empresas acreditadas a nivel nacional. La información resultante de dichos procesos no tiene -en todos los casos- un carácter público y es difícilmente comparable a nivel autonómico y nacional, debido a que los procesos de acreditación de empresas han sido, y son hasta la fecha, muy diversos entre sí.

Recientemente, según lo dispuesto en la Ley 39/2006 y sus desarrollos normativos, se ha creado un Sistema de Información para la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia (SISAAD)[89], que trata de proporcionar a las entidades dedicadas a la gestión de las prestaciones y

[89] La Ley 39/2006 contempla que se "garantice la disponibilidad de la información y la comunicación recíproca entre las Administraciones Públicas, así como la compatibilidad y articulación entre los distintos sistemas". Un sistema de información en el que se contempla incluir datos sobre el "catálogo de servicios, población atendida, infraestructuras, recursos humanos, resultados y calidad del servicio prestado" (art.37). También recoge el compromiso de poner a disposición del sistema "la utilización preferente de las infraestructuras comunes de comunicaciones y servicios

servicios del SAAD la infraestructura necesaria para el mantenimiento y la gestión de la información sobre los beneficiarios del sistema. Esta herramienta incorpora la información sobre el beneficiario de tipo personal (datos de salud, económicos, profesionales, sociales, etc.), así como datos sobre las prestaciones y servicios (solicitantes, beneficiarios, cuidadores no profesionales, trabajadores sociales, centros públicos o privados, etc.).

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través de una web destinada al Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia permite consultar los datos referidos a la red de servicios del sistema, aunque no se dispone de toda la información existente, ya que ésta "viene condicionada por la que hasta el momento hayan podido facilitar los distintos órganos gestores de las Comunidades Autónomas, estando previsto que conforme se implante progresivamente el Sistema, se disponga de una mejor y más detallada y amplia información sobre la Red"[90].

Por otra parte, en relación a la normativa de las Comunidades Autónomas sobre los procesos de acreditación de centros y servicios de atención, la información que se recoge hace referencia a ratios de personal (sobre los usuarios: validados o dependientes; sobre el total de la plantilla; sobre el personal de atención directa / asistencial) y perfiles profesionales para los trabajadores de la empresa (principalmente los directores de centros o responsables de servicios). Mediante el análisis de la normativa de acreditación se obtiene una información relevante pero parcelada e insuficiente sobre las condiciones laborales de los trabajadores del sector.

Las investigaciones específicas sobre el sector (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo) se encuentran desagregados a un nivel de 4 dígitos de la CNAE-93, un nivel que no se ajusta al ideal requerido para delimitar el sector de la dependencia (5 dígitos de la CNAE-93), aunque sí que ofrecen una información relevante sobre el sector. Estos datos se refieren principalmente al ámbito de la formación continua, aunque es cierto que también aporta información relativa a las características de las empresas y ocupaciones profesionales de los trabajadores.

Los datos aportados por la TGSS son los únicos a través de los cuales es posible tener un conocimiento más ajustado del sector, ya que se pueden desagregar al nivel sectorial requerido. Frente al resto de fuentes de información la TGSS es la única que puede proporcionar datos concretos sobre las actividades de atención a la dependencia y que permite analizar su evolución a la largo del tiempo.

Los datos de afiliación a la Seguridad Social aportados por la TGSS se centran principalmente en las dimensiones referidas al empleo y contratación y tiempo de trabajo. Las variables que recogen estos datos tienen que ver tanto con las características sociodemográficas del trabajador (edad, sexo, nacionalidad) como variables relacionadas propiamente con las condiciones laborales (sector de actividad, tipo de contrato, grupo de cotización, tipo de jornada y régimen de la Seguridad Social), y variables de carácter territorial (provincia y Comunidad Autónoma).

telemáticos de las Administraciones Públicas"; una red de comunicaciones en la que "se intercambiará información sobre las infraestructuras del sistema, la situación, grado y nivel de dependencia de los beneficiarios de las prestaciones, así como cualquier otra derivada de las necesidades de información en el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia" (art. 38).

[90] Durante la realización del estudio el IMSERSO aún dependía del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La información a la que se hace referencia se encontraba en la web: http://www.saad.mtas.es/portal. A partir de abril de 2008 el IMSERSO ha pasado a depender del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte (RD 438/2008 de 14 de abril), aunque la información todavía se recoge en la mencionada página web hasta su posible cambio de ubicación.

1.3. La regulación autonómica sobre la acreditación de empresas y el empleo en el sector de la dependencia: amplia diversidad de criterios y poco nivel de concreción

El análisis de los procesos de acreditación de entidades privadas para la prestación de servicios de atención a la dependencia permite constatar la existencia de notables diferencias interautonómicas en la regulación de los distintos servicios, tanto en los trámites del proceso de autorización administrativa (por el cual se determina que la empresa se ajusta a la normativa legal vigente) como desde el punto de vista de los criterios materiales, funcionales y de personal exigidos para cada uno de los servicios.

La normativa autonómica contempla por regla general un mayor grado de regulación de los procesos de autorización administrativa de los servicios residenciales y de centros de día, en los cuales se distinguen tres etapas en la tramitación de solicitudes: una autorización previa en la que se comprueban que se cumple con los requisitos materiales exigidos por la normativa legal vigente; una autorización de funcionamiento o de desarrollo del servicio, tanto en términos materiales como de personal; y finalmente la inscripción en el registro autonómico de servicios sociales.

En cambio, en el caso del servicio de ayuda a domicilio, los trámites a realizar por las empresas para conseguir la autorización administrativa son mucho menores. De hecho, la mayor parte de las CCAA tienden a exigir tan sólo una autorización administrativa de funcionamiento del servicio. Además, existe también un buen número de CCAA en las que no se contempla ningún tipo de ordenación concreta en materia de autorización pública, como por ejemplo las CCAA de Canarias, Castilla La-Mancha, Castilla y León, Cataluña y Galicia.

En una situación similar se encuentra la acreditación de empresas de teleasistencia, que es el servicio que presenta una menor regulación. En este caso, el único control que se establece por parte de las Administraciones Públicas (fundamentalmente Ayuntamientos) es el de establecer requisitos relacionados con el 7precio público del servicio y los perfiles de los usuarios.

La distinta regulación de los procesos de acreditación de los servicios de atención a las personas en situación de dependencia ha generado una implantación desigual de los servicios en España a lo largo de las últimas décadas. Así, es posible constatar que existen notables diferencias en cuanto al nivel de cobertura entre distintos servicios de atención, así como entre las distintas CCAA[91]. La falta de ordenación de este tipo de servicios a nivel estatal durante las últimas décadas ha hecho que existan prácticamente tantas regulaciones (y procesos de acreditación) como normativas autonómicas

En este punto es interesante mencionar que existe una relación entre el nivel de implantación de los servicios y el grado de exigencia de los requerimientos exigidos, de forma que a un menor nivel de desarrollo de los servicios se acompaña una regulación menos rígida. Una muestra de ello son los servicios de centro de día, para los cuales existe un débil desarrollo de normativas de carácter específico. La excepción la encontramos en el sector de ayuda a domicilio, que apenas tiene condiciones mínimas y presenta un mayor nivel de implantación, aunque, eso sí, sobre la base de un servicio de baja calidad en el que existen notables deficiencias de cobertura a los usuarios. Como experiencia positiva destacan, entre otras, las CCAA de Asturias, Baleares Canarias y Cantabria, en las que se exige al menos la descripción de los servicios ofrecidos y el índice de cobertura de las prestaciones.

[91] Véase Capítulo I.

Además, el desarrollo de los servicios de atención a la dependencia en España ha estado marcado tradicionalmente por un débil esfuerzo financiero por parte de las Administraciones Públicas, lo cual ha tenido repercusiones directas en el nivel de exigencia y control de los requisitos y criterios de acreditación de empresas[92]. El incremento de prestaciones y servicios con un nivel de gasto reducido, las Administraciones Públicas han ido asimilando, a lo largo de las últimas décadas, una significativa flexibilidad en cuanto al nivel de vigilancia, el control y los requisitos exigidos a las empresas que prestan servicios de atención dentro del sistema de gestión concertada. Una lógica que puede suponer la disminución de la calidad de los servicios prestados y a la falta de cobertura de un gran número de usuarios.

Este menor nivel de exigencia por parte de las Administraciones Públicas en los servicios de atención ha tenido un impacto decisivo en los requisitos y criterios mínimos contemplados en las diversas normativas autonómicas, dependiendo de la CCAA y del servicio de atención regulado. En algunos casos, como por ejemplo en el sector de teleasistencia, los requisitos o condiciones son prácticamente inexistentes; salvo en las CCAA de Andalucía, Galicia, Castilla La-Mancha, País Vasco y La Rioja, donde existe una regulación específica para el sector de teleasistencia, en algunas de las condiciones contempladas (materiales o funcionales).

Respecto a las condiciones sobre el empleo y las condiciones de trabajo, los requisitos y criterios mínimos generalmente contemplados en la normativa autonómica son muy diversos y poco específicos, siendo además los que presentan una menor regulación dentro del conjunto de requisitos y criterios de acreditación (una menor regulación que los requisitos materiales y de funcionamiento).

Las condiciones mínimas que establecen las CCAA en relación al empleo y las condiciones de trabajo se refieren únicamente a dos cuestiones: el establecimiento de ratios mínimos de profesionales por usuario; y la definición de los perfiles formativos y profesionales exigidos en los puestos de dirección de los centros de trabajo. Sin embargo, también es posible encontrar –aunque en menor medida- otra serie de condiciones mínimas bajo las cuales se requiere a la empresa un mayor nivel de desagregación de la información proporcionada con respecto al personal contratado, como por ejemplo ratios específicos de profesionales sanitarios o perfiles profesionales del personal de servicios, entre otros.

En términos generales, los indicadores sobre empleo están construidos desde la perspectiva de la atención al usuario, siendo –en la mayor parte de los casos- indicadores de carácter general en los que apenas se profundiza en las condiciones laborales de los trabajadores del sector. Además, no existen muchos indicadores específicos para cada uno de los servicios de atención a las personas en situación de dependencia. Únicamente la normativa que regula la acreditación de empresas del servicio de ayuda a domicilio establece el tiempo de atención por usuario como requisito propio de este sector de actividad.

En relación a los ratios de trabajadores sobre usuarios atendidos conviene remarcar que no se suele determinar cómo se construyen las proporciones; en unos casos se definen a partir del total de la plantilla y en otros se toma como referencia únicamente el personal de atención directa. No suele haber además homogeneidad a la hora de establecer ratios específicos relacionados con los profesionales del sector, encontrando una amplia diversidad de criterios en la delimitación de tales proporciones.

[92] Es conveniente recordar que España se sitúa todavía en el conjunto de países que tienen una menor proporción de gasto social sobre el PIB dentro de la Unión Europea (véase Eurostat, 2006; y Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral, 2006. Consejo Económico y Social).

En algunos casos, se distinguen sin embargo distintos ratios según el tipo de plaza y nivel de dependencia del usuarios, ya sea para centros para mayores (válidos-asistidos), centros para personas con discapacidad (discapacidad física-psíquica) o para el servicio de ayuda a domicilio (ayuda personal-doméstico). Una práctica frecuente es la de incorporar el número de horas de atención en la proporción del personal y el número de usuarios atendidos, de tal forma que la actividad de los profesionales contratados se adecue a las necesidades de las personas dependientes. Así por ejemplo, en las CCAA de La Rioja y la Comunidad Valenciana se establece un número determinado de ATS-DUE según el número de horas de atención y de plazas del centro.

Además, se constata que existe un menor tratamiento de ratios de profesionales sanitarios, sobre todo de médicos, y aún menor en el caso de ratios de profesionales de atención y de servicios, que son los que menos atención reciben en la regulación de condiciones de personal. Aquí, es posible destacar las CCAA de Aragón y Baleares, en las que se establece la necesidad de contar con 0,01 médicos por cada usuario y la CCAA de Castilla y León, que establece un ratio del 0,04. En relación a los profesionales de atención resaltan, entre otras, las CCAA de Baleares, donde se regula la existencia de un asistente social por cada 200 atendidos válidos o 70 asistidos; y la CCAA de Castilla y León, donde se exige un trabajador social y un terapeuta ocupacional según el número de horas y plazas del centro. En Cataluña, La Rioja y la Comunidad Valenciana también se contemplan ratios para profesionales de atención.

Por tipo de actividad, los centros residenciales son los que incorporan un mayor número de ratios de personal, mientras que en el servicio de ayuda a domicilio los ratios de personal son prácticamente inexistentes, especificando en cambio el tiempo de atención al usuario. A modo de ejemplo, en el servicio de ayuda a domicilio destacan las CCAA de Madrid, donde se establece un máximo de 60 horas al mes o Murcia, donde es de 2 horas diarias por usuario. En otros casos, como en el de Navarra, se introduce el grado de intensidad de la atención: así si tiene un carácter intensivo serán de 3 a 6 horas por semana; si es de mantenimiento serán hasta tres horas a la semana; y si es extraordinario se atiende hasta un máximo de 2 horas diarias.

Respecto a los requisitos de formación de los profesionales del sector, la normativa autonómica que regula los procesos de acreditación únicamente contempla condiciones relacionadas con la titulación de los directores de centros residenciales o centros de día y los responsables del servicio de ayuda a domicilio. En ningún caso se menciona la titulación necesaria para los profesionales de atención, auxiliares de clínica o gerocultores, los cuales representan el mayor número de trabajadores del sector y realizan la mayor parte de las actividades de atención.

La formación mínima exigida para los directores de centros y servicios es la de titulado de grado medio o superior (en algunos casos se detalla incluso la carrera profesional necesaria: trabajador social, ATS-DUE, psicólogo, psicopedagogo o médico) o una experiencia profesional en un puesto similar durante un tiempo determinado, que no suele ser inferior a tres años. Existen también casos en los que la normativa no define la titulación mínima y tan sólo se limita a describir las funciones que debe realizar en director del centro en el ejercicio de su puesto (como por ejemplo en los centros de día de Extremadura o Madrid). En el caso específico del servicio de ayuda a domicilio la titulación exigida suele ser la de diplomado en trabajo social o similar (Baleares, Castilla La-Mancha, País Vasco o Andalucía, entre otras).

Para el servicio de telasistencia no se ha detectado ningún tipo de normativa autonómica que incorpore requisitos o criterios sobre condiciones de trabajo (ya sean ratios de personal o exigencias en materia de formación), a pesar de ser uno de los servicios de atención a la dependencia con más posibilidades de crecimiento de cara al futuro. Un sector en el que se demanda un mayor grado de profesionalización de los trabajadores, que permita ofrecer un servicio de atención de calidad.

1.4. Puesta en marcha del SAAD y desarrollo de la Ley 39/2006

La aprobación de la Ley 39/2006 *de Promoción de la Autonomía Personal y de Atención a las Personas en Situación de Dependencia* ha supuesto un avance muy importante en la legislación sobre protección social y el sector de los servicios sociales en España, ya que, por primera vez, se regula el derecho universal de acceso a las prestaciones y servicios de atención a las situaciones de dependencia.

La puesta en marcha del Sistema para la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia (SAAD) esta siendo lenta en relación al calendario previsto tras la aprobación de la Ley, ya que a pesar de que se están dando pasos importantes en este ámbito, la implantación del sistema no se está desarrollando de forma homogénea, existiendo notables diferencias territoriales entre las distintas Comunidades Autónomas con respecto a la transposición del desarrollo normativo, la valoración de la dependencia y la recepción de las solicitudes.

El análisis del desarrollo normativo ha puesto de manifiesto la existencia de tres velocidades en cuanto a la transposición de la Ley por parte de las Comunidades Autónomas. Así, es posible detectar un primer grupo de Comunidades Autónomas que están realizando importantes esfuerzos en la puesta en marcha del sistema, con mayor número de valoraciones y reconocimiento de prestaciones de atención; un segundo grupo, que recoge aquellas Comunidades que han puesto en marcha los instrumentos iniciales del sistema, pero con algo más de retraso; y un último grupo, en el que se sitúan las Comunidades con escasos avances en la puesta en marcha del sistema.

Esta diferente implantación del sistema puede ser explicada –entre otros factores- por las diferencias existentes con respecto al sistema de servicios sociales de las distintas Comunidades Autónomas (algunas con escasa capacidad de gestión); la falta de compromiso y decisión política en la implantación del sistema por parte de algunas Comunidades; la distinta inserción de la atención a la dependencia dentro de la estructura organizativa de las Comunidades Autónomas (Consejería de Empleo, de Asuntos Sociales, de Familia, etc.); o los diversos ritmos de gestión y aplicación de las políticas en el ámbito territorial.

A pesar de estas diferencias, todas las Comunidades Autónomas ya han empezado a poner en marcha el SAAD, registrándose un total de 121 mil solicitudes[93], de las cuales la mayor parte son registradas en Andalucía (68 mil), Cataluña (20 mil), Castilla La Mancha (8,5 mil), C. Valenciana (8,3 mil) y Aragón, Canarias, Extremadura y Baleares (de 3 a 3,5 mil). Las más retrasadas en este punto son las Comunidades de Madrid y Murcia, que comenzaron el proceso tarde, y Galicia y La Rioja, que aún habiendo empezado a la vez que otras, su ritmo de gestión es bastante lento

De todas esas solicitudes registradas ya se ha empezado a valorar el 35%, de las cuales del 26% dispone de un dictamen con grado de dependencia y nivel reconocido. En conjunto han sido valorados 31mil beneficiarios del sistema. De acuerdo con las valoraciones realizadas y el número de solicitudes registradas destacan en este punto las Comunidades de Castilla La-Mancha (con la valoración del 79% de las solicitudes), La Rioja (77%), Canarias (76%), Aragón (76%) y Extremadura (73%). A gran distancia se sitúan Andalucía (34%) y la C. Valenciana (323%), mientras que el resto apenas ha iniciado el proceso de valoración, registrándose un notable retraso en los trámites de registro del sistema.

[93] Datos a noviembre de 2007.

1.5. La formación continua en el sector de atención a la dependencia: un aspecto clave en la profesionalización del sector

La información aportada por los estudios elaborados por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo permite contrastar los indicadores propuestos sobre calidad en el empleo que abordan el ámbito de la formación continua, a saber, el número de participantes en cursos de formación (según, sexo edad y categorías profesionales), los cursos de formación (según áreas formativas y categorías profesionales) y las horas dedicadas por cada trabajador.

El análisis de los datos permite extraer varias conclusiones. En primer lugar, hay que resaltar que se trata de un sector en el que existe una relevante participación en cursos de formación continua, que se sitúa en el 6% del total de los trabajadores del sector. Un dato que dobla la media nacional de participantes a cursos de formación continua en la empresa durante ese mismo año (3%)[94].

En cuanto a las características de los trabajadores que reciben formación, se constata una mayor participación de las mujeres que de los varones. Un hecho lógico considerando que éstas representan la mayor parte del empleo del sector

Además, la mayor parte de los participantes a cursos de formación tienen una edad comprendida entre los 26 y 45 años, concretamente un 26% sobre el total. De acuerdo con los datos aportados existe al mismo tiempo una significativa reducción de la formación de los trabajadores jóvenes y de más edad. Así, los jóvenes pasan representar el 14% de los participantes en 2004 al 8% en 2006; mientras que los mayores reducen su peso del 24 al 13% durante ese mismo periodo.

Un dato ciertamente preocupante en el caso de los trabajadores mayores, si se tiene en cuenta que, con el paso del tiempo los trabajadores dedicados a la atención y el cuidado, en ciertas situaciones, no puede desarrollar determinadas tareas (como por ejemplo, el traslado o movimiento de pacientes), así como el desgaste psicológico y emocional que implica la atención a las personas en situación de dependencia, el cual se incrementa de forma significativa con el paso de los años. Una situación ante la cual es necesario plantear una continua recualificación y formación de los trabajadores de más edad para que puedan seguir dedicándose a la atención a personas en situación de dependencia.

Por otra parte, la mayor parte de los participantes a cursos de formación procede de empresas que tienen un tamaño menor de 100 trabajadores. Los cursos que se realizan en el sector de atención a la dependencia se desarrollan mediante planes agrupados de empresas, esto es, cursos realizados por empresas pequeñas y medianas que optan por compartir con otras empresas la financiación de los mismos, ya que su coste es bastante elevado. En cambio, son pocas las empresas que realizan planes de formación propios vinculados a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Desde el punto de vista territorial la mayor parte de los participantes proceden de las Comunidades Autónomas de Madrid y Cataluña, aunque existe también un peso relevante en Andalucía, la Comunidad Valenciana y Galicia.

El perfil del participante a cursos de formación es el de un trabajador de titulación media (formación profesional, bachiller o similar), que trabaja en labores de atención y cuidado. La mayor parte de ellos son técnicos o trabajadores cualificados, encuadrados en los grupos de cotización de "auxiliar administrativo" y "oficial de 1ª y 3ª". En conjunto, se detecta una menor participación de directivos y trabajadores sin cualificación. Un dato que tiene una mayor relevancia e implicaciones

[94] Dato calculado a partir del número participantes a cursos de formación continua sobre el total de ocupados, a fecha de 2004. Véase *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España, 2005*; Consejo Económico y Social.

en el caso de estos últimos, para los cuales la formación continua supone un importante mecanismo para la mejora de las condiciones laborales y la promoción profesional en la empresa.

En relación al contenido de los cursos, el grueso de los participantes se concentran en cursos relacionados con la manipulación de alimentos y la seguridad alimentaria, mientras que existe una escasa participación en cursos de prevención de riegos laborales, movilización de pacientes y calidad del servicio; precisamente en aquellas materias que más relación tienen con la atención y cuidado de personas dependientes. Además, existe una escasa formación en relación al servicio de ayuda a domicilio; así, en 2004 se realizaron 5 cursos de Ayuda Domiciliaria, a los que asistieron un total de 188 trabajadores (el 2% del total de participantes a cursos de formación continua)[95].

A pesar de haber una escasa participación en los cursos relacionados con la atención y la prevención de riesgos laborales, se detecta un número significativo de cursos relacionados con la asistencia a personas mayores, la movilización y el ejercicio físico de las personas en situación de dependencia y servicios de carácter general. El hecho de que no concuerden los niveles de participación con el número de cursos en cada uno de los ámbitos formativos puede ser explicado tanto por la falta de interés y/o de tiempo por parte del trabajador, como por la débil implicación de la empresa en la formación profesional, debido a los costes que conlleva ésta. El resultado de ello es que los participantes se concentran en los cursos de formación menos numerosos.

Por último, en relación a las horas de formación (otro de los indicadores contrastados) cabe resaltar que los trabajadores que se forman reciben una media de 20 horas anuales por trabajador; un dato que es algo superior en las empresas medianas e inferior en las de más de mil trabajadores. Por sexo, los varones registran una media superior a las mujeres.

En suma, los datos aportados sobre formación continua en el sector de atención a la dependencia ponen de manifiesto adecuado nivel de formación de los trabajadores del sector, que se expresa en el número de participantes a los cursos de formación. No obstante, existe una débil participación en las áreas de formación más vinculadas a las actividades de atención y cuidado de personas en situación de dependencia, siendo destacable una significativa escasez de cursos relacionados con el servicio de ayuda a domicilio.

El porcentaje de participación de los trabajadores en cursos de formación continua mejoraría si se redujera el impacto de –entre otros factores- el alto grado de temporalidad en el empleo y rotación de los trabajadores que se registra en el sector; ya que estos factores dificultan enormemente la asistencia a cursos de formación continua. Además, también hay considerar los costes que implican la realización de los cursos de formación desde el punto de vista de las empresas, que en muchos casos no puede ser asumido en su totalidad. Esto condiciona las posibilidades de los trabajadores de mejorar su nivel de cualificación, lo cual supone además un obstáculo importante para la promoción profesional dentro de la empresa y de mejora de sus condiciones laborales.

Ante esta situación es necesario un mayor impulso de la formación continua en el ámbito de la empresa, lo cual haría posible mejorar –al menos parcialmente- algunos de los elementos que inciden en la calidad de las condiciones laborales de los trabajadores del sector. De hecho, la formación continua facilitaría la recualificación de ciertos colectivos de trabajadores que se necesitan una adaptación de sus tareas a sus condiciones físicas (como por ejemplo, los trabajadores de más edad); potenciaría la promoción profesional en la empresa, que es bastante escasa en aquellas ocupaciones profesionales que son mayoritarias en el sector (como gerocultores y

[95] Cf. Capítulo II.

auxiliares de ayuda a domicilio); y en el último término, mejoraría la calidad de la atención y cuidado a las personas en situación de dependencia.

1.6. Las condiciones laborales del sector de atención a la dependencia a partir de los datos de afiliación a la Seguridad Social

Los datos de afiliación registrados por la Tesorería General de la Seguridad Social [TGSS] permiten descender a un nivel de desagregación suficiente para identificar el núcleo central de las actividades dedicadas a la atención a la dependencia: acogimiento de ancianos con alojamiento, acogimiento de personas con minusvalía con alojamiento, actividades de servicios sociales para personas con minusvalía, actividades de servicios sociales a domicilio y otros servicios sociales sin alojamiento, (5 dígitos de la CNAE-93).

Además, hay que destacar que los datos de la TGSS permiten abordar el análisis de algunos de los indicadores seleccionados para aproximarse a conocer la calidad de las condiciones laborales en el sector, como por ejemplo el empleo y la distribución ocupacional de los trabajadores a través de los grupos de cotización. Se trata de la fuente de información que ofrece una visión más ajustada a la delimitación sectorial de las actividades de atención a la dependencia, permitiendo el análisis de las condiciones laborales de los trabajadores del sector a lo largo del tiempo[96].

De acuerdo con los datos de la TGSS el sector registra a fecha de junio de 2007 un total de 166 mil afiliados a la Seguridad Social. Un dato que supone la mitad las estimaciones de empleo elaboradas a partir de los datos de usuarios y cobertura, en las que el volumen del empleo del sector se estima en un total de 373 mil trabajadores[97].

El problema central radica en que las metodologías y bases de estas estimaciones no son fáciles de conocer ni permiten un contraste para acotar los principales ámbitos de carencias de información estadística. Pueden existir otras vías para mejorar la información estadística sobre el sector (como por ejemplo la incorporación de un módulo específico sobre el sector en la EPA; la mejora y unificación de los registros de acreditación de las CC.AA.; o la realización de encuestas de carácter específico), pero por el momento son inexistentes, por lo que los datos de la TGSS nos permiten, al menos, tener un conocimiento ajustado de las características del sector, a pesar de sus limitaciones[98].

El análisis de los datos de afiliación de la TGSS hace posible abordar algunas de las características laborales del sector de atención a la dependencia. Así, en primer lugar, se constata que existe un fuerte peso de las actividades residenciales para personas mayores, donde se concentra la mayor parte de los trabajadores del sector (40%). Destaca también el volumen de empleo de los servicios de ayuda a domicilio para personas con minusvalía (20%), mientras que los servicios de ayuda a domicilio de carácter general apenas tienen un peso relevante en el conjunto del sector (8%). Un dato que conviene tener en cuenta a la hora de valorar la evolución futura del sector, pues se espera que tras la aplicación de la Ley 39/2006 haya un mayor desarrollo de este tipo de servicios, en los que España sigue mostrando todavía un notable déficit en relación a la media de la Unión Europea.

[96] Véase Capítulo II.
[97] Estimación realizada a partir de los datos de usuarios e índice de cobertura de los servicios de: Servicio público de ayuda a domicilio; Servicio Público de Teleasistencia; Otros servicio de At. Domicilio; Plazas en Centros de día para personas dependientes; Plazas en Centros Residenciales. Véase *Informe 2006. Las Personas Mayores en España.* IMSERSO. Pág. 268.
[98] Véase apéndice.

Asimismo, el sector refleja un número reducido de trabajadores por cuenta propia (algo más de 2 mil trabajadores), los cuales se concentran fundamentalmente en los servicios residenciales para personas mayores (46 %) y en los servicios de ayuda a domicilio (31%).

1.6.1. Características demográficas del empleo

El empleo del sector de atención a la dependencia está fuertemente feminizado, ya que algo más de tres cuartas partes de los trabajadores del sector son mujeres. En este punto hay que recordar que la incorporación de la mujer al mercado laboral en España ha estado íntimamente ligada al desarrollo de los servicios públicos, sobre todo en relación a la educación, la sanidad y los servicios sociales.

Por ramas de actividad, aunque las mujeres representan la mayor parte del empleo del sector, su distribución del empleo muestra una mayor concentración en las actividades residenciales para mayores (35% del empleo de las mujeres), mientras que los varones lo hacen en el servicio de ayuda a domicilio para personas con minusvalía (33% del empleo de los varones).

Otra característica del empleo del sector es la presencia de los trabajadores extranjeros. De acuerdo con los datos de afiliación de la TGSS, los trabajadores extranjeros suponen un poco más de la décima parte del empleo del sector. Un dato similar a la media nacional para el conjunto de sectores de actividad (donde los extranjeros representan el 13% del empleo), que puede alcanzar valores superiores, si se tiene en cuenta que buena parte del empleo informal (y no registrado) de atención a las personas en situación de dependencia es realizado por cuidadoras extranjeras en el ámbito de la familia.

Los trabajadores extranjeros se encuentran empleados mayoritariamente en las actividades residenciales para mayores (57%) y en los servicios de ayuda a domicilio de carácter general (12%). Por países, destacan los trabajadores procedentes de Sudamérica (quienes representan el 60% del empleo de los trabajadores extranjeros) y de los países de la Unión Europea-27 (18%).

En relación a la edad, el empleo del sector se caracteriza por concentrarse en los grupos de 30 a 44 años (43%), registrándose una edad media de 39 años para el conjunto de las actividades de atención. No obstante, se constata la existencia de un gran número de trabajadores mayores de 45 años (más del 35% del empleo). Un dato superior a la media nacional, que supone un gran desafío para el sector en términos de calidad de las condiciones laborales, ya que se trata de un colectivo en el que –como se viene mencionando- aumentan los riesgos laborales y en el que se empieza a detectar una creciente necesidad de recualificación profesional (sobre todo en aquellas ocupaciones más vinculadas a la atención directa de personas dependientes).

La rama de actividad en la que los trabajadores presentan una edad media más elevada es la de "actividades de servicios sociales a domicilio", donde la edad media es de 41 años. En cambio, los "otros servicios sociales sin alojamiento" registran una edad media de 38 años; mientras que para el resto de ramas la edad media se sitúa en 40 años.

1.6.2. Condiciones laborales

Temporalidad

El empleo del sector muestra una alta incidencia de la temporalidad: la tasa de temporalidad del sector es del 43%, siendo, por tanto, superior a la media nacional (34%), así como a la tasa de temporalidad del sector sanitario (28%). Se constata además que casi la mitad de los trabajadores

del sector tienen un contrato temporal, los cuales son en su mayor parte bajo las modalidades de "obra y servicio" "eventuales" y "para cubrir la ausencia de otro trabajador".

Dentro del sector las actividades más afectadas por la temporalidad son las de "servicios sociales a domicilio" y "otros servicios sociales sin alojamiento", que presentan unas tasas de temporalidad del 56 y 42%, respectivamente. El resto de ramas de actividad tampoco escapan a esta tendencia, aunque su tasa de temporalidad es significativamente menor (entorno al 40%). Para todas las ramas de actividad, la temporalidad presenta además una mayor incidencia en el empleo de los trabajadores jóvenes, las mujeres y los trabajadores extranjeros (sobre todo los procedentes de países fuera de la Unión Europea).

Por tipo de contrato temporal, las ramas de residencias para mayores y para personas con minusvalía destacan por un mayor uso de la contratación eventual y de interinidad. En cambio, en las ramas de servicios sociales a domicilio se suele utilizar prioritariamente la modalidad de contratación por obra y servicio. Esta pequeña distinción puede ser atribuida al hecho de que las empresas dedicadas a la actividad residencial tienen una mayor modificación de los servicios, como puede ser una demanda puntual en ciertas épocas del año (también denominadas "picos de actividad"), lo cual motiva una mayor utilización de la contratación de carácter eventual.

Por otra parte, también conviene resaltar que la temporalidad presenta otros rasgos de interés: (a) tiene una mayor incidencia en las mujeres y los trabajadores extranjeros, sobre todo los trabajadores procedentes de países fuera del entorno de la Unión Europea; (b) existe una relación inversa entre temporalidad y edad, ya que afecta prioritariamente a los trabajadores más jóvenes y menos a los de más edad (aunque los grupos de edad centrales registran también unas tasas elevadas en comparación con la media nacional); y (c) afecta en mayor medida a los grupos de cotización de menor cualificación, como por ejemplo, las referidas a los trabajadores "mayores de 18 años sin cualificación", "subalternos", "auxiliares administrativos" y "ayudantes no titulados".

El hecho de que exista una alta temporalidad en el empleo puede ser atribuido a diversos factores, entre los que destacan las restricciones presupuestarias de las Administraciones Públicas con respecto a la concertación de servicios de atención, ante las cuales las empresas del sector han podido optar por la contratación temporal como vía de contratación más rentable a corto plazo. Una situación que –en último término- puede repercutir en otros ámbitos, como por ejemplo, en un agravamiento de los riesgos laborales asociados al aumento de la carga de trabajo y prolongaciones de jornada.

Además, la existencia de una alta temporalidad del sector en el empleo dificulta enormemente la formación continua de los trabajadores, así como la promoción profesional en la empresa. En el caso del sector de la atención a la dependencia esto constituye un elemento fundamental para la mejora de las condiciones laborales del sector, ya que el nivel de formación continua del sector es más bien escaso y existen grandes obstáculos a la promoción profesional, sobre todo de las categorías profesionales mayoritarias (gerocultor y auxiliar de ayuda a domicilio).

Grupos de cotización

Como forma indirecta de aproximación a la cualificación de las personas que trabajan en el sector, a falta de otras fuentes de información, se puede utilizar los grupos de cotización a la Seguridad Social. La mayor parte de los trabajadores del sector se concentra en los grupos de cotización de cualificación baja, entre los que destacan las de "auxiliar administrativo", "subalternos" y "trabajadores mayores de 18 años sin cualificación". Estos grupos se caracterizan por ser aquellos en los que las mujeres muestran un mayor porcentaje relativo que los varones

(porcentaje de mujeres en cada ocupación), mientras que éstos superan a las primeras en los grupos de alta cualificación, como por ejemplo, en la de "ingenieros y licenciados".

Además, son los grupos en los que existe una mayor presencia de trabajadores extranjeros, sobre todo de aquellos que procedente de países de fuera de la Unión Europea. Así, los trabajadores extranjeros se sitúan preferentemente en los grupos de "auxiliar administrativo" y "mayores de 18 años sin cualificación", donde concentran el 47% del total del empleo y representan el 17% del empleo de dichos grupos.

Los trabajadores extranjeros muestran además una distinta distribución del empleo según la región de procedencia: los trabajadores de la Unión Europea (UE-15 y UE-25), aunque tienen un mayor peso en los grupos de cotización de baja cualificación, también muestran un volumen significativo de empleo en el grupo de "ingenieros y licenciados"; en cambio, el resto de trabajadores extranjeros se sitúan prioritariamente en los grupos de "auxiliar administrativo" y "mayores de 18 años sin cualificación".

En relación a la edad, los grupos de cualificación media y baja tienen una mayor representación por parte de los trabajadores jóvenes y los de más edad (mayores de 45 años), quienes suelen ubicarse en "subalternos" y "auxiliares administrativos" y "mayores de 18 años sin cualificación". Lo relevante de esta distribución del empleo es que estos grupos de cotización, los de menor cualificación, son los que tienen una mayor incidencia de la temporalidad: los "mayores de 18 años sin cualificación" alcanzan una tasa del 51%. Esto constituye –como se ha señalado anteriormente- un importante obstáculo para la mejora de las condiciones laborales de estos grupos de trabajadores (mujeres, trabajadores extranjeros, jóvenes y mayores de 45 años).

Por otra parte, existen notables diferencias con respecto a la distribución sectorial y ocupacional del empleo: las ramas dedicadas al acogimiento de personas mayores y personas con discapacidad están formadas en su mayor parte por grupos de cotización de cualificación media y baja (subalternos, auxiliares administrativos y mayores de 18 años sin cualificación); las ramas de servicios sociales a personas con minusvalía destacan en los grupos de cualificación media (oficiales y auxiliares administrativos); mientras que en los servicios sociales de carácter general los grupos mayoritarios son los de baja cualificación (mayores de 18 años sin cualificación).

Frente a estas actividades, el resto de servicios sociales sin alojamiento presenta la mayor proporción de trabajadores en grupos de cotización de alta cualificación (ingenieros-licenciados e ingenieros técnicos ayudantes). Una distinta distribución que puede explicarse por la especificidad de las ramas de "servicios sociales a personas con minusvalía" y "otros servicios sociales sin alojamiento", en las que se requiere la realización unas tareas de mayor cualificación y con una formación adicional necesaria.

Jornada de trabajo

El sector de atención a la dependencia también destaca por presentar un peso relevante de contratos a tiempo parcial, que suponen un tercio del empleo del sector y es superior a la media nacional. La mayor parte de los trabajadores que tienen este tipo de contratación son mujeres, sobre todo en los grupos de edad centrales (30 a 44 años). En cambio, los varones, quienes tienen un menor peso en este tipo de contratación, muestran una mayor contratación a tiempo parcial en las edades inferiores y superiores.

La contratación a tiempo parcial es característica de la rama de "actividades de servicios sociales a domicilio", donde representa el 61% del total de contratos. Para el resto de ramas, la contratación a tiempo parcial oscila entre el 29% de la rama de "actividades sociales para personas

con minusvalía" y el 31% de "otros servicios sociales sin alojamiento". Aún existiendo estas diferencias, en todas las ramas las mujeres muestran un volumen de contratación a tiempo parcial significativamente superior a los varones.

III.2. Reflexiones finales.

El desarrollo e implantación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) ha de ir acompañada por instrumentos que permitan conocer en qué situación se presta el servicio de atención y bajo qué criterios de calidad y condiciones laborales se ofrece el mismo. En este apartado se abordan las principales reflexiones que se han planteado con respecto a la situación del empleo en el sector de atención a la dependencia y su conocimiento mediante las diversas fuentes de información e indicadores.

Indicadores y fuentes de información

Desde el primer momento, como en toda política pública, el SAAD ha de contar con instrumentos e indicadores de evaluación que hagan posible analizar la situación de las actuaciones, y que sirvan como base para adoptar actuaciones futuras. Por ello, en relación los datos sobre el sector sería conveniente dotar al nuevo sistema de información (SISAAD) de una tipología que permita analizar la situación de las condiciones laborales en el sector de atención a la dependencia. Tipología que, por supuesto, ha de adoptarse sobre la base de un amplio consenso entre los agentes políticos y sociales implicados en el sector (Administración Central y Autonómicas, así como organizaciones empresariales y sindicales).

Por otra parte, también sería necesario aprovechar y mejorar las fuentes de información existentes, desde los registros de las Comunidades Autónomas a los datos proporcionados por las fuentes estadísticas de referencia en el ámbito laboral. Así, en primer lugar, en el ámbito de la normativa autonómica, sería necesario abordar la construcción de indicadores comunes a la regulación de los procesos de acreditación y certificación de empresas dedicadas a la atención a las personas dependientes.

Los requisitos mínimos exigidos por la regulación autonómica en materia de condiciones de trabajo son notablemente escasos y apenas incorporan criterios que permitan valorar la situación laboral de los trabajadores del sector. Por esta razón, la normativa autonómica debería incorporar requisitos relacionados directamente con las condiciones laborales del trabajador, ya que éstas constituyen –sin lugar a dudas- uno de los factores que más influyen en la prestación de un servicio de calidad, ya que sus consecuencias superan el ámbito estrictamente laboral y repercuten decisivamente en la atención recibida por los usuarios.

En este sentido, sería conveniente incluir indicadores que permitieran conocer otras dimensiones de las condiciones laborales, más allá del número de trabajadores por usuarios, como por ejemplo el tipo de contrato, el tiempo de trabajo, la formación profesional, la salud laboral o la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, es conveniente que se definan con claridad y con un mayor grado de concreción los indicadores seleccionados, de tal forma que no ofrezcan lugar a dudas en cuanto a su posible interpretación.

Todo ello partiendo de la premisa de buscar establecer unos criterios comunes y variables homogéneas para todas las CCAA sobre las condiciones mínimas (tanto materiales como de personal) que deben cumplir las empresas para la prestación de este tipo de servicios. La diversidad de criterios y condiciones establecidos en la normativa autonómica vigente en materia de acreditación no ha hecho sino fomentar una desigual distribución de los recursos y servicios entre

las distintas CCAA, repercutiendo en último término en una merma sustancial de la calidad de la atención prestada a las personas en situación de dependencia.

Conviene recordar en este punto que, en el ámbito normativo, todavía existen dos importantes regulaciones por desarrollar para la definitiva configuración y articulación del SAAD, como son el copago de los servicios por parte de los beneficiarios del sistema y la acreditación y criterios de empleo y cualificación de los trabajadores del sector. En el ámbito del copago, las Comunidades Autónomas ya están dando pasos (de forma unilateral) en el establecimiento de los distintos mecanismos, existiendo en la actualidad diferentes criterios (por ejemplo, con respecto a los ingresos considerados como mínimos exentos, los porcentajes máximos de copago o la cuantía mínima asegurada). Una diversidad normativa que dificulta en último término la capacidad de asegurar la igualdad de condiciones en el acceso al derecho reconocido, así como la posibilidad de alcanzar un acuerdo entre las distintas Comunidades Autónomas.

En cuanto a la acreditación y los criterios de empleo y cualificación, hay que mencionar que ésta es una de las cuestiones en las que el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia se encuentra trabajando en la actualidad, y sobre la que se esperan resultados en el presente año. El Consejo Territorial tiene que fijar unos criterios comunes en la acreditación de centros y planes de calidad, que han de ser asumidos y aplicados por las Comunidad Autónomas en los procesos de autorización administrativa de empresas de atención a la dependencia (art. 34). Además, ha de elaborar también criterios relativos a la calidad y la seguridad de los centros y servicios, indicadores de calidad para la evaluación de los mismos, guías de buenas prácticas y cartas de servicios adaptadas a las personas en situación de dependencia.

La regulación del empleo y las condiciones laborales en la Ley es bastante amplia y poco concreta, ya que tan sólo se menciona que "se atenderá, de forma específica, a la calidad en el empleo así como a promover la profesionalidad y potenciar la formación en aquellas entidades que aspiren a gestionar prestaciones de servicios" (art. 35). Por ello, es particularmente relevante la regulación que se ha desarrollado sobre esta materia, en relación a las medidas y el grado de concreción de las mismas. Se trata de uno de los temas que más van a influir en la calidad del empleo y las condiciones laborales del sector, y en la calidad de la atención recibida por las personas en situación de dependencia. La falta de consenso en este punto favorecería la dispersión normativa de las regulaciones, así como la desigual distribución de recursos, servicios y calidad en la atención, que se ha consolidado durante las últimas décadas.

En segundo lugar, sería necesario mejorar la calidad y el volumen de información sobre el sector de atención a las personas en situación de dependencia, procedente de las estadísticas y registros oficiales. Para lo cual convendría intentar redefinir los instrumentos de clasificación existentes y adecuarlos a la delimitación del sector (una cuestión no exenta de numerosas complicaciones dado que las distintas clasificaciones se someten a los criterios de clasificación de organismos internacionales de ámbito superior).

En el ámbito de los estudios muestrales sobre empleo y condiciones de trabajo del Instituto Nacional de Estadística (INE), dado el escaso número de fuentes de información que puedan ofrecer una información laboral sobre el sector, sería aconsejable y de gran utilidad incorporar el análisis de las condiciones laborales del sector al ámbito de investigación de la Encuesta de Población Activa (EPA), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística. En este sentido, una de las opciones sería la realización de un modulo especial centrado en el sector de atención a la dependencia, en el que hubiera una desagregación sectorial adecuada y en el que se incluyeran todos los indicadores habituales de la EPA. Los módulos especiales de la EPA se elaboran en el segundo trimestre de cada año y abordan una temática propia en relación al mercado laboral.

Asimismo, sería deseable tener un mayor grado de desagregación sectorial de otros estudios muestrales elaborados por el INE, como por ejemplo la Encuesta sobre Costes Laborales, Encuesta de salarios en la industria y los servicios o la Encuesta de estructura salarial, entre otras. Una tarea de enorme complejidad, dada la importante carga de trabajo del INE y los inconvenientes y costes que pueden plantearse a la hora de ampliar alguna de las variables incluidas en estas encuestas muestrales. No obstante, se trata de las fuentes de información de mayor potencia y fiabilidad en España, por lo que una mayor desagregación sectorial que incluyera el ámbito de estudio del sector de la dependencia constituiría un importante avance en el conocimiento del mismo.

En esta línea, también convendría mejorar el nivel de desagregación de los estudios elaborados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales permitieran asimismo descender al sector de atención a la dependencia, entre los que destacan la Muestra Continua de Vidas Laborales, la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo y la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Por último, sería necesario actualizar y unificar los sistemas de explotación y publicación de datos sobre el sector de las oficinas estadísticas de las distintas Comunidades Autónomas, en concordancia con las modificaciones de los indicadores de acreditación y certificación de los servicios de atención, ya comentadas anteriormente; (una situación que esperemos se mejore con la puesta en marcha del sistema de información que contempla la Ley de la Dependencia).

En relación a los ámbitos de los que no se han podido obtener información concreta sobre el sector (seguridad y salud laboral, salarios, tiempo de trabajo, igualdad de trato, conciliación de la vida laboral y familiar y diálogo social y participación de los trabajadores), convendría proponer la realización de estudios específicos sobre estas áreas concretas, bien mediante investigación que contemplen técnicas cuantitativas (encuestas, estudios panel) o cualitativas (entrevistas, grupos de discusión). La información disponible en estos ámbitos de análisis es de carácter general y las fuentes de información disponibles no se ajustan a los límites definidos del sector.

Ante este escenario, y hasta que no haya una modificación de las fuentes existentes (a marzo de 2008), las mayores posibilidades de tener un conocimiento de las condiciones laborales del sector se encuentran en las fuentes de información que se recogen en el presente estudio. En particular, cabe destacar los datos proporcionados por la Tesorería General de la Seguridad Social, que suponen una información muy relevante, ya que se ajustan a la delimitación sectorial de los servicios de atención a la dependencia y permiten el seguimiento de las condiciones laborales a lo largo del tiempo. Con estos datos, se consigue una visión más ajustada de la situación actual del sector y de sus perspectivas futuras, alcanzando así un adecuado seguimiento de las políticas sociales puestas en marcha.

La calidad del empleo

Los datos de afiliación de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) permiten apuntar varias reflexiones de interesantes respecto a la calidad de las condiciones laborales del sector de atención a la dependencia.

La fuerte presencia de las mujeres en el empleo es uno de los rasgos característicos del sector de atención a la dependencia. La incorporación de la mujer al mercado laboral a lo largo de las últimas décadas ha estado íntimamente ligada al desarrollo de los servicios públicos, sobre todo en relación a la educación, la sanidad y los servicios sociales. No obstante, los datos analizados han puesto de relieve que la situación de las mujeres con respecto a las condiciones laborales dista mucho de ser la más idónea: reflejan una alta incidencia temporalidad en el empleo y una fuerte concentración en los puestos de trabajo de baja cualificación.

La configuración de las actividades de atención a la dependencia en España como una parte más de la economía se ha desarrollado en un contexto en el que existía una débil inversión pública en servicios sociales, que ha repercutido en un constante ajuste de precios (y costes salariales) por parte de las entidades privadas prestadoras de los servicios de atención, a través del sistema de concertación. A ello, hay que añadir la falta de reconocimiento social del cuidado profesional, que ha hecho que se asocien las actividades de atención (que han sido realizadas tradicionalmente por las mujeres) a labores de carácter secundario o residual, lo cual ha repercutido en la calidad del empleo existente.

Las actuaciones públicas de fomento del empleo y formación en el sector deberían buscar reducir las diferencias existentes entre hombres y mujeres, que hagan posible que las mujeres puedan acceder a puestos de trabajo más cualificados; mejorar sus niveles retributivos y reconocimiento social, y reducir a la vez las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

Otra de las características del empleo del sector de atención a la dependencia es la existencia de un peso relevante de los trabajadores de más de 45 años, con valores superiores a la media nacional. Este grupo de edad es especialmente vulnerable a los riesgos laborales, si se tiene en cuenta que las actividades de atención comportan ciertas tareas (como movimientos de usuarios, desplazamientos, etc.), que pueden ser difícilmente realizadas por personas de más edad. Además, se trata de un grupo de edad en el que aumentan los riesgos laborales, sobre todo los riesgos psicosociales asociados al desgaste emocional que conlleva la atención continuada de personas en situación de dependencia. Por todo ello, es necesario reforzar la formación de estos trabajadores, que permita su recualificación profesional y su mantenimiento en el empleo (sobre todo en aquellos puestos de trabajo que se encuentran más vinculados a la atención directa de las personas en situación de dependencia).

La alta incidencia de la temporalidad en el empleo es otro de los elementos sobre el cual es necesario incidir para su reducción. La falta de estabilidad en empleo de los trabajadores acentúa la rotación del personal del sector, que no favorece la prestación de un servicio de atención de calidad. Los cuidados que precisan la mayor parte de las personas en situación de dependencia no son sólo sanitarios, ni tampoco únicamente sociales. La atención se basa en la prestación de un servicio continuado de carácter integral tanto social como sanitario que permita facilitar y potenciar la autonomía de las personas atendidas.

Esta cuestión es de vital importancia en todas las actividades de atención, pero especialmente en el servicio de ayuda a domicilio, en el que se registra una elevada temporalidad en el empleo. Además, se trata de un servicio en el que el trabajador tiene una estrecha relación con la persona atendida, con la familia de ésta, así como con otras personas cercanas. Esta relación continuada permite al trabajador tener un mayor conocimiento sobre la situación de la persona atendida y sus necesidades. Por todo ello, la rotación de personal y el cambio de trabajadores constituyen un importante obstáculo para la prestación de un servicio de calidad.

La temporalidad del empleo y la rotación de personal tienen además una estrecha vinculación con la retribución de los trabajadores. Diversos estudios han puesto de manifiesto las diferencias salariares existentes entre las categorías profesionales recogidas en las retribuciones fijadas por convenio colectivo (Aragón, Cruces y Rocha, 2007). Esta situación potencia la "entrada" y "salida" de los trabajadores del sector de atención a otros sectores adyacentes, como por ejemplo el sanitario. La mejora de la retribución de los trabajadores es un elemento clave que favorece la estabilidad del empleo, permitiendo con ello mejorar la atención a las personas en situación de dependencia.

Otra de las características del empleo del sector es la existencia de una fuerte concentración del empleo en puestos de trabajo de cualificación media y baja, en los que se sitúan preferentemente los trabajadores jóvenes, las mujeres y los trabajadores extranjeros.

Los trabajadores ubicados en estos puestos de trabajo son los que se dedican a las tareas de atención directa, como los gerocultores y ayudantes del servicio de ayuda a domicilio. Estos puestos de trabajo son clave en la calidad de la atención percibida por las personas atendidas, puesto que son quienes atienden sus necesidades y están permanentemente con ellas. Por ello, es necesario atender a la formación de estos trabajadores, así como facilitar los instrumentos y protocolos necesarios que permitan facilitar su trabajo y garantizar la calidad asistencial. El análisis de la formación profesional ha puesto de manifiesto importantes carencias de participación en las áreas que se encuentran vinculadas a la atención de las personas en situación de dependencia, existiendo un especial déficit de participación en cursos sobre los servicios de ayuda a domicilio y teleasistencia, respectivamente.

Por otra parte, también sería conveniente mejorar los sistemas de acreditación y certificación de titulación específicas para el sector de atención a la dependencia. La situación de las cualificaciones profesionales de los trabajadores del sector dista mucho de ser la más idónea en relación al trabajo y la importancia de la actividad que realizan. En la actualidad, únicamente existen tan sólo dos cualificaciones profesionales recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (Atención sociosanitaria a personas en el domicilio y Educación de habilidades de autonomía personal y social), lo que supone un leve avance en el reconocimiento y la acreditación de la formación asociada a las categorías profesionales del sector. Una situación que dificulta además los procesos de homologación de títulos de trabajadores extranjeros, los cuales comienzan a tener un peso cada vez más relevante en el empleo del sector.

Finalmente, el sector de atención a la dependencia refleja un importante peso de contratos a tiempo parcial, representados en su mayor parte por mujeres en edades centrales (de 30 a 44 años). Un escenario ante el cual cabe evaluar si la contratación a tiempo parcial de las mujeres se debe realmente a la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar, es decir, si constituye una opción por parte de trabajador de pasar de una jornada a tiempo completo a otro a tiempo parcial, o si por el contrario, es un contrato de carácter provisional en busca de un empleo mejor.

En el caso del sector de atención a la dependencia, la compatibilidad de las cargas familiares y los costes de oportunidad que acarrean las jornadas reducidas en términos de salarios y promoción profesional no se plantea como una opción general, ya que éstos (salarios y promoción) no son muy valorados en el sector. En todo caso, la conciliación de la vida laboral y familiar no debería corresponder únicamente a las mujeres, sino que tendría que estar representada también por los varones.

Sirvan estas recomendaciones para cubrir algunas de las lagunas existentes con respecto al grado de conocimiento que existe en España sobre el sector de la atención a la dependencia. Sin este tipo de información se estará perdiendo una gran cantidad de datos de enorme interés sobre la aplicación y evaluación de la Ley de Dependencia. El empeño es difícil y requiere de una atención específica a este sector, basado en el consenso de los distintos actores implicados (agentes sociales y Administraciones Públicas). El momento es el adecuado y todas las actuaciones que se realicen dirigidas a sentar las bases para la construcción de instrumentos que permitan conocer las condiciones laborales del sector constituirán un importante paso en el conocimiento y aplicación del derecho universal de cuidado y atención a las personas en situación de dependencia.

IV. BIBLIOGRAFÍA.

AA.VV. (2005): *Atención a las Personas en Situación de Dependencia en España. Libro Blanco.* Ministerio de Trabajo Asuntos Sociales.

AA.VV. (2006): *El Sistema Nacional de Dependencia. Evaluación de sus efectos sobre el empleo.* IMSERSO.

ABELLÁN A.; DEL BARRIO, E.; CASTEJÓN, P.; PÉREZ, L.; SANCHO, M. (2007): *Informe 2006. Las personas mayores en España*. Observatorio de Personas Mayores, IMSERSO (disponible en: www.seg-social.es/imserso).

ADELANTADO, J. (2007): "Los servicios sociales y la cuarta pata (¿coja?) del Estado de Bienestar" en *Revista Mientras Tanto* nº 103.

ARTÍS, M., SURIÑACH, J. et al (2004): *Estudio Manpower Professional .Calidad Laboral.* Grup de Recerca AQR de la Universitat de Barcelona. Institut de Recerca en Economia Aplicada (IREA).

AVIO, A. y GUIDO, G. (2007): "Modelos comparados en Europa de protección de las situaciones de dependencia: el caso de Italia". En *Temas Laborales* núm. 90/2007 Pág. 11-25.

ARAGÓN, J., CRUCES, J. y ROCHA, F. (2007): *Sector de atención a la dependencia y negociación colectiva*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

ARAGÓN, J., ROCHA, F. (2001): *Mecanismos de evaluación de los pactos de empleo en las Comunidades Autónomas: situación y experiencias.* Fundación 1º de Mayo. Madrid.

BERMEJO, L. (2006). "La situación de los sistemas de formación y de cualificación de las ocupaciones en la atención a los mayores dependientes. Propuestas de avance en la elaboración de perfiles ocupacionales y en la formación por competencias", en *Informes Portal Mayores*, nº 50.

CEÍN (2005): *Calidad en el empleo en Navarra: una aproximación sobre un conjunto de empresas creadas en el periodo 1998-2004*. Gobierno de Navarra y FH-El futuro es hoy. Noáin.

CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS TOMILLO (2006): *Los modelos de atención en alojamientos residenciales para personas en situación de dependencia*. IMSERSO.

CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLÓGICAS (2003*): V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.* Estudio nº 2.470. CIS.

CIMOP (2005): *El servicio de Ayuda a Domicilio (SAD): Situación actual. Informe integrado*. IMSERSO.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2001): *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Políticas sociales y de empleo. Un marco para invertir en la calidad*. COM (2001) 313 final de 20 de junio de 2001

- (2003): *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos recientes*. COM (2003) 728 final.

- (2004): *Comunicación de la Comisión al Consejo*. *Proyecto de Informe conjunto sobre el empleo 2003/200*4. COM (2004) 24 final.

- (2004): *Comunicación de la Comisión. Afianzar la aplicación de la estrategia europea de empleo*. COM (2004) 239 final.

- (2007.a): *Comunicación de la Comisión*. *Un marco coherente de indicadores y puntos de referencia para el seguimiento de los avances hacia los objetivos de Lisboa en el ámbito de la educación y la formación*. COM (2007) 61 final.

- (2007.b): *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, la Consejo al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones*, *Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo* (2007-2012). COM (2007) 62 final.

CONDERATION EUROPÉEN DES SYNDICATS (2007): *Lisbon Stratergy. The ETUC's position on the revision of the integrated guidelines*. Resolution adopted by the ETUC Executive in their meeting held in Brussels on 05-02-December 2007.

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (2007): *Informe sobre la evolución de la puesta en funcionamiento del Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia (SAAD).* Secretaría de Política Social.

- (2007): *Estudio de Tarifas, Copago y Ratios de Plantilla en los Servicios de Atención a la Dependencia. Estudio comparativo por CC.AA.* Secretaría de Política Social.

- (2007): *Informe de las regulaciones autonómicas del Copago en las prestaciones económicas de dependencia.* Secretaría de Política Social.

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2003): *Decisión del Consejo, de 22 de julio de 2003, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros* [DOUE nº L197/13, 5.8.2003].

- (2005): Decisión del Consejo de 12 de julio de 2005, relativa a las Directrices para políticas de empleo de los Estados miembros [DOUE nº L205, 6.12.2005].

DEL BARRIO, E. (2007): *Uso del tiempo entre las personas mayores.* Perfiles y tendencias, nº 27. Observatorio de personas mayores. IMSERSO.

DÍAZ, R Y MADRIGAL, A. (2007): *La atención a las personas mayores en situación de dependencia en su último periodo de vida. Retos y apuntes para una reflexión de estado.* Perfiles y tendencias, nº 28. Observatorio de personas mayores. IMSERSO.

EUROPEAN COMMISSION (2006): *Indicators for monitoring the employment guidelines. 2005 compendium.* European Commission.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AN WORKING CONDITIONS (2004): Quality in industrial relations: comparative indicators. Eurofound, Dublin.

-(2005): *Quality in work an employment*. Eurofound.

-(2006): *Quality of work and employment* 2006. Eurofound.

FEDERACIÓN ESTATAL DE ACTIVIDADES DIVERSAS DE LA C.S. DE CC.OO. (2006): *Informe intermedio. Acción complementaria EFO C20050074. Informe de captación de empresas. Plan de depuración y registro de incidencias. Primeros resultados*. Federación Estatal de Actividades Diversas de CC.OO.

-(2006): *Encuesta Formación-Ocupaciones. Sector acogimiento de ancianos y ayuda a domicilio.* Federación Estatal de Actividades Diversas de la C.S. de CC.OO.

FRÍAS, A., DOMÍNGUEZ, S. (2005): *Los indicadores de empleo de la Unión Europea como elemento de medición de las políticas de empleo en Navarra*. Sexto Congreso de Economía de Navarra. Pamplona.

FUNDACIÓN SAR (2006): *Calidad y dependencia. Grados de dependencia y necesidades de servicios*. MTAS, IMSERSO.

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO (2005): *Formación y Ley de Autonomía Personal.* Fundación Triparita.

- (2006): *Encuesta Formación-Ocupaciones. Sector acogimiento de ancianos y ayuda a domicilio.* Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y Federación Estatal de Actividades Diversas de la C.S. de CC.OO.

GARAYALDE, I., SALVADOR, L. (1996): *Indicadores del mercado de trabajo: análisis de las fuentes de información e indicadores ocupacionales*. Instituto Vasco de Estudios e Investigación.

GARCÍA, P. y MARTÍN, E. (2006): "La dimensión laboral del nuevo derecho a la atención a la dependencia: la calidad del empleo del sistema para la autonomía y atención a la dependencia", en *Sindicalismo, derechos laborales y derechos de ciudadanía. Gaceta Sindical.* Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

- (2007): "Estudio de los criterios de empleo exigidos en la actualidad en la acreditación de empresas y entidades en conciertos de servicios públicos de atención a la dependencia", en AA.VV. (2007): *La calidad del empleo del nuevo sistema para la autonomía personal y la atención a la dependencia*. Germania.
GLOBAL REPORTING INITIATIVE (2000): *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad.* G.R.I.

HUSSMANNS, R., MEHRAN, F., VERMA V. (1993): *Encuestas de población económicamente activa, empleo, desempleo y subempleo: manual de la OIT sobre conceptos y métodos*. Colección Informes OIT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

INSA, R. (2007): "Comparación de la calidad del mercado de trabajo en distintas regiones europeas" en en *Anuari sociolaboral de la UGT de Catalunya, 2006*. CRESC.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2005): *Encuesta de Población Activa 2005. Descripción de la encuesta, definiciones e instrucciones para la cumplimentación del cuestionario.* INE.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2007): *Encuestas de condiciones de trabajo. Un análisis comparativo*. Véase: http://www.mtas.es/insht/statistics/ect_intro.htm

-(2006): *Evolución de las condiciones de trabajo en la PYME (5ª Edición)*. Véase: http://www.mtas.es/insht/practice/evaluación1.htm

-(2006): *Análisis de las condiciones de trabajo: método de la Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail* (Francia). Véase: http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_210.htm

-(2006): *Carga mental en el trabajo hospitalario: guía para su valoración.* Véase: http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_275.htm

-(2006): *Estimación de la carga mental del trabajo: el método NASA TLX*. Véase: http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_544.htm

-(2006*): Evaluación de las condiciones de trabajo: el método L.E.S.T*. Véase: http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_175.htm

-(2006): *Evaluación de las condiciones de trabajo: método de perfiles de puestos.* Véase: http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_176.htm

-(2006): *Evaluación de las condiciones de trabajo: método del análisis ergonómico del puesto de trabajo*. Véase: http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_387.htm

-(2006): *Factores psicosociales: metodología de evaluación* Véase: http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_443.htm

-(2006): *La carga mental del trabajo: definición y evaluación.* Véase: http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_179.htm

JIMÉNEZ, A. (2007): "La dependencia: impacto sobre el empleo", en *Jornadas sobre la implantación del Sistema para la Autonomía y Atención a la dependencia*. Fundación ALARES, en www.fundacionalares.es

LESCHKE J. AND WATT A. (2008): *Putting a number on job quality?. Constructing a European Job Quality Index.* European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS).

LITSKE, H, ANDERSON, R., VERMEYLEN, G. (2006): *Employment in social care in Europe.* European Foundation for de Improvement of Living and Working Conditions.

MARAVALL, H. (2003.a): *Las políticas de bienestar social en España. Evolución y comparación con la Unión Europea. Cuadernos de Información Sindical, nº 48*. Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

- (2003.b): *El envejecimiento en España: demandas sociales, programas y servicios de atención, las pensiones, los cuidados a las personas dependientes. Cuadernos de Información Sindical, nº 43*. C. S. de Comisiones Obreras.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2004): Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Véase: http://www.mtas.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm

-(2006): *Seguimiento del Programa Nacional de Reformas: mercado de trabajo y diálogo social*. Observatorio. Diciembre 2006. Secretaria General de Empleo. Subdirección de Estudios sobre Empleo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

OBSERVATORI DEL TRAVALL (2006): *Observatorio del trabajo. Indicadores de referencia*. Véase: http://www.gencat.net.

OBSERVATORIO DE PERSONAS MAYORES Y ALBOMA 2000 S.L. (2006) "Servicios sociales para personas mayores en España", en *Boletín sobre el envejecimiento. Perfiles y tendencias*. Número 22.

OBSERVATORIO DE PERSONAS MAYORES (2007): "Servicios sociales para personas mayores en España", en *Boletín sobre el envejecimiento. Perfiles y tendencias. Número 32*. IMSERSO. MTAS.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2005): *Indicadores claves del mercado de trabajo*. Executive summary, OIT.

OSUNA LLANEZA, J.L. (2002): La *evaluación de las políticas de empleo: hacer de la necesidad virtud.* VII Congreso internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa.

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO DE ESPAÑA (2006): *Programa Nacional de Reformas: Informe anual de progreso 2006.*

RAYA, E. (2007): "Exclusión social: indicadores para su estudio y aplicación para el trabajo social" en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 70.

SANCHEZ, M.C. (2007): "Retos de la calidad de los servicios sociales en el Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia" en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 70.

SANTAMARINA, C. (Dir.) (2006): "El Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD): su situación actual", en *Boletín sobre envejecimiento, Perfiles y tendencias*, nº 25 (disponible en: www.seg-social.es/imserso).

- (Dir.) (2005): *El Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD): su situación actual. Informe integrado*. IMSERSO (disponible en: www.seg-social.es/imserso).

SOSVILLA, S. (2007): "Las cifras del Informe FEDEA", en *Jornadas sobre la implantación del Sistema para la Autonomía y Atención a la dependencia*. Fundación ALARES, en www.fundacionalares.es

TOHARIA, L. y CAPRILE, M. (2007): "El indicador de Qualitat del mercat de Treball (IQT) en España" en *Anuari sociolaboral de la UGT de Catalunya, 2006*. CRESC, Barcelona.

TORNS, T. (2003): "El cuidado de la dependencia. Un trabajo cuidado" en *Revista Mientras Tanto* nº 103.

V. APÉNDICE

En el año 2008, tras la finalización del presente estudio, el Instituto Nacional de Estadística (INE) ha empezado a aplicar la última revisión de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, que modifica la estructura y el contenido de la misma [R.D.475/2007 de 13 de abril], de acuerdo con las clasificaciones y las recomendaciones internacionales sobre la elaboración de estadísticas [Reglamento (CE) n.º 1893/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, que establece la clasificación europea de actividades económicas (NACE Rev.2) y la relación que deben tener las versiones nacionales con esta clasificación]

La nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-09) incorpora, a un nivel de dos dígitos, las ramas de "Asistencia en establecimientos residenciales" (nº 87) y "Actividades de servicios sociales sin alojamiento" (nº 88). Unas ramas de actividad que en la clasificación anterior (CNAE-93) se encontraban recogidas en niveles inferiores (4 dígitos). Este cambio permite ordenar en un mismo nivel de desagregación todas las ramas de actividad del sector de atención a la dependencia, mejorando al mismo tiempo su identificación en el conjunto de actividades.

La delimitación sectorial asumida en el presente estudio -de acuerdo con las actividades recogidas en la Ley 39/2006- se limita a las ramas de actividad situadas a un nivel de desagregación de 5 dígitos de la CNAE-93 [cuadro 1, en negrita]. En la nueva clasificación estas ramas son renombradas con mayor precisión bajo otro título. Así, por ejemplo se definen las actividades residenciales para personas mayores y las actividades residenciales que requieren cuidados sanitarios (cuadro 1).

Cuadro 1. El sector de atención a la dependencia en la CNAE-93 y CNAE-09.

CNAE-93 Rev.1	Título CNAE-93 Rev.1	CNAE-2009	Título CNAE-2009
85311	**Acogimiento de ancianos con alojamiento**	**8731**	**Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores**
85311	**Acogimiento de ancianos con alojamiento**	**8710**	**Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios**
85312	**Acogimiento de personas con minusvalías con alojamiento**	**8720**	**Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia**
85312	**Acogimiento de personas con minusvalías con alojamiento**	**8732**	**Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad física**
85313	Acogimiento de menores con alojamiento	8790	Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales
85314	Acogimiento de mujeres con alojamiento	8790	Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales
85315	Otro acogimiento con alojamiento	8720	Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia
85315	Otro acogimiento con alojamiento	8790	Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales
85321	**Actividades de servicios sociales a personas con minusvalías**	**8812**	**Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad**
85322	Guarderías	8891	Actividades de cuidado diurno de niños
85323	**Actividades de servicios sociales a domicilio**	**8811**	**Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores**
85323	**Actividades de servicios sociales a domicilio**	**8812**	**Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad**
85324	Promoción de la convivencia	8899	Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento n.c.o.p.
85325	**Otros servicios sociales sin alojamiento**	**8812**	**Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad**
85325	**Otros servicios sociales sin alojamiento**	**8899**	**Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento n.c.o.p.**

Fuente: Clasificación Nacional de Actividades (CNAE-09), INE.

Los datos recientemente publicados de la Encuesta de Población Activa (EPA) recogen estas últimas modificaciones de la nueva CNAE-09. Unos datos que proporcionan una información de gran valor e interés para el estudio del sector, que hasta el momento era inexistente. Además, dado

el número de variables y aspectos que incorpora la EPA, con este cambio es posible analizar una buena parte de indicadores contemplados sobre las condiciones laborales del sector, lo cual significa un notable avance en el conocimiento del mismo.

Este cambio metodológico implica dejar sin efecto, por tanto, la propuesta de integración de un módulo específico de la EPA planteada en las conclusiones del estudio como forma de aproximación a las condiciones laborales del sector, abriendo perspectivas y líneas de investigación hasta ahora inexistentes.

VI. ANEXO

El presente anexo se divide en tres bloques diferentes: en el primero se recoge la relación detallada de los indicadores sobre calidad de las condiciones laborales que se ha propuesto en el estudio; el segundo bloque incorpora algunos de los requisitos mínimos de empleo y condiciones laborales mencionados en el análisis de la normativa que regula los procesos de acreditación y certificación de servicios sociales; y finalmente, en el último bloque, se incluyen los principales datos de afiliación a la Seguridad Social del sector de atención a la dependencia, aportados por la Tesorería General de la Seguridad Social.

1. Indicadores sobre la calidad de las condiciones laborales en el sector de atención a la dependencia.

Cuadro 1 Tipología de indicadores sobre condiciones laborales en el sector de atención a la dependencia.

Nº	Dimensión / Indicador	Definición
A) Empleo y usuarios		
1	Total de trabajadores asalariados, según sexo y edad	Personas que trabajan a cambio de un sueldo o salario, según sexo y edad (3)
2	Total de trabajadores asalariados según nacionalidad	Personas que trabajan a cambio de un sueldo o salarios según nacionalidad
3	Total de trabajadores por cuenta propia, según sexo y edad	Personas que trabajan a cambio de un beneficio o ganancia familiar (3)
4	Total personal voluntario, según sexo y edad	Personas que no realicen actividades en virtud de una relación laboral, funcionarial o mercantil o cualquier otra retribuida (Ley 6/1996), según sexo y edad (3)
5	Trabajadores asalariados con contrato temporal, según sexo y edad	Personas que trabajan a cambio de un sueldo o salario con contrato temporal, según sexo y edad (3)
6	Duración de los contratos temporales	Duración media de los contratos temporales en meses
7	Trabajadores asalariados a tiempo parcial, sexo	Personas que trabajan a cambio de un sueldo o salario a tiempo parcial
8	Total de usuarios atendidos	Personas usuarias de los servicios de atención a la dependencia
B) Clasificación profesional / Grupos profesionales (1)		
9	Gerente-Administrador, según sexo	Número de trabajadores dedicados a las actividades de gerencia, administración o dirección de servicios (varones y mujeres)
10	Titulados superiores, según sexo	Número de trabajadores con titulación superior (varones y mujeres)
11	Titulados medios, según sexo	Numero de trabajadores con titulación media (varones y mujeres)
12	Personal técnico, según sexo	Número de trabajadores dedicados a actividades de carácter técnico (varones y mujeres)
13	Personal auxiliar, según sexo	Número de trabajadores dedicados a actividades auxiliares (varones y mujeres)
14	Personal subalterno y no cualificado, según sexo	Número de trabajadores en actividades subalternas y trabajadores no cualificados (varones y mujeres)
C) Tiempo de trabajo		
15	Horas anuales (contrato a tiempo completo)	Número de horas anuales de los trabajadores con contrato a tiempo completo
16	Horas anuales (contrato a tiempo parcial)	Número de horas anuales de los trabajadores con contrato a tiempo parcial
17	Horas extraordinarias realizadas al año por trabajador	Número medio de horas extraordinarias realizadas por trabajador al año
18	Causas de las horas extraordinarias	Señalar las tres principales causas por las que se realizan horas extraordinarias en la empresa
19	Trabajadores con jornada partida	Número de trabajadores con jornada de trabajo partida
20	Trabajadores con jornadas con turnos de trabajo nocturno	Número de trabajadores con turnos de trabajo nocturno

Fuente: Elaboración propia.
(1) Se toma como referencia el IV CC Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.
(2) Se toma como referencia las áreas relacionadas con las acciones formativas más ejecutadas (EMFOR,2006).
(3) Se establecen tres grupos de edad: 16-25; 26-45; y de más de 45 años.

Cuadro 1. Tipología de indicadores sobre condiciones laborales en el sector de atención a la dependencia (cont.).

Nº	Dimensión / Indicador	Definición
D) Formación profesional		
21	Participantes en acciones formativas según sexo y edad	Número de trabajadores participantes en los cursos de formación según sexo (varones y mujeres) y edad [3]
22	Participantes en acciones formativas, según grupos profesionales [1]	Número de trabajadores participantes en los cursos de formación según grupos profesionales
23	Horas de formación por trabajador, según sexo	Número de horas de formación por trabajador al año (varones y mujeres)
24	Cursos de formación	Número de cursos de formación al año en la empresa
25	Cursos de formación a directivos	Número de cursos de formación a directivos de empresa
26	Cursos de formación según áreas de formación [2]	Número de cursos de formación al año en la empresa según áreas formativas
27	Duración de los cursos de formación	Duración media de los cursos de formación (en horas)
28	Gasto general de formación sobre total costes laborales	Cuantía (en euros) del gasto destinado a la formación de los trabajadores sobre el total de costes laborales
29	Trabajadores con Certificados de Profesionalidad	Número de trabajadores con certificados de profesionalidad en estudios relacionados con el sector
30	Trabajadores extranjeros con homologación de estudios	Número de trabajadores extranjeros que hayan homologados sus estudios en España
E) Seguridad y salud laboral		
31	Organismos de prevención	Existencia o no de organismos (comisión o delegados) dedicados a la prev. de riesgos laborales
32	Plan de prevención	Existencia o no de un plan de prevención de riesgos laborales en la empresa
33	Horas de formación en salud laboral (SL)	Número medio de horas de formación por trabajador al año en materia de salud laboral
34	Horas de form. en SL del personal sanitario	Número medio de horas de formación por trabajador sanitario en materia de salud laboral al año
35	Horas de form. en SL del personal de atención directa	Número medio de horas de formación por trabajador de atención en materia de salud laboral al año
36	Horas de form. en SL del personal administrativo	Número medio de horas de formación por trabajador de administración en materia de salud laboral al año
37	Horas de form. en SL del personal de serv. generales	Número medio de horas de formación por trabajador de servicios generales en materia de salud laboral al año
F) Conciliación de la vida laboral y familiar		
38	Número de trabajadores que se acogen a permisos de maternidad / paternidad	Número de trabajadores con permisos de maternidad y paternidad al año, según sexo
39	Trabajadores que se acogen a reducciones de jornada	Número de trabajadores que se acogen a reducciones de jornada
40	Trabajadores que cambian el turno por causas familiares	Número de trabajadores que cambian el turno de trabajo por causas familiares
G) Igualdad de trato		
41	Número de trabajadores con discapacidad	Número de trabajadores que tengan algún tipo de discapacidad física o psíquica
H) Diálogo social y participación de los trabajadores		
42	Existencia de órganos de representación de los trabajadores	Existencia o no de comité de empresa o delegados sindicales en la empresa

Fuente: Elaboración propia.

(1) Se toma como referencia el IV CC Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal. (2) Se toma como referencia las áreas relacionadas con las acciones formativas más ejecutadas (EMFOR,2006). (3) Se establecen tres grupos de edad: 16-25; 26-45; y de más de 45 años.

Cuadro 2. Indicadores específicos de sobre condiciones laborales en el servicio de centros residenciales y centros de día.

Nº	Dimensión / Indicador	Definición
A) Usuarios		
1	Número de plazas de dependientes con dependencia moderada o severa	Número total de plazas para personas que requieren ayuda en sus tareas de la vida diaria pero no una atención permanente
2	Número de plazas de dependientes con gran dependencia	Número total de plazas para personas que necesitan una ayuda permanente
B) Categorías profesionales[1]		
3	Director-Administrador-Gerente	Número de trabajadores en puestos de director, administrador o gerente, por sexo y edad [2]
4	Médico	Número de trabajadores en puestos de Médico, por sexo y edad
5	Psicólogo	Número de trabajadores en puestos de Psicólogo, por sexo y edad
6	ATS-DUE	Número de trabajadores en puestos de ATS-DUE, por sexo y edad
7	Fisioterapeuta	Número de trabajadores en puestos de Fisioterapeuta, por sexo y edad
8	Trabajador social	Número de trabajadores en puestos de Trabajador social, por sexo y edad
9	Terapeuta ocupacional	Número de trabajadores en puestos de Terapeuta ocupacional, por sexo y edad
10	Técnico en Actividades Socioculturales	Número de trabajadores en puestos de Técnico en Actividades Socioculturales, por sexo y edad
11	Oficial de mantenimiento	Número de trabajadores en puestos de Oficial de Mantenimiento, por sexo y edad
12	Oficial administrativo	Número de trabajadores en puestos de Oficial Administrativo, por sexo y edad
13	Conductor	Número de trabajadores en puestos de Conductor, por sexo y edad
14	Gerocultor	Número de trabajadores en puestos de Gerocultor, por sexo y edad
15	Cocinero	Número de trabajadores en puestos de Cocinero, por sexo y edad
16	Jardinero	Número de trabajadores en puestos de Jardinero, por sexo y edad
17	Auxiliar de Mantenimiento	Número de trabajadores en puestos de Auxiliar de mantenimiento, por sexo y edad
18	Auxiliar Administrativo	Número de trabajadores en puestos de Auxiliar administrativo, por sexo y edad
19	Portero-Recepcionista	Número de trabajadores en puestos de Portero-Recepcionista, por sexo y edad
20	Limpiador- Planchador	Número de trabajadores en puestos de Limpiador-Planchador, por sexo y edad
21	Pinche de cocina	Número de trabajadores en puestos de Pinche de cocina, por sexo y edad
22	Ayudante de oficios varios	Número de trabajadores en puestos de Ayudante de oficios varios, por sexo y edad
23	Personal no cualificado	Número de trabajadores en puestos de Personal no cualificado, por sexo y edad

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 2. Indicadores específicos de sobre condiciones laborales en el servicio de centros residenciales y centros de día (cont.).

Nº	Dimensión / Indicador	Definición
C) Tiempo de trabajo		
24	Director-Administrador-Gerente con turnos de trabajo	Número de trabajadores con turnos de trabajo en puestos de director, administrador o gerente, por sexo (2)
25	Médico con turnos de trabajo	Número de trabajadores con turnos de trabajo en puestos de Médico, por sexo
26	Psicólogo con turnos de trabajo	Número de trabajadores con turnos de trabajo en puestos de Psicólogo, por sexo
27	ATS-DUE con turnos de trabajo	Número de trabajadores con turnos de trabajo en puestos de ATS-DUE, por sexo
28	Fisioterapeuta con turnos de trabajo	Número de trabajadores con turnos de trabajo en puestos de Fisioterapeuta, por sexo
29	Trabajador social con turnos de trabajo	Número de trabajadores con turnos de trabajo en puestos de Trabajador social, por sexo
30	Terapeuta ocupacional con turnos de trabajo	Número de trabajadores con turnos de trabajo en puestos de Terapeuta ocupacional, por sexo
31	Técnico en Actividades Socioculturales con turnos de trabajo	Número de trabajadores con turnos de trabajo en puestos de Técnico en Actividades Socioculturales, por sexo
32	Oficial de mantenimiento con turnos de trabajo	Número de trabajadores con turnos de trabajo en puestos de Oficial de Mantenimiento, por sexo
33	Oficial administrativo con turnos de trabajo	Número de trabajadores con turnos de trabajo en puestos de Oficial Administrativo, por sexo
34	Conductor con turnos de trabajo	Número de trabajadores con turnos de trabajo en puestos de Conductor, por sexo
35	Gerocultor con turnos de trabajo	Número de trabajadores con turnos de trabajo en puestos de Gerocultor, por sexo
36	Cocinero con turnos de trabajo	Número de trabajadores con turnos de trabajo en puestos de Cocinero, por sexo
37	Jardinero con turnos de trabajo	Número de trabajadores con turnos de trabajo en puestos de Jardinero, por sexo
38	Auxiliar de Mantenimiento con turnos de trabajo	Número de trabajadores con turnos de trabajo en puestos de Auxiliar de mantenimiento, por sexo
39	Auxiliar Administrativo con turnos de trabajo	Número de trabajadores con turnos de trabajo en puestos de Auxiliar administrativo, por sexo
40	Portero-Recepcionista con turnos de trabajo	Número de trabajadores con turnos de trabajo en puestos de Portero-Recepcionista, por sexo
41	Limpiador- Planchador con turnos de trabajo	Número de trabajadores con turnos de trabajo en puestos de Limpiador-Planchador, por sexo
42	Pinche de cocina con turnos de trabajo	Número de trabajadores con turnos de trabajo en puestos de Pinche de cocina, por sexo
43	Ayudante de oficios varios con turnos de trabajo	Número de trabajadores con turnos de trabajo en puestos de Ayudante de oficios varios, por sexo
44	Personal no cualificado con turnos de trabajo	Número de trabajadores con turnos de trabajo en puestos de Personal no cualificado, por sexo
C) Retribuciones		
45	Salario Médico	Salario base de la categoría profesional Médico en el año 2006
46	Salario ATS/DUE	Salario base de la categoría profesional ATS/ DUE en el año 2006
47	Salario Gerocultor	Salario base de la categoría profesional Gerocultor en el año 2006
48	Salario Auxiliar administrativo	Salario base de la categoría profesional Auxiliar administrativo en el año 2006
49	Salario Ayudante de oficios varios	Salario base de la categoría profesional Auxiliar de servicios generales (Ordenanza) en el año 2006
50	Salario Limpiador/a	Salario base de la categoría profesional de Limpiador/a
D) Requisitos de formación		
51	Requisitos de formación al director del centro	Exigencias necesarias en términos de titulación y experiencia (nº de años) para ocupar el puesto de director del centros
52	Requisitos de formación del la categoría de Gerocultor	Existencias necesarias en términos de titulación y experiencia (nº de años) para la categoría de Gerocultor
53	Requisitos de formación de la categoría de Limpiador/a	Exigencias necesarias en términos de titulación y experiencia (nº de años para la categoría de Limpiador/a

(1) Se toma como referencia el IV CC Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal
(2) Se establecen tres grupos de edad: 16-25; 26-45; y de más de 45 años.

Cuadro 3. Indicadores específicos de sobre condiciones laborales en el servicio de ayuda a domicilio.

Nº	Dimensión / Indicador	Definición
A) Usuarios		
1	Número de usuarios del SAD	Número total de usuarios del servicios de ayuda a domicilio
B) Categorías profesionales (1)		
2	Responsable del SAD	Número de trabajadores en puestos de Responsable del SAD, por sexo y edad (2)
3	Jefe administrativo	Número de trabajadores en puestos de Jefe administrativo, por sexo y edad
4	Coordinador del SAD	Número de trabajadores en puestos de Coordinación del SAD, por sexo y edad
5	Oficial administrativo	Número de trabajadores en puestos de Oficial administrativo, por sexo y edad
6	Ayudante de coordinación	Número de trabajadores en puestos de Ayudante de coordinación, por sexo y edad
7	Auxiliar administrativo	Número de trabajadores en puestos de Auxiliar administrativo, por sexo y edad
8	ATS/DUE	Número de trabajadores en puestos de ATS-DUE, por sexo y edad
9	Trabajador social	Número de trabajadores en puestos de Trabajador social, por sexo y edad
10	Auxiliares de ayuda a domicilio	Número de trabajadores en puestos de Auxiliar de ayuda a domicilio, por sexo y edad
C) Tiempo de trabajo		
11	Tiempo de atención por usuario	Tiempo medio de atención por usuario (en horas y minutos)
12	Tiempo de desplazamientos	Tiempo total dedicado a los desplazamientos durante la jornada de trabajo
C) Retribuciones		
11	Salario Responsable del SAD	Salario base de la categoría profesional Responsable del SAD en el año 2006
12	Salario Coordinador del SAD	Salario base de la categoría profesional Coordinador del SAD en el año 2006
13	Salario ATS/DUE	Salario base de la categoría profesional ATS/DUE en el año 2006
14	Salario Auxiliar administrativo	Salario base de la categoría profesional Auxiliar administrativo en el año 2006
15	Salario Auxiliar de ayuda a domicilio	Salario base de la categoría profesional Auxiliar de ayuda a domicilio en el año 2006
D) Requisitos de formación		
16	Requisitos de formación al responsable del SAD	Exigencias necesarias en términos de titulación y experiencia (nº de años) para ocupar el puesto de responsable del SAD
17	Requisitos de formación al personal de atención	Existencias necesarias en términos de cualificación para el personal de atención (Auxiliar de ayuda a domicilio)

(1) Se toma como referencia el IV CC Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal

(2) Se establecen tres grupos de edad: 16-25; 26-45; y de más de 45 años.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 4. Indicadores específicos de sobre condiciones laborales en los centros para personas con discapacidad.

Nº	Dimensión / Indicador	Definición
A) Usuarios		
1	Usuarios con discapacidades físicas	Número de usuarios con discapacidad física
2	Usuarios con discapacidades psíquicas	Número de usuarios con discapacidad psíquica
B) Categorías profesionales		
3	Médico	Número de trabajadores en puestos de Médico, por sexo y edad (1)
4	Psicólogo	Número de trabajadores en puestos de Psicólogo, por sexo y edad (1)
5	Logopeda	Número de trabajadores en puestos de Logopeda, por sexo y edad (1)
6	Fisioterapeuta	Número de trabajadores en puestos de Fisioterapeuta, por sexo y edad (1)
7	Trabajador social	Número de trabajadores en puestos de Trabajador social, por sexo y edad (1)
8	ATS-DUE	Número de trabajadores en puestos de Trabajador social, por sexo y edad (1)
9	Terapeuta Ocupacional	Número de trabajadores en puestos de Terapeuta Ocupacional, por sexo y edad (1)
10	Profesor de taller	Número de trabajadores en puestos de Profesor de taller, por sexo y edad (1)
11	Técnico de integración laboral	Número de trabajadores en puestos de Técnico de integración laboral, por sexo y edad (1)
12	Educador	Número de trabajadores en puestos de Educador, por sexo y edad (1)
13	Adjunto de taller	Número de trabajadores en puestos de Adjunto de taller, por sexo y edad (1)
14	Auxiliar técnico educativo	Número de trabajadores en puestos de Auxiliar técnico educativo, por sexo y edad (1)
15	Gobernante	Número de trabajadores en puestos de Gobernante, por sexo y edad (1)
16	Cuidador	Número de trabajadores en puestos de Cuidador, por sexo y edad (1)
17	Oficial administración	Número de trabajadores en puestos de Oficial administración, por sexo y edad (1)
18	Cocinero	Número de trabajadores en puestos de Cocinero, por sexo y edad (1)
19	Auxiliar de enfermería	Número de trabajadores en puestos de Auxiliar de enfermería, por sexo y edad (1)
20	Auxiliar administrativo	Número de trabajadores en puestos de Auxiliar administrativo, por sexo y edad (1)
21	Conductor	Número de trabajadores en puestos de Conductor, por sexo y edad (1)
22	Conserje	Número de trabajadores en puestos de Conserje, por sexo y edad (1)
23	Telefonista	Número de trabajadores en puestos de Telefonista, por sexo y edad (1)
24	Personal no cualificado	Número de trabajadores en puestos de Personal no cualificado, por sexo y edad (1)
C) Tiempo de trabajo		
25	Trabajadores con jornadas especiales	Número de trabajadores con jornadas especiales (guardias, jornadas nocturnas, etc.)

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 5. Indicadores específicos de sobre condiciones laborales en los centros para personas con discapacidad (cont.).

Nº	Dimensión / Indicador	Definición
C) Retribuciones		
26	Salario Titulado superior	Salario base del titulado superior en el año 2006
27	Salario Médico	Salario base del la categoría profesional de Médico en el año 2006
28	Salario Titulado Medio	Salario base del la categoría profesional de titulado medio en el año 2006
29	Salario ATS/DUE	Salario base del la categoría profesional de ATS/DUE en el año 2006
30	Salario Auxiliar administrativo	Salario base del la categoría profesional de Auxiliar administrativo en el año 2006
31	Salario Personal no cualificado	Salario base del la categoría profesional de Auxiliar de servicios generales en el año 2006
D) Requisitos de formación		
32	Requisitos de formación de director del centro	Exigencias necesarias en términos de titulación y experiencia (nº de años) para ocupar el puesto de director del centro
33	Requisitos de formación del cuidador	Exigencias necesarias en términos de titulación y experiencia (nº de años) para ocupar el puesto de cuidador

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 6 Indicadores específicos de sobre condiciones laborales en el servicio de teleasistencia.

Nº	Dimensión / Indicador	Definición
A) Categorías profesionales		
1	Director Centro Teleasistencia	Número de trabajadores en puestos de Director Centro Teleasistencia
2	Supervisor	Número de trabajadores en puestos de Supervisor
3	Coordinador	Número de trabajadores en puestos de Coordinador
4	Técnico informático	Número de trabajadores en puestos de Técnico informático
5	Oficial Teleasistencia	Número de trabajadores en puestos de de Oficial Teleasistencia
6	Teleoperador	Número de trabajadores en puestos de Teleoperador
7	Instalador	Número de trabajadores en puestos de Instalador
8	Auxiliar administrativo	Número de trabajadores en puestos de Auxiliar administrativo
9	Telefonista-Recepcionista	
B) Tiempo de trabajo		
10	Número de usuarios atendidos al día por trabajador	Número medio de usuarios atendidos al día por trabajador
11	Tiempo dedicado a cada usuario	Tiempo medio dedicado por trabajador a cada usuario
C) Retribuciones		
12	Salario Director Centro Teleasistencia	Salario base de la categoría profesional Director Centro Teleasistencia en el año 2006
13	Salario Coordinador	Salario base de la categoría profesional Coordinador en el año 2006
14	Salario Oficial Teleasistencia	Salario base de la categoría profesional Oficial Teleasistencia en el año 2006
15	Salario Teleoperador	Salario base de la categoría profesional Teleoperador en el año 2006
16	Salario Auxiliar administrativo	Salario base de la categoría profesional Auxiliar administrativo en el año 2006
D) Requisitos de formación		
17	Requisitos de formación del Oficial de Teleasistencia	Exigencias necesarias en términos de titulación y experiencia (nº de años) para ocupar el puesto de Oficial de Teleasistencia
18	Requisitos de formación del Teleoperador	Exigencias necesarias en términos de titulación y experiencia (nº de años) para ocupar el puesto de Teleoperador

Fuente: Elaboración propia.

2. Los procesos de acreditación y certificación de servicios sociales: requisitos mínimos de personal

Cuadro 7. Ratios de personal de profesionales de atención, en centros para mayores, 2006.

Baleares	Castilla y León	Cataluña	La Rioja	C. Valenciana
• 1asistente social cada 200 válidos o 70 asistidos	• Trabajador social o asistente social. Centros de 75 usuarios o más, contarán con trabajador social o asistente social, al menos 3 h. y media diarias. A partir de 150 usuarios, el horario de este profesional será de al menos 7 horas diarias. • Terapeuta ocupacional. Centros con menos de 50 usuarios contarán con este profesional, al menos 5 h. semanales, los de 50 usuarios hasta 100, al menos 2 h. y de 4 h. diarias a partir de 100.	• Personal de atenc.: ratio no inferior a 0.25, asegurar siempre presencia continuada de este personal. Horario nocturno: 1 persona hasta 35 resid. además de otra localizable, 2 personas de 36 a 80 resid., 2 personas, además de otra localizable, de 81 a 110 resid., 3 personas de 111 a 150 resid., de más de 151 tres personas más otra localizable por cada 50 resid.	• De 40 hasta 75 plazas de válidos y asistidos: media jornada Trab. Social o Asis.Social, y 1 terap. ocup. de 10 h/sem • De 75 hasta 150 plazas de válidos y asistidos: jornada comp. Trab. Social o Asis. Social, y un terap. ocup. de 20 h/sem. • De más de150 plazas: Trab. Social o Asis. Social, h/sem y un t. ocupac. de 40 h/sem	• Trabajador/a social: 10 h/sem para residencias de entre 25 y 49 plazas; 20 h/sem en residencias entre 50 y 100 plazas y 40 h/sem a partir de 100 plazas. • TASOC o diplomado en Educación Social: 10 h/sem cada 25 plazas o fracción • Psicólogo/a: 6h/sem.

Fuente: Elaboración propia a partir de FUNDACIÓN SAR (2006): *Calidad y dependencia. Grados de dependencia y necesidades de servicios* (IMSERSO) y normativa autonómica en la materia.

Cuadro 8. Ratios de personal de profesionales de servicios, en centros para mayores, 2006.

Andalucía	Baleares	Cataluña	La Rioja	C. Valenciana
• 1 administrador para las residencias de más de 100 personas a jornada completa • 1 gobernanta para las residencias de 100 personas a jornada completa • 3 porteros para las residencias de más de 100 personas a jornada completa	• 13 limpiadores-camareros para las residencias de más de 100 personas a jornada completa • 2 cocineros para las residencias de más de 100 personas a jornada completa • 2 ayudantes de cocina para las residencias de más de 100 personas a jornada completa	• Mantenimiento, limpieza, cocina, lavandería, administración y la proporción de funciones de otro personal que quede acreditado: ratio no inferior a 0,10	• 1 persona de mantenimiento jornada completa, 2 personas de manutención jornada completa, 2 personas de lavandería jornada completa y 1 persona de limpieza jornada completa por cada 40 plazas o fracción.	• Cocina, limpieza, lavandería, administración y mantenimiento. Este personal y constará al menos de 1 trabajador a jornada completa cada 10 usuarios.

Fuente: Elaboración propia a partir de FUNDACIÓN SAR (2006): *Calidad y dependencia. Grados de dependencia y necesidades de servicios*. (IMSERSO) y normativa autonómica en la materia.

Cuadro 9. Ratios de personal de profesionales sanitarios en centros para personas con discapacidad, 2006.

Andalucía	Aragón	Castilla La-Mancha	Cataluña*
• 1 DUE a media jornada a partir de 15 usuarios.	• Residencias de discapacitados: 1 médico a partir de 100 plazas, ATS/DUE: 1 cada 30 plazas, Auxiliar: 1 cada 4 plazas • Discapacidad psíquica severa, media y ligera y gravemente afectados :: ATS/DUE: 1 cada 30 plazas, Auxiliar: 1 cada 5 plazas y cada 3 para gravemente afectados	• 1 psicólogo cada 80 usuarios o fracción, • 1 auxiliar cada 8 usuarios • 1 fisioterapeuta, • 1 ATS cada 40 usuarios, • 1 médico, • 1 auxiliar de clínica cada 20 usuarios	1. Para discapacidad física: • Apoyo intermitente: 0,25 (430h/usuarios/año) • Apoyo limitado: 0,60 (1.032 h./usuario/año) • Apoyo extenso:0,68 (1.170 h./usuario/año) • Apoyo generalizado y salud mental: 0,88 (1.514 h./usuario/año) 2. Para discapacidad psíquica: • Apoyo intermitente: 0,17 (292 h./usuario/año) • Apoyo limitado: 0,53 (912 h./usuario/año) • Apoyo interlimitado y salud mental: 0,56 (963 h./usuario/año) • Apoyo extenso:0,85 (1.462 h./usuario/año) • Apoyo generalizado: 0,76 (1.307 h./usuario/año) • Apoyo generalizado + salud mental: 0,88 (1.514 h./usuario/año)

Fuente: Elaboración propia a partir de FUNDACIÓN SAR (2006): *Calidad y dependencia. Grados de dependencia y necesidades de servicios*. (IMSERSO) y normativa autonómica en la materia.
* No se define el tipo de profesional sanitario específico.

Cuadro 10. Perfil profesional exigido al director residencias para personas con discapacidad, 2006.

CCAA	PERFIL DEL DIRECTOR
Andalucía	Preferentemente Trabajador Social, Diplomado Universitario en Enfermería (DUE), Psicólogo, Psicopedagogo o Médico, siempre con, al menos, titulación de grado medio, salvo en los supuestos de puestos ya ocupados, en los que el Director tendrá como mínimo 3 años de experiencia en el sector de la gerontología.
Castilla La-Mancha	Estudios universitarios de grado medio o tres años de experiencia en funciones similares. Dirección, gestión y administración del centro, custodio de las hojas de reclamaciones, expedientes individuales y registro de usuarios.
Cataluña	Técnico. No especifica titulación
Murcia	En residencias superiores a 40 usuarios deberá poseer titulación de grado medio o superior o contar con formación y experiencia específica y acreditada de más de 4 años. En residencias de menos de 40 usuarios acreditará al menos 100 horas de formación en gerontología o experiencia acreditada de más de 4 años de dirección. Realizará las tareas administrativas derivadas de la organización, funcionamiento y gestión del centro
Navarra	Responsable con titulación universitaria de grado medio o tres años de experiencia en puesto de categoría similar para centros de hasta 50 plazas. En centros con más de 50 plazas el responsable deberá tener titulación universitaria superior o cinco años de experiencia en puesto de categoría similar, o titulación universitaria de grado medio más dos años de experiencia.
C. Valenciana	1 director/a (psicólogo/a) a jornada completa

Fuente: Elaboración propia a partir de FUNDACIÓN SAR (2006): *Calidad y dependencia. Grados de dependencia y necesidades de servicios*. (IMSERSO) y normativa autonómica en la materia.

Cuadro 11. Perfil profesional exigido al director centro de día para mayores, 2006.

CCAA	PERFIL DEL DIRECTOR
Andalucía	Director/responsable, debidamente acreditado por la entidad titular, con titulación de grado medio como mínimo o experiencia constatada en puesto similar de 3 años
Aragón	No especifica titulación. Depende de la Dirección Provincial del IASS. Funciones: a) Ostentar la representación del IASS en el Centro b) Aplicar las disposiciones reguladoras c) Asesorar y apoyar los órganos de representación d) Impulsar, organizar y coordinar las tareas e) Desempeñar jefatura de personal
Asturias	Debe acreditar 100 horas mínimo de formación en gerontología en centro oficial
Baleares	Como mínimo titulado en grado medio formado en CCSS, humanas o de la salud. Funciones: representar el centro; aplicar las disposiciones reguladoras; prestar asesoramiento al órgano de representación; impulsar, organizar e coordinar las tareas; ejercer la jefatura del personal; gestionar el presupuesto.
Canarias	Funciones: dirigir el Centro y representar a la Administración; desempeñar jefatura de personal y dictar instrucciones y circulares; aplicar las disposiciones reguladoras; elaborar la propuesta, ejecutar y elaborar la memoria anual del Presupuesto.; administrar los bienes del Centro; convocar y participar en la Asamblea General y la Junta de Coordinación; fijar los horarios de los servicios; actuar como Presidente de la Junta de Coordinación y como Vicepresidente de la mesa de la Asamblea; autorizar el uso del Centro por parte de los transeúntes y el uso excepcional de instalaciones, servicios y materiales; aprobar la realización de las actividades.
Cantabria	Director técnico con titulación mínima de diplomado universitario de grado medio, preferentemente en el área de ciencias sociales y la salud. Bajo la dependencia de la Dirección General de Acción Social, el director es el responsable del funcionamiento, prestará asesoramiento a los órganos de participación y asistirá a las reuniones de la Asamblea General.
Castilla La-Mancha	Titulación universitaria de grado medio o 3 años de experiencia en funciones similares. Funciones: coordinar el equipo técnico de intervención y seguimiento
Castilla y León	Formación Universitaria de tres cursos aprobados completos o bien acreditación de experiencia profesional de al menos cuatro años en tareas atención en el sector de personas mayores. Funciones: representar al Centro y a la Administración; aplicar las disposiciones concernientes a los cometidos, funcionamiento, objetivos y finalidad; desempeñar la jefatura del personal; impulsar, organizar, coordinar y gestionar los medios humanos, técnicos y materiales; asesorar a los órganos de participación de los usuarios; controlar y supervisar la ejecución del presupuesto; asistir a las reuniones de la Asamblea General y del Consejo de Centro; permitir la utilización excepcional de las instalaciones y servicios.
Cataluña	Responsable de dirección técnica
Extremadura	No especifica titulación. Es el responsable máximo del correcto funcionamiento del Centro, siendo el representante de la Consejería de Bienestar Social en el mismo, funciones: aplicación de las disposiciones concernientes a los cometidos, funcionamiento, objetivos y finalidad de los Centros; desempeñar la jefatura de personal del Centro; impulsar, organizar, coordinar y gestionar los medios humanos, técnicos y materiales, en orden a la consecución de los fines del Centro; representar al Centro; prestar asesoramiento a los órganos de participación de los usuarios y apoyo a las actividades del Centro; controlar y supervisar la ejecución del presupuesto de actividades; asistir a las reuniones de la Asamblea General.
Galicia	Es el responsable del centro, asumiendo la organización funcional de los mismos, ejercida siguiendo las indicaciones, criterios y programas de la Consejería de Sanidad y Serv. Soc.
Madrid	No especifica titulación. Funciones: dirección, coordinación e inspección del Centro y el personal; desarrollo de los programas de actuación y ejecución de los presupuestos de gastos e ingresos, asegurar el respeto a los derechos de los socios y la recepción por éstos de los servicios prestados; adopción de medidas que aseguren la continuidad de funcionamiento del Centro.
Murcia	No especifica titulación. Responsable del funcionamiento y de la coordinación de las actividades que se realicen
Navarra	Funciones de dirección, supervisión y seguimiento.
País Vasco	Titulación académica oficial. No especifica grado
C. Valenciana	Director que dispondrá de una titulación mínima de diplomado universitario. La dedicación mínima será de media jornada. En el caso de centro de día anexo a residencia, se podrá compartir la dirección de ambos recursos.

Fuente: Elaboración propia a partir de FUNDACIÓN SAR (2006): *Calidad y dependencia. Grados de dependencia y necesidades de servicios*. (IMSERSO) y normativa autonómica en la materia.

Cuadro 12. Ratios de personal de centros de día para personas con discapacidad, según Comunidad Autónoma y tipo de ratio, 2006.

CCAA	Ratio establecido
Ratio general	
Andalucía	Hasta 19 plazas: 0.25. 20 o más: 0.35.
Galicia	Ratio de personal del 0.10 con un mínimo de dos trabajadores
Navarra	En centros de minusválidos psíquicos ligeros y paralíticos cerebrales: 0,30. En centros de minusválidos, físicos o psíquicos, gravemente afectados: 0,65.
C. Valenciana	Ratio de personal del 0.22.
Ratio profesionales sanitarios	
Aragón	1 Auxiliar/5 plazas
Castilla La-Mancha	1 auxiliar especializado/6 usuarios, 1 médico/80 usuarios o fracción, 1 fisioterapeuta, 1 ATS/40 usuarios (discapacidad psíquica). 1 fisioterapeuta, 1 médico, 1 ATS/40 usuarios, 1 auxiliar de clínica/20 usuario (discapacidad física)
Ratio profesionales de atención	
Andalucía	Hasta 19 plazas: 1 cuidador. 20 o más plazas:1 cuidador y 1 responsable técnico. 1 responsable técnico. Monitores. Ratio 0,10. Cuidadores. Ratio 0,20. 1 fisioterapeuta. El resto del personal hasta completar la ratio será psicopedagógico y de oficio
Asturias	1 educador o monitor de taller/15 usuarios o fracción, 1 auxiliar educador / 7 usuarios
Cataluña	1 terapeuta ocupacional/10 personas mínimo
Castilla y León	1/5 personas
C. Valenciana	Psicólogo, fisioterapeuta, 1 cuidador/6 beneficiarios Hasta 50 plazas: 2 psicólogos/as, 1 trabajador/a social, 2 educadores/as. Hasta 70 plazas 3 psicólogos/as, 1 trabajador/a social, 3 educadores/as. 1 psicólogo a dos tercios de jornada, 1 trabajador social a media jornada, 3 educadores/as, 1 terapeuta ocupacional.
Ratio profesionales de servicios	
Cantabria	Responsable de cocina, 1 dietista cada 600 platos
Castilla La-Mancha	1 administrativo, 1 cocinero, 1 ayudante de cocina, 1 camarero, 1 ordenanza/conserje (para discapacidad psíquica). 1 administrativo/50 usuarios, 1 trabajador social, 1 psicólogo/80 usuarios o fracción, 1 cuidador/8 usuarios, 1 terapeuta ocupacional, 1 cocinera, 1 ayudante de cocina/50 usuarios o fracción, 1 camarero/20 usuarios o fracción (discapacidad física)
C. Valenciana	1 auxiliar administrativo. 1 auxiliar administrativo

Fuente: Elaboración propia a partir de FUNDACIÓN SAR (2006): *Calidad y dependencia. Grados de dependencia y necesidades de servicios*. (IMSERSO) y normativa autonómica en la materia.

Cuadro 13. Perfil profesional exigido al director de centros de día para personas con discapacidad, 2006.

CCAA	
Andalucía	Director, debidamente acreditado por la entidad titular, con titulación de grado medio como mínimo o experiencia constatada en puesto similar de 3 años
Asturias	Titulación grado medio o superior y contar con formación específica en el ámbito de la discapacidad. Director del funcionamiento del centro, con tit. media o superior relacionado con los ámbitos social, educativo o sanitario
Cantabria	No especifica titulación. Bajo la dependencia de la Dirección General de Acción Social el director es el responsable del funcionamiento, prestará asesoramiento a los órganos de participación y asistirá a las reuniones de la Asamblea General.
Castilla La-Mancha	No especifica titulación
Cataluña	Titulación mínima de diplomado universitario de grado medio, preferentemente en el ámbito de la ciencias sociales y de la salud
Extremadura	No especifica titulación. Es el responsable máximo del correcto funcionamiento del Centro, siendo el representante de la Consejería de Bienestar Social en el mismo. Funciones: aplicación de las disposiciones sobre los cometidos, funcionamiento, objetivos y finalidad; desempeñar la jefatura de personal; organizar, coordinar y gestionar los medios humanos, técnicos y materiales; prestar asesoramiento a los órganos de participación de los usuarios y apoyo a las actividades; controlar y supervisar la ejecución del presupuesto de act.
Galicia	Director responsable del centro, asumiendo la organización funcional, ejercida siguiendo las indicaciones, criterios de la Consej. de San. y Serv. Soc.
Madrid	No consta titulación. Funciones: dirección, coordinación e inspección del funcionamiento del Centro, y de su personal.
Murcia	No consta titulación. Es el responsable del funcionamiento del mismo, así como de la coordinación de las actividades que se realicen.
Navarra	Responsable con titulación universitaria de grado medio o 3 años de experiencia en puesto de categoría similar para centros de hasta 50 plazas. En centros con más de 50 plazas el responsable deberá tener titulación universitaria superior o 5 años de experiencia en puesto de categoría similar, o titulación universitaria de grado medio más dos años de experiencia.

Fuente: Elaboración propia a partir de FUNDACIÓN SAR (2006): *Calidad y dependencia. Grados de dependencia y necesidades de servicios*. (IMSERSO) y normativa autonómica en la materia.

Cuadro 14. Perfil profesional exigido al responsable del SAD, 2006.

CCAA	
Andalucía	Trabajador social. Funciones: recibir la demanda, realizar el estudio y valorar de la situación presentada y diseñar un proyecto de intervención. Es responsable de la supervisión, seguimiento y evaluación del servicio.
Asturias	Oviedo: trabajador social, realiza la recepción del caso, estudio de solicitudes, designación de prestación, seguimientos, control y tratamiento de los casos
Baleares	Trabajador social
Castilla La-Mancha	Trabajador social
Cataluña	Coordinador de servicio. Trabajador social. 1 por cada 100 domicilios atendidos. Si la cifra total de domicilios es superior a un múltiple de 100 se destinará un coordinador técnico adicional cuando se superen en 60 domicilios este múltiplo
Extremadura	Trabajador social. Será el responsable del estudio y valoración de las peticiones presentadas, estableciendo el proyecto de intervención y siendo, por tanto, el responsable del seguimiento y evaluación del mismo.
Madrid	Trabajador social. Coordinador del servicio, con titulación y formación social. Su labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y organización del servicio de ayuda a domicilio además de seguimiento del trabajo del auxiliar de ayuda a domicilio.
Murcia	Trabajador Social que recibirá la demanda, realizará el estudio y valoración de la situación, diseñará el proyecto de intervención y será responsable del seguimiento y evaluación
País Vasco	Trabajador social municipal
La Rioja	Cordovín: Trabajador Social. Recibirá la demanda, hará el estudio y valoración de la situación presentada, diseñará el proyecto de intervención adecuado a la misma y será responsable de seguimiento y evaluación del mismo.
C. Valenciana	Ser diplomado universitario y no estar inhabilitado para el ejercicio de dicho cargo mediante sanción firme impuesta por cualquiera de las Administraciones Públicas o por resolución judicial

Fuente: Elaboración propia a partir de FUNDACIÓN SAR (2006): *Calidad y dependencia. Grados de dependencia y necesidades de servicios*. (IMSERSO) y normativa autonómica en la materia.

3. Datos de afiliación a la Seguridad Social del sector de atención a la dependencia, de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 1. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según rama de actividad, 2007.

	Frecuencia	Porcentaje
Acogimiento ancianos con alojamiento	71185	42,8
Acog. pers minusvalía con alojamiento	17261	10,4
Act de serv. sociales pers minusvalía	35290	21,2
Act de servicios sociales a domicilio	13466	8,1
Otros servicios sociales sin alojamiento	29114	17,5
Total	166316	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 2. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según sexo, 2007.

	Frecuencia	Porcentaje
Varón	38.342	23,1
Mujer	127.974	76,9
Total	166.316	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 3. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según nacionalidad, 2007.

	Frecuencia	Porcentaje
Española	146.938	88,3
Extr. UE15	1.566	0,9
Extr. UE27(-UE15)	1.983	1,2
Extr. Resto de Europa	589	0,4
Extr. Centroamérica y Caribe	1.209	0,7
Extr. Sudamérica	11.610	7,0
Extr. África	2.181	1,3
Extr. Asia	164	0,1
Extr. Resto del Mundo y apátridas	27	0,0
Extr. No consta / Desconocido	45	0,0
Total	166.312	100,0
Perdidos por el sistema	4	0,0
Total	166.316	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 4. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según edad, 2007.

	Frecuencia	Porcentaje
De 16 a 19	1.246	0,7
De 20 a 24	11.445	6,9
De 25 a 29	22.368	13,4
De 30 a 34	24.284	14,6
De 35 a 39	23.356	14,0
De 40 a 44	23.938	14,4
De 45 a 49	23.218	14,0
De 50 a 54	17.564	10,6
De 55 a 59	11.492	6,9
De 60 a 64	6.306	3,8
De 65 a 69	904	0,5
De 70 y más	146	0,1
Total	166.267	100,0
Perdidos por el sistema	49	0,0
Total	166.316	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 5. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según Comunidad Autónoma, 2007.

	Frecuencia	Porcentaje
PAIS VASCO	12.174	7,3
CATALUÑA	27.483	16,5
GALICIA	8.412	5,1
ANDALUCIA	22.804	13,7
ASTURIAS	3.569	2,1
CANTABRIA	2.580	1,6
LA RIOJA	1.771	1,1
REGION DE MURCIA	3.530	2,1
CMDAD. VALENCIANA	12.715	7,6
ARAGON	7.961	4,8
CASTILLA LA MANCHA	9.642	5,8
CANARIAS	4.678	2,8
NAVARRA	4.193	2,5
EXTREMADURA	3.873	2,3
ISLAS BALEARES	3.111	1,9
CMDAD. DE MADRID	18.729	11,3
CASTILLA Y LEÓN	18.464	11,1
CEUTA	338	0,2
MELILLA	289	0,2
Total	166.316	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 6. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según tipo de contrato, 2007.

	Frecuencia	Porcentaje
No consta	5.737	3,4
Indefinido	88.819	53,4
Indefinido discontinuo	393	0,2
Temp. Obra y servicio	27.040	16,3
Temp. Eventual	22.264	13,4
Temp. De inserción	5	0,0
Temp. Cubre la ausencia de otro trabajador	17.186	10,3
Temp. De aprendizaje, formación o prácticas	1.417	0,9
Temp. Otro tipo de contrato temporal	3.047	1,8
Contrato no comprendido en otros apartados	2	0,0
Minusválido centro especial de empleo	1	0,0
Total	165.911	99,8
Perdidos por el sistema	405	0,2
Total	166.316	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 7. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según tipo de jornada, 2007.

	Frecuencia	Porcentaje
No consta	5.737	3,4
Contrato a tiempo completo	110.292	66,3
Contrato a tiempo parcial	49.891	30,0
Discontinuo	393	0,2
Contrato no comprendido en otros apartados	2	0,0
Minusválidos centro especial de empleo	1	0,0
Total	166.316	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 8. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según régimen de la Seguridad Social, 2007.

	Frecuencia	Porcentaje
REGIMEN GENERAL	163.840	98,5
REGIMEN ESPECIAL TRABAJADORES AUTONOMOS	2.468	1,5
REGIMEN ESPECIAL DEL MAR (C.AJ. GRUPO I)	8	0,0
Total	166.316	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 9. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según grupo de cotización, 2007.

	Frecuencia	Porcentaje
NO CONSTA	2.468	1,5
INGENIEROS LICENCIADOS	9.434	5,7
ING. TECNICOS AYUDANTES	19.038	11,4
JEFES ADMINISTRATIVOS	4.540	2,7
AYUDANTES NO TITULADOS	8.733	5,3
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	18.053	10,9
SUBALTERNOS	21.686	13,0
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	27.434	16,5
OFICIALES 1` Y 2`	14.046	8,4
OFICIALES 3`Y ESPEC	14.600	8,8
MAYORES DE 18 AÑOS NO CUALIFICADOS	26.168	15,7
TRABAJADORES MENORES DE 18 AÑOS	114	0,1
SIN COTIZACION	2	0,0
Total	166.316	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 10. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según nacionalidad y rama de actividad, 2007.

	Acogimiento ancianos con alojamiento	Acogimiento pers minusvalía con alojamiento	Act de servicios sociales pers minusvalía	Act de servicios sociales a domicilio	Otros servicios sociales sin alojamiento	Total
Española	60.049	15.513	33.568	11.053	26.755	146.938
Extr. UE15	756	99	174	157	380	1.566
Extr. UE27(-UE15)	1.371	150	124	169	169	1.983
Extr. Resto de Europa	371	33	41	70	74	589
Extr. Centroamérica y Caribe	738	114	111	132	114	1.209
Extr. Sudamérica	6.695	1.182	1.017	1.678	1.038	11.610
Extr. África	1.073	154	231	187	536	2.181
Extr. Asia	94	10	15	13	32	164
Extr. Resto del Mundo y apátridas	13	2	3	2	7	27
Extr. No consta / Desconocido	23	4	6	5	7	45
Total	71.183	17.261	35.290	13.466	29.112	166.312

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 11. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según sexo y rama de actividad, 2007.

	Varón	Mujer	Total
Acogimiento ancianos con alojamiento	11.461	59.724	71.185
Acogimiento pers minusvalía con alojamiento	3.780	13.481	17.261
Act de servicios sociales pers. minusvalía	12.888	22.402	35.290
Act de servicios sociales a domicilio	1.280	12.186	13.466
Otros servicios sociales sin alojamiento	8.933	20.181	29.114
Total	38.342	127.974	166.316

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 12. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según edad y rama de actividad, 2007.

	Acogimiento ancianos con alojamiento	Acogimiento pers minusvalía con alojamiento	Act de servicios sociales pers minusvalía	Act de servicios sociales a domicilio	Otros servicios sociales sin alojamiento	Total
De 16 a 19	611	139	156	51	289	1.246
De 20 a 24	5.336	1.354	2.049	647	2.059	11.445
De 25 a 29	9.081	2.483	4.740	1.508	4.556	22.368
De 30 a 34	9.686	2.600	5.060	1.828	5.110	24.284
De 35 a 39	9.581	2.486	4.862	1.890	4.537	23.356
De 40 a 44	10.169	2.455	5.202	2.094	4.018	23.938
De 45 a 49	10.198	2.442	5.023	2.067	3.488	23.218
De 50 a 54	7.903	1.715	3.771	1.692	2.483	17.564
De 55 a 59	5.236	997	2.664	1.044	1.551	11.492
De 60 a 64	2.847	511	1.544	549	855	6.306
De 65 a 69	438	67	177	84	138	904
De 70 y más	79	8	27	10	22	146
Total	71.165	17.257	35.275	13.464	29.106	166.267

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 13. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según Comunidad Autónoma y rama de actividad, 2007.

	Acogimiento ancianos con alojamiento	Acogimiento pers minusvalía con alojamiento	Act de servicios sociales pers minusvalía	Act de servicios sociales a domicilio	Otros servicios sociales sin alojamiento	Total
PAIS VASCO	3.808	642	2.928	1.878	2.918	12.174
CATALUÑA	11.548	3.290	5.936	1.562	5.147	27.483
GALICIA	3.161	773	1.588	1.054	1.836	8.412
ANDALUCIA	8.403	3.091	6.384	1.482	3.444	22.804
ASTURIAS	1.764	161	604	264	776	3.569
CANTABRIA	997	265	640	478	200	2.580
LA RIOJA	624	37	451	283	376	1.771
REGION DE MURCIA	947	162	1.071	218	1.132	3.530
CMDAD. VALENCIANA	6.030	1.535	2.307	955	1.888	12.715
ARAGON	4.044	1.024	1.050	250	1.593	7.961
CASTILLA LA MANCHA	5.186	924	1.870	600	1.062	9.642
CANARIAS	1.149	665	1.262	142	1.460	4.678
NAVARRA	1.320	478	1.303	352	740	4.193
EXTREMADURA	1.352	385	1.084	212	840	3.873
ISLAS BALEARES	1.172	156	811	69	903	3.111
CMDAD. DE MADRID	8.777	2.407	2.755	1.908	2.882	18.729
CASTILLA Y LEÓN	10.797	1.217	3.093	1.688	1.669	18.464
CEUTA	106	8	96	0	128	338
MELILLA	0	41	57	71	120	289
Total	71.185	17.261	35.290	13.466	29.114	166.316

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 14. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según edad y sexo, 2007.

	Varón	Mujer	Total
De 16 a 19	329	917	1.246
De 20 a 24	2.295	9.150	11.445
De 25 a 29	4.810	17.558	22.368
De 30 a 34	5.616	18.668	24.284
De 35 a 39	5.654	17.702	23.356
De 40 a 44	5.467	18.471	23.938
De 45 a 49	5.201	18.017	23.218
De 50 a 54	4.028	13.536	17.564
De 55 a 59	2.901	8.591	11.492
De 60 a 64	1.757	4.549	6.306
De 65 a 69	226	678	904
De 70 y más	40	106	146
Total	38.324	127.943	166.267

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 15. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según edad y tipo de contrato, 2007.

	De 16 a 19	De 20 a 24	De 25 a 29	De 30 a 34	De 35 a 39	De 40 a 44	De 45 a 49	De 50 a 54	De 55 a 59	De 60 a 64	De 65 a 69	De 70 y más	Total
No consta	5	85	369	703	810	888	949	810	611	407	86	13	5.736
Indefinido	163	3.821	10.176	12.594	12.552	13.312	13.402	10.576	7.403	4.067	615	108	88.789
Indefinido discontinuo	1	23	52	72	48	60	55	41	30	10	1	0	393
Temp. Obra y servicio	289	2.558	4.923	4.577	3.871	3.575	3.066	2.180	1.332	580	71	12	27.034
Temp. Eventual	445	2.768	3.711	3.365	3.138	3.009	2.698	1.877	952	258	31	6	22.258
Temp. De inserción	0	0	0	2	0	2	1	0	0	0	0	0	5
Temp. Cubre la ausencia de otro trabajador	212	1.602	2.502	2.467	2.436	2.532	2.471	1.656	892	365	41	4	17.180
Temp. De aprendizaje, formación o prácticas	113	411	345	143	108	118	87	52	24	13	3	0	1.417
Temp. Otro tipo de contrato temporal	17	164	252	288	335	372	431	318	221	591	55	3	3.047
Contrato no comprendido en otros apartados	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2
Minusválido centro especial de empleo	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Total	1.245	11.432	22.330	24.211	23.298	23.869	23.161	17.510	11.466	6.291	903	146	165.862

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 16. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según sexo y tipo de contrato, 2007.

	Varón	Mujer	Total
No consta	2.016	3.721	5.737
Indefinido	22.160	66.659	88.819
Indefinido discontinuo	58	335	393
Temp. Obra y servicio	6.252	20.788	27.040
Temp. Eventual	3.232	19.032	22.264
Temp. De inserción	0	5	5
Temp. Cubre la ausencia de otro trabajador	2.716	14.470	17.186
Temp. De aprendizaje, formación o prácticas	422	995	1.417
Temp. Otro tipo de contrato temporal	1.400	1.647	3.047
Contrato no comprendido en otros apartados	1	1	2
Minusválido centro especial de empleo	1	0	1
Total	38.258	127.653	165.911

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 17. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según rama de actividad y tipo de contrato, 2007.

	Acogimiento ancianos con alojamiento	Acogimiento pers minusvalía con alojamiento	Act de servicios sociales pers minusvalía	Act de servicios sociales a domicilio	Otros servicios sociales sin alojamiento	Total
No consta	2.732	293	493	580	1.639	5.737
Indefinido	39.212	9.914	21.111	5.466	13.116	88.819
Indefinido discontinuo	89	19	101	25	159	393
Temp. Obra y servicio	4.988	2.121	6.418	4.685	8.828	27.040
Temp. Eventual	14.189	2.367	2.255	1.221	2.232	22.264
Temp. De inserción	2	0	1	1	1	5
Temp. Cubre la ausencia de otro trabajador	8.791	2.179	2.589	1.269	2.358	17.186
Temp. De aprendizaje, formación o prácticas	320	177	401	39	480	1.417
Temp. Otro tipo de contrato temporal	567	148	1.895	162	275	3.047
Contrato no comprendido en otros apartados	2	0	0	0	0	2
Minusválido centro especial de empleo	0	0	0	0	1	1
Total	70.892	17.218	35.264	13.448	29.089	165.911

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 18. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según sexo y tipo de jornada, 2007.

	Varón	Mujer	Total
No consta	2.016	3.721	5.737
Contrato a tiempo completo	29.153	81.139	110.292
Contrato a tiempo parcial	7.113	42.778	49.891
Discontinuo	58	335	393
Contrato no comprendido en otros apartados	1	1	2
Minusválidos centro especial de empleo	1	0	1
Total	38.342	127.974	166.316

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 19. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según nacionalidad y tipo de jornada, 2007.

	No consta	Contrato a tiempo completo	Contrato a tiempo parcial	Discontinuo	Contrato no comprendido en otros apartados	Minusválidos centro especial de empleo	Total
Española	5.598	97.992	42.968	377	2	1	146.938
Extr. UE15	53	981	522	10	0	0	1.566
Extr. UE27(-UE15)	6	1.443	534	0	0	0	1.983
Extr. Resto de Europa	5	391	193	0	0	0	589
Extr. Centroamérica y Caribe	9	769	430	1	0	0	1.209
Extr. Sudamérica	38	7.033	4.536	3	0	0	11.610
Extr. África	23	1.517	639	2	0	0	2.181
Extr. Asia	2	119	43	0	0	0	164
Extr. Resto del Mundo y apátridas	2	16	9	0	0	0	27
Extr. No consta / Desconocido	1	29	15	0	0	0	45
Total	5.737	110.290	49.889	393	2	1	166.312

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 20. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según edad y tipo de jornada, 2007.

	No consta	Contrato a tiempo completo	Contrato a tiempo parcial	Discontinuo	Contrato no comprendido en otros apartados	Minusválidos centro especial de empleo	Total
De 16 a 19	5	814	426	1	0	0	1.246
De 20 a 24	85	7.173	4.164	23	0	0	11.445
De 25 a 29	369	14.621	7.326	52	0	0	22.368
De 30 a 34	703	16.460	7.049	72	0	0	24.284
De 35 a 39	810	15.562	6.936	48	0	0	23.356
De 40 a 44	888	16.070	6.919	60	0	1	23.938
De 45 a 49	949	15.625	6.588	55	1	0	23.218
De 50 a 54	810	11.622	5.091	41	0	0	17.564
De 55 a 59	611	7.730	3.120	30	1	0	11.492
De 60 a 64	407	3.953	1.936	10	0	0	6.306
De 65 a 69	86	533	284	1	0	0	904
De 70 y más	13	90	43	0	0	0	146
Total	5.736	110.253	49.882	393	2	1	166.267

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 21. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según nacionalidad y tipo de contrato, 2007.

	No consta	Indefinido	Indefinido discontinuo	Temp. Obra y servicio	Temp. Eventual	Temp. De inserción	Temp. Cubre la ausencia de otro trabajador	Temp. De aprendizaje, formación o prácticas	Temp. Otro tipo de contrato temporal	Contrato no comprendido en otros apartados	Minusválido centro especial de empleo	Total
Española	5.598	80.926	377	23.632	16.662	5	15.083	1.280	2.981	2	1	146.547
Ext. UE15	53	651	10	374	348	0	109	12	7	0	0	1.564
Ext. UE27(-UE15)	6	805	0	300	666	0	190	10	3	0	0	1.980
Ext. Resto de Europa	5	244	0	97	196	0	46	1	0	0	0	589
Ext. Centroamérica y Caribe	9	508	1	206	344	0	130	5	5	0	0	1.208
Ext. Sudamérica	38	4.737	3	1.855	3.481	0	1.414	49	26	0	0	11.603
Extr. África	23	849	2	538	498	0	191	54	25	0	0	2.180
Extr. Asia	2	59	0	28	58	0	14	3	0	0	0	164
Extr. Resto del Mundo y apátridas	2	14	0	5	3	0	1	2	0	0	0	27
Extr. No consta / Desconocido	1	24	0	4	8	0	8	0	0	0	0	45
Total	5.737	88.817	393	27.039	22.264	5	17.186	1.416	3.047	2	1	165.907

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 22. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según nacionalidad y tipo de contrato, 2007.

	Varón	Mujer	Total
No consta	857	1.611	2.468
INGENIEROS LICENCIADOS	3.342	6.092	9.434
ING. TECNICOS AYUDANTES	4.526	14.512	19.038
JEFES ADMINISTRATIVOS	1.645	2.895	4.540
AYUDANTES NO TITULADOS	2.114	6.619	8.733
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	7.318	10.735	18.053
SUBALTERNOS	3.928	17.758	21.686
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	4.001	23.433	27.434
OFICIALES 1` Y 2`	4.060	9.986	14.046
OFICIALES 3`Y ESPEC	2.132	12.468	14.600
MAYORES DE 18 AÑOS NO CUALIFICADOS	4.364	21.804	26.168
TRABAJADORES MENORES DE 18 AÑOS	53	61	114
SIN COTIZACION	2	0	2
Total	38.342	127.974	166.316

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 23. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según nacionalidad y tipo de contrato, 2007.

	De 16 a 19	De 20 a 24	De 25 a 29	De 30 a 34	De 35 a 39	De 40 a 44	De 45 a 49	De 50 a 54	De 55 a 59	De 60 a 64	De 65 a 69	De 70 y más	Total
No consta	3	63	208	380	375	344	375	306	220	146	39	9	2.468
INGENIEROS LICENCIADOS	2	110	1.267	1.818	1.674	1.401	1.361	966	501	253	59	21	9.433
ING. TECNICOS AYUDANTES	11	1.929	4.757	4.139	2.784	1.903	1.563	1.011	539	330	53	14	19.033
JEFES ADMINIST.	6	249	731	801	625	593	576	412	302	203	33	9	4.540
AYUDANTES NO TITULADOS	59	748	1.431	1.405	1.238	1.244	1.130	729	478	242	24	5	8.733
OFICIALES ADMINISTRAT.	67	951	2.213	2.494	2.518	2.706	2.488	2.057	1.487	943	109	10	18.043
SUBALTERNOS	269	1.892	2.793	2.952	2.876	3.025	3.157	2.364	1.472	761	103	13	21.677
AUXILIARES ADMINISTRAT.	306	2.296	3.668	3.974	3.948	4.053	3.853	2.767	1.653	776	115	17	27.426
OFICIALES 1` Y 2`	84	923	1.536	1.726	1.792	2.158	2.141	1.708	1.212	658	95	8	14.041
OFICIALES 3`Y ESPEC	123	855	1.406	1.639	1.867	2.319	2.368	1.899	1.306	716	89	12	14.599
MAYORES DE 18 AÑOS NO CUALIF.	246	1.427	2.355	2.956	3.655	4.189	4.193	3.336	2.314	1.275	184	28	26.158
TRAB. MENORES DE 18 AÑOS	70	2	3	0	4	3	11	9	8	3	1	0	114
SIN COTIZACION	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Total	1.246	11.445	22.368	24.284	23.356	23.938	23.218	17.564	11.492	6.306	904	146	166.267

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 24. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según nacionalidad y grupo de cotización, 2007.

	Española	Extr. UE15	Extr. UE27 (-UE15)	Extr. Resto de Europa	Extr. Centroamérica y Caribe	Extr. Sudamérica	Extr. África	Extr. Asia	Extr. Resto del Mundo y apátridas	Extr. No consta / Desconocido	Total
No consta	2.372	50	4	5	6	26	3	1	1	0	2.468
INGENIEROS LICENCIADOS	9.002	102	26	30	59	181	26	4	4	0	9.434
ING. TECNICOS AYUDANTES	17.953	171	210	53	63	477	92	12	5	2	19.038
JEFES ADMINISTRATIVOS	4.370	26	21	6	5	83	26	1	1	1	4.540
AYUDANTES NO TITULADOS	8.035	70	70	18	45	397	88	8	1	1	8.733
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	17.325	94	62	22	33	411	98	3	2	1	18.051
SUBALTERNOS	18.252	216	311	94	200	2.246	335	21	4	7	21.686
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	22.689	292	368	124	313	3.273	318	41	4	11	27.433
OFICIALES 1` Y 2`	12.641	125	154	48	86	796	172	18	1	5	14.046
OFICIALES 3`Y ESPEC	12.506	173	225	79	134	1.181	274	23	0	5	14.600
MAYORES DE 18 AÑOS NO CUALIFICADOS	21.679	246	532	110	265	2.539	748	32	4	12	26.167
TRABAJADORES MENORES DE 18 AÑOS	112	1	0	0	0	0	1	0	0	0	114
SIN COTIZACION	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Total	146.938	1.566	1.983	589	1.209	11.610	2.181	164	27	45	166.312

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 25. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según rama de actividad y grupo de cotización, 2007.

	Acogimiento ancianos con alojamiento	Acogimiento pers minusvalía con alojamiento	Act de servicios sociales pers minusvalía	Act de servicios sociales a domicilio	Otros servicios sociales sin alojamiento	Total
No consta	1.142	124	338	450	414	2.468
INGENIEROS LICENCIADOS	3.430	922	1.969	233	2.880	9.434
ING. TECNICOS AYUDANTES	7.299	1.812	3.685	822	5.420	19.038
JEFES ADMINISTRATIVOS	1.618	445	1.254	121	1.102	4.540
AYUDANTES NO TITULADOS	3.063	1.710	1.915	268	1.777	8.733
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	3.595	1.089	9.922	791	2.656	18.053
SUBALTERNOS	11.730	2.875	2.758	1.268	3.055	21.686
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	12.729	3.389	4.251	2.914	4.151	27.434
OFICIALES 1` Y 2`	7.855	1.435	1.913	492	2.351	14.046
OFICIALES 3`Y ESPEC	7.587	1.297	2.791	1.542	1.383	14.600
MAYORES DE 18 AÑOS NO CUALIFICADOS	11.104	2.154	4.447	4.563	3.900	26.168
TRABAJADORES MENORES DE 18 AÑOS	33	9	45	2	25	114
SIN COTIZACION	0	0	2	0	0	2
Total	71.185	17.261	35.290	13.466	29.114	166.316

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 26. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según régimen de la Seguridad Social y sexo, 2007.

	Varón	Mujer	Total
REGIMEN GENERAL	37.477	126.363	163.840
REGIMEN ESPECIAL TRABAJADORES AUTONOMOS	857	1.611	2.468
REGIMEN ESPECIAL DEL MAR (C.AJ. GRUPO I)	8	0	8
Total	38.342	127.974	166.316

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 27. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según régimen de la Seguridad Social y nacionalidad, 2007.

	REGIMEN GENERAL	REGIMEN ESPECIAL TRABAJADORES AUTONOMOS	REGIMEN ESPECIAL DEL MAR (C.AJ. GRUPO I)	Total
Española	144.558	2.372	8	146.938
Extr. UE15	1.516	50	0	1.566
Extr. UE27(-UE15)	1.979	4	0	1.983
Extr. Resto de Europa	584	5	0	589
Extr. Centroamérica y Caribe	1.203	6	0	1.209
Extr. Sudamérica	11.584	26	0	11.610
Extr. África	2.178	3	0	2.181
Extr. Asia	163	1	0	164
Extr. Resto del Mundo y apátridas	26	1	0	27
Extr. No consta / Desconocido	45	0	0	45
Total	163.836	2.468	8	166.312

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 28. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según régimen de la Seguridad Social y edad, 2007.

	REGIMEN GENERAL	REGIMEN ESPECIAL TRABAJADORES AUTONOMOS	REGIMEN ESPECIAL DEL MAR (C.AJ. GRUPO I)	Total
De 16 a 19	1.243	3	0	1.246
De 20 a 24	11.382	63	0	11.445
De 25 a 29	22.160	208	0	22.368
De 30 a 34	23.904	380	0	24.284
De 35 a 39	22.980	375	1	23.356
De 40 a 44	23.590	344	4	23.938
De 45 a 49	22.841	375	2	23.218
De 50 a 54	17.257	306	1	17.564
De 55 a 59	11.272	220	0	11.492
De 60 a 64	6.160	146	0	6.306
De 65 a 69	865	39	0	904
De 70 y más	137	9	0	146
Total	163.791	2.468	8	166.267

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tabla 29. Afiliados a la Seg. Social en el sector de atención a la dependencia, según régimen de la Seguridad Social y rama de actividad, 2007.

	REGIMEN GENERAL	REGIMEN ESPECIAL TRABAJADORES AUTONOMOS	REGIMEN ESPECIAL DEL MAR (C.AJ. GRUPO I)	Total
Acogimiento ancianos con alojamiento	70.043	1.142	0	71.185
Acogimiento pers minusvalía con alojamiento	17.137	124	0	17.261
Act de servicios sociales pers minusvalía	34.952	338	0	35.290
Act de servicios sociales a domicilio	13.016	450	0	13.466
Otros servicios sociales sin alojamiento	28.692	414	8	29.114
Total	163.840	2.468	8	166.316

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.