



La protección social de las trabajadoras del servicio de ayuda a domicilio como modalidad de empleo atípico*

SOCIAL PROTECTION OF HOME HELP SERVICE WORKERS AS A TYPE OF ATYPICAL EMPLOYMENT

Jorge Baquero Aguilar

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

jbaquero@uma.es  0000-0002-8524-7947

Recibido: 23.10.2023 | Aceptado: 05.12.2023

RESUMEN

Las formas de trabajo atípico se han venido desarrollando a lo largo de las últimas décadas con ocasión del surgimiento de nuevas realidades laborales. Tanto la inclusión de dichas realidades emergentes como su conceptualización dejan entrever la complejidad de la dimensión del concepto. El marco jurídico del trabajo del Servicio de Ayuda a Domicilio parte de una compleja interrelación de la normativa estatal y autonómica con las matizaciones que introduce el marco local donde se materializa la prestación del servicio. Las características de dicho trabajo conllevan una problemática subyacente al desarrollo del mismo que engloban una gran cantidad de aristas que pueden provocar una devaluación del trabajo y un marco deficiente para las personas trabajadoras de dichos servicios. Se relaciona esta modalidad de trabajo atípico con los postulados del trabajo decente. Se plantean algunas propuestas de mejora que podrían incidir en las condiciones de trabajo de este colectivo altamente feminizado.

ABSTRACT

Atypical forms of work have been developing over the last decades due to the emergence of new work realities. Both the inclusion of these emerging realities and their conceptualization reveal the complexity of the dimension of the concept. The legal framework for the work of the Home Help Service is based on a complex interrelation of state and regional regulations with the nuances introduced by the local framework where the provision of the service takes place. The characteristics of said work entail an underlying problem to its development that encompasses a large number of aspects that can cause a devaluation of the work and a deficient framework for the workers of said services. This type of atypical work is related to the postulates of decent work. Some proposals for improvement are put forward that could affect the working conditions of this highly feminized group.

PALABRAS CLAVE

servicio de ayuda a domicilio, protección social, empleo atípico, problemática subyacente, propuestas de mejora

KEYWORDS

home help service, social protection, atypical employment, underlying problems, proposals for improvement

* Este número extraordinario ha sido financiado con cargo al Plan Propio de la Universidad de Málaga, curso académico 2022/2023.

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN
 - II. CONCEPTUALIZACIÓN DEL EMPLEO ATÍPICO
 - III. EL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO: SU MARCO JURÍDICO
 - IV. LAS CARACTERÍSTICAS DEL/A TRAJADOR/A DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO
 - V. LA PROBLEMÁTICA SUBYACENTE DEL TRAJAO DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO
 - VI. A MODO DE PROPUESTAS DE MEJORA
 - VII. CONCLUSIONES
- Bibliografía

I. INTRODUCCIÓN

Desde hace décadas se viene hablando del concepto de empleo atípico y de sus diferentes modalidades. Partiendo de la configuración de la noción del trabajo atípico y de sus características se lleva a cabo en este trabajo de investigación un análisis del trabajo en el Servicio de Ayuda a Domicilio y de sus características al objeto, no sólo de encuadrar el mismo en la dimensión del trabajo atípico, sino que también de reivindicar una serie de modificaciones normativas de cara a mejorar la situación de las personas que prestan sus servicios en esta modalidad de empleo. En ese sentido, trabajo atípico y trabajo decente son dos conceptos que se entrecruzan y se entrelazan planteando demasiadas concomitancias entre sí.

Partiendo de todo lo anterior se lleva a cabo un análisis del marco jurídico del trabajo en el Servicio de Ayuda a Domicilio. Su regulación es compleja. Parte de la normativa estatal que descentraliza las competencias en las Comunidades Autónomas. Pero la prestación de los servicios recae en las Entidades Locales (Diputaciones Provinciales y Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes). A lo anterior se añade la particularidad regulativa de cada Comunidad Autónoma que, aunque parte de la normativa estatal, puede introducir significativas diferencias en un entramado normativo desarrollado en cascada.

Se lleva a cabo un análisis de los requisitos y funciones de las personas trabajadoras en el Servicio de Ayuda a Domicilio con la intención de observar la complejidad del sector de actividad. La amplitud y diversidad de funciones, puestas en relación con las condiciones de trabajo, nos lleva a la introducir la idea de considerar el trabajo del Servicio de Ayuda a Domicilio como una modalidad del trabajo atípico. Complican aún más las cosas las modalidades de prestación de servicios por parte de las empresas que son amplias y variadas. Desde la prestación directa por parte de la Administración, la creación de Sociedades Mercantiles Públicas especializadas, pasando por la subcontratación de servicios públicos y, en ocasiones, a la subcontrata de los mismos, el estado de la cuestión puede variar de forma significativa.

Todo lo anterior desemboca en una serie de problemas que subyacen al desarrollo de la relación laboral que no termina de atajar ni la normativa aplicable en vigor ni la negociación colectiva. Parte de la problemática deviene de la falta de fondos públicos destinados para la prestación del servicio. Por otro lado, la propia relación laboral

adolesce de una serie de problemas de base que hacen que las relaciones de trabajo de las personas trabajadoras sufran ciertos niveles de desregulación. Sin contar con el hecho de la mercantilización del servicio destinado a cubrir las necesidades de personas dependientes.

Del estudio del estado de la cuestión se proponen por nuestra parte una serie de propuestas de mejora que se estructuran en cuatro bloques: financiación y mejora de los Servicios Sociales Comunitarios, propuesta de regulación laboral de carácter especial, el papel que ha de adoptar la negociación colectiva y, por último, la implicación de las propias Administraciones Locales que son las encargadas de llevar a cabo la prestación de los servicios. Todo ello con la idea última de mejorar las condiciones laborales de este sector de actividad que está altamente feminizado. Con lo que la cuestión de género debería jugar un papel fundamental en los cambios normativos futuros.

II. CONCEPTUALIZACIÓN DEL EMPLEO ATÍPICO

Definir el concepto de empleo atípico podría resultar un tanto dificultoso. Sobre todo teniendo en cuenta que la catalogación de dicho empleo podría estar envuelta en un cierto “halo” de inseguridad, en lo que podríamos atrevernos a denominar como una frontera un tanto dudosa. No obstante, el concepto de empleo atípico se comienza a utilizar de forma regular por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la segunda mitad de la década de los 80 de pasado siglo XX. Pero a pesar de su utilización previa no alcanza un consenso mundial hasta el año 2015.

En esa línea, para la OIT, el concepto de empleo atípico es un término que designa diversas modalidades de empleo que marcan una diferencia sustancial con respecto a un empleo considerado dentro de los estándares normalizados por parte de la normativa laboral en vigor. De tal forma que se pueden incluir dentro del concepto de empleo atípico un amplio abanico de modalidades de empleo como podrían ser –sin ánimo de exhaustividad– los siguientes: el empleo temporal, el empleo a tiempo parcial, el trabajo temporal por medio de una Agencia, el trabajo temporal por medio de una Empresa de Trabajo Temporal¹, la relación de trabajo multipartita y el trabajo subcontratado², el empleo encubierto, el empleo por cuenta propia económicamente

1. Un análisis sobre el trabajo a tiempo parcial, el trabajo de duración determinada y el trabajo prestado a través de Empresas de Trabajo Temporal como modalidades de trabajo atípico es el que se lleva a cabo por parte de: Pérez Guerrero, M. L.; Castellano Burguillo, E. y Pérez Domínguez, F.: “Trabajo atípico en la Unión Europea”, *Scielo. Gaceta Laboral*, Vol. 14, n. 3. Maracaibo, dic. 2008, Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000300001.

2. El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021), mediante su artículo 1º.Cinco, modificaba el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la subcontratación de servicios con el ánimo de evitar el fraude laboral de las empresas, el *dumping* social y la desregulación de las relaciones laborales del personal subcontratado. Sobre el escaso alcance que ha supuesto dicha modificación en términos reales obsérvese: Nores Torres, L.E.: “La reforma del artículo 42 ET en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, núm. extra, 2022, pp. 73-82 (ejemplar dedicado a la reforma laboral de 2021). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8299624>.

dependiente (TRADE´ s), las relaciones de trabajo ambiguas, el trabajo de plataformas, el trabajo a domicilio³, etc.

Las distintas modalidades de trabajo atípico⁴ han servido como palanca para procurar una adaptación a los cambios y a las necesidades del mercado de trabajo ante las nuevas realidades laborales. También ha permitido una mayor inserción de personas trabajadoras en el mercado laboral. Pero, como contrapartida, se han planteado una serie de problemas subyacentes en relación con las condiciones de trabajo, el rendimiento de las empresas, el rendimiento general de los mercados laborales, el rendimiento de las economías en general y el funcionamiento de las sociedades en particular. De tal forma que, la problemática del trabajo atípico en el más amplio sentido adquiere ciertas concomitancias con el concepto y la dimensión que alcanza el trabajo decente⁵, su controversia y la importancia de la dimensión del mismo⁶.

Por las propias características del trabajo del Servicio de Ayuda a Domicilio⁷, y puestas en relación las mismas con algunos de los aspectos anteriormente señalados sobre el trabajo atípico, es por lo que por nuestra parte consideramos que el trabajo del Servicio de Ayuda a Domicilio debe ser encuadrado como una relación laboral atípica. O, mejor dicho, en el mismo concurren toda una serie de notas características como la temporalidad, la parcialidad, la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal⁸, la subcontratación de servicios entre empresas, la subcontratación de servicios públicos como mecanismo de gestión a través de licitaciones administrativas, el empleo encubierto⁹, etc., que contienen tal nivel de ambigüedad –en algunos casos– y de inseguridad jurídica –en otros– como para que el trabajo del Servicio de Ayuda a Domicilio pueda ser considerado como una modalidad de trabajo atípico.

3. Vinculado con el concepto de trabajo decente y prestando especial atención tanto a la prestación de servicios en plataformas online, el trabajo de cuidados y el trabajo no declarado véase: Lozano Lares, F.: "Los efectos sinérgicos de la prestación de servicios en plataformas online, el trabajo de cuidados y el trabajo no declarado como retos de trabajo decente en la nueva sociedad digital", *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 6, núm.. 2, 2021, pp. 227-271. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8223287>.

4. Véase al respecto del concepto y modalidades de empleo atípico: Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Formas atípicas de empleo*. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang-es/index.htm>.

5. Sobre la formación del concepto de trabajo decente véase: Baylos Grau, A. P.: "Sobre el Trabajo Decente: La Formación del Concepto", *Derecho y Sociedad*, núm. 72, 2016, pp. 15-24. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7792990>.

6. Sobre el concepto de trabajo decente *vid in extenso*: Lozano Lares, F.: "La Eficacia Jurídica del concepto de Trabajo Decente", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, núm. 4, 2016, pp. 1-36. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5778867>.

7. Cfr. Rodríguez González, A. y Cruz Lendínez, A.: *El servicio de ayuda a domicilio en España: manual práctico de gestión y evolución del enfoque actual*, Dykinson, Madrid, 2021.

8. No es tan frecuente el uso de este mecanismo aunque sí que posible.

9. Empleo atípico y trabajo encubierto concurren en las personas trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio como mecanismo de compensación por los bajos salarios y la parcialidad de las jornadas. De tal forma que se pueden llegar a combinar los trabajos a tiempo parcial de forma reglada con los trabajos encubiertos para familiares de personas que requieren de dichos servicios de una forma encubierta. Hasta el punto de que, en ocasiones, ambas situaciones puede que concurren –a la par o de forma alternativa– con la percepción de las prestaciones por desempleo.

III. EL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO: SU MARCO JURÍDICO

El Servicio de Ayuda a Domicilio comprende toda una serie de actuaciones diversas que pretenden atender las necesidades básicas de la vida diaria de la persona que necesite dichos servicios (personas usuarias). Normalmente se trata de una persona en situación de dependencia para la que se diseñan un conjunto de actuaciones de diversa índole (preventivas, formativas, rehabilitadoras, etc.) que son realizadas por parte de profesionales cualificados que trabajan para la persona dependiente en el propio domicilio del mismo¹⁰. Ha supuesto el trabajo del Servicio de Ayuda a Domicilio en los últimos años (sobre todo a partir de 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 dependencia¹¹) un nicho de mercado expansivo para las empresas y un nicho laboral para las personas trabajadoras. Grandes corporaciones y grupos de empresas ha diversificado sus negocios enfocando sus inversiones en esta línea.

Pero el marco jurídico del Servicio de Ayuda a Domicilio es ciertamente complejo. Son competencias que se les atribuyen a los Servicios Sociales Comunitarios que se han transferido por parte del Estado a las Comunidades Autónomas (CCAA). Estas, a su vez, desarrollan un compleja interrelación para la prestación de los Servicios de Ayuda a Domicilio con las Entidades Locales (Diputaciones y Ayuntamientos, aunque no sólo éstos). Es por ello por lo que las CCAA han tenido que desarrollar su normativa en relación a la materia objeto de estudio. Como marco regulador se establece la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (BOE núm. 299, de 15/12/2006) que, dentro del catálogo de servicios, en su artículo 1.c) establece el Servicio de Ayuda a Domicilio en dos vertientes: atención de las necesidades del hogar y cuidados personales. En base a lo preceptuado en el artículo 23, dicho servicio lo constituye “el conjunto de actuaciones llevadas a cabo en el domicilio de las personas en situación de dependencia con el fin de atender sus necesidades de la vida diaria, prestadas por entidades o empresas, acreditadas para esta función, y podrán ser los siguientes: a) Servicios relacionados con la atención personal en la realización de las actividades de la vida diaria. b) Servicios relacionados con la atención de las necesidades domésticas o del hogar: limpieza, lavado, cocina u otros”. De forma excepcional y debidamente justificada, “los servicios señalados en los apartados anteriores, podrán prestarse separadamente, cuando así se disponga en el Programa Individual de Atención. La Administración competente deberá motivar esta excepción en la resolución de concesión de la prestación”. Para ello será necesario una cooperación entre la AGE y las CCAA tal y como preceptúa el artículo 10. Dicha cooperación, ex apartado 2 de dicho

10. En ese sentido, se comparten ciertas notas características de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, aunque su marco jurídico es distinto.

11. Obsérvese en ese sentido: Sociedad Española de Geriatría y Gerontología: *Guía Práctica de la Ley de Dependencia. Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia*. Disponible en: <https://www.cgtrabajosocial.es/app/webroot/files/consejo/files/Guia%20pr%C3%A1ctica%20de%20la%20Ley%20de%20Dependencia.pdf>

artículo, se realizará a través de los Convenios entre la AGE y las CCAA. Los Convenios “establecerán la financiación que corresponda a cada Administración para este nivel de prestación” (apartado 4 del art. 10). La financiación correrá a cuenta de la AGE que fijará anualmente los recursos económicos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio (apartado 2 del art. 9). En esa línea, es el art. 11 el que establece el nivel de participación de las CCAA en el sistema. De tal forma que corresponderán a las mismas las siguientes funciones: “a) Planificar, ordenar, coordinar y dirigir, en el ámbito de su territorio, los servicios de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia. b) Gestionar, en su ámbito territorial, los servicios y recursos necesarios para la valoración y atención de la dependencia. c) Establecer los procedimientos de coordinación sociosanitaria, creando, en su caso, los órganos de coordinación que procedan para garantizar una efectiva atención. d) Crear y actualizar el Registro de Centros y Servicios, facilitando la debida acreditación que garantice el cumplimiento de los requisitos y los estándares de calidad. e) Asegurar la elaboración de los correspondientes Programas Individuales de Atención. f) Inspeccionar y, en su caso, sancionar los incumplimientos sobre requisitos y estándares de calidad de los centros y servicios y respecto de los derechos de los beneficiarios. g) Evaluar periódicamente el funcionamiento del Sistema en su territorio respectivo. h) Aportar a la Administración General del Estado la información necesaria para la aplicación de los criterios de financiación previstos en el artículo 32”¹². Por su parte, la participación de las EELL las establece el artículo 12 de la Ley, participando en dichos servicios de atención a las personas con dependencia de acuerdo con la normativa de sus respectivas CCAA pero siempre “dentro de las competencias que la legislación vigente les atribuye”.

Por falta de espacio no abordaremos todo el marco normativo de las distintas CCAA de nuestro país. Centrándonos en la Comunidad Autónoma Andaluza¹³ como ejemplo, la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio la recoge la Ley 9/2016, de 27 de diciembre, de Servicios Sociales de Andalucía (BOJA núm. 248, de 29 de diciembre de 2016). El catálogo de prestaciones garantizadas por esta norma recoge “El servicio de ayuda a domicilio de los servicios sociales comunitarios no vinculados a la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia”. Pero para prestar el servicio vinculado a dicha normativa estatal, el Gobierno Andaluz ha aprobado el Plan Extraordinario de Acción Social de Andalucía que tiene como objetivo “paliar situaciones de necesidad derivadas de la dificultad de acceso al mercado laboral por parte de determinados colectivos en situación de exclusión social o en riesgo de estarlo” y, a lo que nos interesa para el caso, “tiene como fin consolidar la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio”

12. Por su importancia nos ha parecido importante introducir el tenor literal del precepto.

13. Sobre la prestación de dicho servicio en la Comunidad Autónoma Andaluza véase: Pacheco Mangas, J.: “La prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio en Andalucía. Retos para la sostenibilidad financiera y la cooperación interadministrativa”, en Navarro Gómez, C.; Ruiz Pulpón, A.R.; Velasco Caballero, F. y Castillo Abella, J. (eds.): *Actas del I Congreso interdisciplinar sobre despoblación: Diagnóstico, territorio y gobierno local. Ciudad Real 22 y 23 de septiembre de 2022*, 2022, pp. 295-406. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8734385>.

en dicha Comunidad. Dentro del mismo se encuentra el Programa de Consolidación del Servicio de Ayuda a Domicilio de Andalucía que otorga una serie de transferencias a las Entidades Locales (EELL) de Andalucía, todas ellas destinadas al afianzamiento del Servicio de Ayuda a Domicilio en la comunidad autónoma andaluza. El acceso a este servicio se lleva a cabo a través de los Servicios Sociales Comunitarios de cada Ayuntamiento¹⁴. El objetivo final es el de procurar garantizar la cobertura adecuada de las necesidades de la población dependiente que se encuentre en una situación de emergencia vinculada a ciertas dificultades económicas. En esa compleja interrelación entre Estado, CCAA y Entidades Locales (EELL), el Servicio de Ayuda a Domicilio se financia con cargo a los Servicios Sociales Comunitarios que reciben aportación de las CCAA como consecuencia de la anteriormente mencionada transferencia por parte del Estado hacia las mismas.

Como ya se ha anunciado, al ser un modelo de prestación del servicio que se reproduce de la misma forma en toda España (aunque con ciertas particularidades, claro está), y no pudiendo atender por falta de espacio a la regulación en todas y cada una de las CCAA de nuestro país, nos vamos a centrar en la regulación de la Comunidad Autónoma Andaluza, donde la regulación del Servicio de Ayuda a Domicilio se lleva a cabo mediante la Orden de 28 de junio de 2017, por la que se modifica la Orden de 15 de noviembre de 2007, por la que se regula el Servicio de Ayuda a Domicilio en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Conforme a lo dispuesto en los artículos 6, 15 y 22 de la Orden de 15 de noviembre de 2007, el Servicio de Ayuda a Domicilio se configura como una esfera de actuación administrativa cuya titularidad corresponde a las Administraciones Públicas de Andalucía. El Servicio de Ayuda a Domicilio es de titularidad pública, corresponde su organización a las Corporaciones Locales que pueden realizar su gestión de diversa forma: directa o indirecta. Y es aquí donde radica parte de la problemática de fondo de estas relaciones de trabajo como veremos *ut infra*. No obstante, la prestación del servicio que corresponde gestionar a los Servicios Sociales Comunitarios de las EELL tiene que partir de un reconocimiento administrativo por parte de la administración autonómica a través del Programa Individual de Atención a la Dependencia (PIA). En cuanto a su financiación, existe una compleja interrelación entre lo que aporta la Administración General del Estado (AGE), la Comunidad Autónoma de Andalucía y las propias personas usuarias del mismo.

En esa compleja distribución de competencias a la que venimos haciendo referencia, el Estado transfiere las mismas a las CCAA con una asignación presupuestaria anual. Por su parte, la CCAA, en aras de garantizar la prestación de los servicios, a través de la Consejería correspondiente en materia de Servicios Sociales suscribe convenios de colaboración con los Ayuntamientos de municipios con población superior a veinte mil habitantes. Para los Ayuntamientos con menos de 20.000 habitantes, se suscriben convenios con las Diputaciones Provinciales con el fin de atender las necesidades de

14. A mayor abundamiento véase: Junta de Andalucía: *Medidas de contra la exclusión social*. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/temas/familias-igualdad/minorias/medidas-exclusion-social.html#toc-plan-extraordinario-de-acci-n-social-de-andaluc-a>.

dichos municipios conforme al modelo previsto¹⁵. Hay que tener en cuenta el papel fundamental que juegan las Diputaciones Provinciales en materia de apoyo técnico y económico hacia pequeños y medianos municipios que encuentran serias dificultades para financiar y prestar sus servicios encomendados por ley. Es, por tanto, a través de estos convenios, donde las Corporaciones Locales se comprometen a la prestación del servicio en su propio municipio¹⁶. De tal forma que la Consejería pertinente de la CCAA reconoce el derecho de la persona que necesite el Servicio de Ayuda a Domicilio, el Ayuntamiento presta el servicio y la CCAA, a través de la Consejería, realiza las transferencias correspondientes con cargo a la disponibilidad presupuestaria para cada ejercicio. Todo ello, como se ha dicho, en una compleja interrelación donde, además, el usuario, dependiendo de las circunstancias económicas de la unidad familiar, también habrá de aportar una parte. La aportación económica de las EELL se calculan a mes vencido en función del número de horas efectuadas, siendo el coste del servicio el realizado por hora, teniéndose que contar, en su caso, con la aportación realizada por parte de las personas usuarias del servicio¹⁷.

Como se ha adelantado, la prestación del servicio puede desarrollarse de diversa forma. Por un lado, puede ser la propia Corporación Local la que lo preste mediante su propio personal o mediante la creación de sociedades mercantiles públicas de titularidad municipal. Con lo cual el coste por hora de la prestación del servicio lo asume la propia Entidad Local con el límite del coste por hora fijado para su financiación. Pero si la Entidad Local decide subcontratar el servicio puede hacerlo, a su vez, bajo una doble modalidad. En primer lugar podría subcontratarlo con una empresa privada. En segundo lugar, podría desarrollarlo con una empresa pública. Para lo cual, el coste del servicio por hora será el abonado a la entidad con el límite del coste por hora máximo fijado para su financiación. En esa línea, la Disposición adicional primera de la Orden de 28 de junio de 2017, por la que se modifica la Orden de 15 de noviembre de 2007, por la que se regula el Servicio de Ayuda a Domicilio en la Comunidad Autónoma de Andalucía fija el precio del coste por hora de servicio en 13 euros¹⁸. Hay que tener en cuenta en este caso que el precio de 13 euros por hora es en términos brutos. De ahí hay que extraer el salario por hora de la persona que preste el servicio, la cotización a la Seguridad Social, el pago a la empresa que subcontrata el servicio en su caso, etc. Es este uno de los factores fundamentales para que dichas relaciones de

15. Franco Rebollar, P. y Ruíz, B.: *Investigación. El trabajo de ayuda a domicilio en España*, Coordinación Secretaría de Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT. Elaborado por la Vicesecretaría General de UGT y la FESP UGT, 2018, p. 46. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/el_trabajo_de_ayuda_a_domicilio_ugt_fesp_sep_2018_def_0.pdf.

16. En ese sentido, el art. 25.2.e) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (BOE núm. 80, de 03/04/1985), establece como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, la "Evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social". No obstante lo anterior, "el régimen local básico habilita a las entidades locales supramunicipales (diputaciones, comarcas, ...) a prestar este tipo de servicios en los casos en que los municipios menores de 20.000 habitantes no estén en condiciones de prestarlos (y así subsiguientemente lo contemplan las leyes de servicios sociales)".

17. La aportación económica del usuario del servicio –en su caso– irá en función de los ingresos en cómputo global y anual de la unidad familiar.

18. Dicho precio difiere dependiendo de la propia regulación de cada CCAA.

trabajo puedan llegar a ser consideradas como atípicas puesto que, al final, la prestación del servicio por parte de la persona trabajadora puede llegar a realizarse de una forma precaria desde el punto de vista laboral teniendo en cuenta las circunstancias.

Como no podría ser de otra forma, y teniendo en cuenta la temática principal de este trabajo de investigación, cabe prestar atención a los recursos humanos necesarios para el desarrollo del servicio. En ese sentido, el art. 19 de la Orden de 15 de noviembre de 2007, por la que se regula el Servicio de Ayuda a Domicilio en la Comunidad Autónoma de Andalucía establece que dicho servicio necesita de la intervención de una serie de profesionales cualificados que puedan garantizar la calidad y la eficacia del mismo. De tal forma que se establece un equipo básico compuesto por trabajadores y trabajadoras sociales y por auxiliares de ayuda a domicilio. Sin contar con el hecho de que, para llevar a cabo una actuación integral para el desarrollo de dichos servicios, también podrán participar otros profesionales de los Servicios Sociales Comunitarios.

Para el caso de los trabajadores y de las trabajadoras sociales, el art. 20 de la Orden establece una serie de competencias funcionales. Dentro de esas competencias, respecto de la persona usuaria, las funciones de estos profesionales comprenden el estudio y valoración de la demanda de la persona usuaria del Servicio de Ayuda a Domicilio y la elaboración del diagnóstico inicial. También les corresponde diseñar lo que la norma denomina como Proyecto de Intervención Adecuado (PIA). Ha de programar, gestionar y supervisar cada caso en particular, realizar el seguimiento y evaluar su idoneidad y eficacia, y favorecer la participación de los miembros de la unidad de convivencia como apoyo al servicio. En relación con el servicio, dentro de las competencias de los trabajadores y de las trabajadoras sociales se establecen la de intervenir en la programación, en la gestión y en la supervisión del servicio, así como realizar el seguimiento y la evaluación de su idoneidad y eficacia. También les corresponde orientar, coordinar y realizar el seguimiento y evaluación de las intervenciones del voluntariado en relación al servicio, facilitar y promocionar la formación y reciclaje del personal auxiliar de ayuda a domicilio y, por último, les compete coordinar estas actuaciones con el resto de servicios y recursos de la Red de Servicios Sociales o con otros sistemas de protección social. Competencias técnicas todas ellas de coordinación, programación y Supervisión de los servicios prestados de suma importancia.

No obstante lo anterior, y para lo que nos interesa, el art. 21 de la citada Orden es el que regula las funciones de los auxiliares del Servicio de Ayuda a Domicilio, que son las personas encargadas de llevar a cabo las tareas establecidas por parte de las trabajadoras y de los trabajadores sociales de las Entidades Locales¹⁹. Dichos profesionales han de tener una formación mínima: poseer el título Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, el de Graduado en Educación Secundaria, el Graduado Escolar o, en última instancia, el Certificado de Estudios Primarios. Además de lo anterior

19. Sobre la mediación en los posibles conflictos que puedan surgir dentro del marco de la relación laboral del Servicio de Ayuda a Domicilio entre las personas trabajadoras del mismo véase: Cava Fernández, C. y Sarasola Sánchez-Serrano, J. L.: "Mediación en el Servicio de Ayuda a Domicilio", en Pilia, C. (coord.): *Quaderni de conciliazione*, n. 13, 2020, pp. 245-252. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8967780>.

han de tener la cualificación profesional específica para el ejercicio de sus funciones, conforme a lo establecido en el Real Decreto 331/1997, de 7 de marzo, por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de auxiliar de ayuda a domicilio. Se ha de destacar de lo anterior el hecho de que en la mayoría de los casos, las personas trabajadoras que prestan dicho servicio son mujeres de mediana edad, con escasa formación y con pocas oportunidades profesionales. Lo cual encaja con los requisitos mínimos de formación. En cuanto a la cualificación profesional específica son los propios Ayuntamientos, las Diputaciones Provinciales o las propias Consejerías a través de las Delegaciones Provinciales las que, en su caso, ofertan dicha formación al objeto de poder disponer de personal cualificado que presten dichos servicios. Como hemos dicho anteriormente, un nicho de mercado para las empresas y un nicho laboral para estas personas con baja cualificación y pocas oportunidades de empleo.

Pero centrándonos en las competencias de los auxiliares del Servicio de Ayuda a Domicilio, el apartado 2 del artículo 21 establece las siguientes: realizar las actuaciones de carácter doméstico y personal, prestar a las personas usuarias la atención adecuada a sus necesidades realizando un trabajo educativo y contribuyendo a la inserción y normalización de situaciones a nivel individual o convivencial, estimular el protagonismo de la persona usuaria (no sustituyéndola en aquellas tareas que pueda desarrollar autónomamente), facilitar a las personas usuarias canales de comunicación con su entorno y con el personal técnico responsable del servicio, cumplimentar la documentación de registro que le corresponda en los modelos establecidos para el servicio y participar en la coordinación y seguimiento del servicio, facilitando la información necesaria sobre las personas usuarias. Todo un conjunto de tareas que les corresponde a dicho personal con una baja cualificación y que engloba la realización de trabajos de carácter doméstico y personales con matices educativos y de inserción social, además de conllevar cierto trabajo administrativo²⁰. Lo que nos lleva a reflexionar sobre la atipicidad de dicha relación laboral, sobre todo si tenemos en cuenta las características del/a trabajador/a al Servicio de Ayuda a Domicilio. Veámoslas.

IV. LAS CARACTERÍSTICAS DEL/A TRABAJADOR/A DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO

El trabajo del Servicio de Ayuda a Domicilio tiene una serie de características que abordaremos a continuación que, desde nuestra óptica personal, enmarca a las personas que desarrollan dichas actividades como una relación laboral atípica, a pesar de que forman parte de las relaciones laborales comunes en lo que a su régimen jurídico se refiere. En concordancia con lo anterior, las actuaciones que han de desarrollar dichas personas trabajadoras comprenden varias áreas. En cuanto a la alimentación

20. En su momento ya se vislumbraba la problemática que engloba la actividad del Servicio de Ayuda a Domicilio. Véase al respecto de la cuestión: Medina, M. E.; Fernández, J.; Fuentes, M.; Hernández, M.; Pérez, R. y Grupo de Alumnos de Trabajo Social: "Evaluación del impacto en cuidadores de usuarios del Servicio de Ayuda a Domicilio", *Anales de Psicología*, vol. 14, núm. 1, 1998, pp. 105-126. Disponible en: <https://revistas.um.es/analesps/article/view/31331>.

han de encargarse de preparar los alimentos en el domicilio de la persona usuaria del servicio, coordinar –en su caso– el servicio de comida a domicilio, la compra de alimentos, etc. Por lo que respecta a lo que la norma denomina como “el vestido” de la persona usuaria, dichas personas trabajadoras se encargarán del lavado de ropa tanto en el domicilio como fuera del mismo, del repaso y ordenación de ropa, del planchado de misma –en el domicilio o fuera del mismo– y de la compra de ropa con cargo a la persona usuaria. En lo concerniente al mantenimiento de la vivienda, dentro de sus funciones se encuentran la limpieza cotidiana y general de la vivienda, así como el desarrollo de pequeñas tareas domésticas que realizaría la persona por sí misma en condiciones normales. En cuanto a actuaciones de carácter personal de la persona usuaria de servicio desarrollarán todas aquellas relacionadas con la higiene personal como son: planificación y educación de hábitos de higiene, aseo e higiene personal y ayuda en el vestir. En lo que se refiere a los hábitos alimentarios y a la ingesta de alimentos, tendrán que ayudar o dar de comer y beber, controlar la alimentación y llevar a cabo tareas de educación sobre hábitos alimentarios. Relacionadas con la movilidad, y siempre que lo necesiten, tendrán que ayudar a levantar y acostar a las personas usuarias, ayudarlas a realizar cambios posturales y ayudar a la movilidad dentro del hogar. Relacionadas con cuidados especiales podrían tener que apoyar en situaciones de incontinencia, en tareas de orientación temporal y espacial, tareas de control de la administración de tratamientos médicos en coordinación con los equipos de salud, asistencia y acompañamiento en turnos nocturnos, etc.²¹. También les corresponden tareas relacionadas con la ayuda en el entorno tanto familiar como social: acompañamiento dentro y fuera del domicilio, apoyo a la organización doméstica, actividades de ocio dentro del domicilio, actividades de fomento de la participación en su comunidad y en actividades de ocio y tiempo libre y ayuda a la adquisición y desarrollo de habilidades, capacidades y hábitos personales y de convivencia.

Como se puede observar, una ingente cantidad de tareas las que han de desempeñar las personas trabajadoras en el Servicio de Ayuda a Domicilio que, puestos en relación con los honorarios que perciben y con la formación que se les requiere, entendemos que suponen un esfuerzo personal de suma importancia de las personas que desempeñan sus labores en estos servicios. Hay que tener en cuenta una cuestión de suma importancia como es el hecho de que es un sector laboral muy feminizado. Más del 90 % de las personas que prestan sus servicios en este sector son mujeres. De tal manera que, además, el factor edad adquiere cierta notoriedad el hecho de que más del 60% de las mujeres que trabajan en dicho sector de actividad son mayores de 45 años, con baja cualificación profesional, con bajo nivel cultural, con el marcado rol tradicional de cuidadoras (lo que las convierte en mujeres vulnerables con problemas de acceso al mercado de trabajo). A todo lo anterior se le suma el hecho de que este

21. El papel de las nuevas tecnologías en la profesionalización del trabajo de cuidados en el sector del Servicio de Ayuda a Domicilio es analizado por parte de: Gómez Bueno, C. y Martín Palomo, M. T.: “Tecno-cuidados en los hogares. Cualificaciones requeridas, activadas y activables en el Servicio de Ayuda a Domicilio”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38 (2), 2020, pp. 231-250. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/70881>.

sector de actividad acumula un alto porcentaje de temporalidad y una alta tasa de parcialidad en las contrataciones. Sin contar con el hecho del elemento de extranjería: mujeres extranjeras que desempeñan estos puestos de trabajo.

Toda vez que se ha definido el perfil, las características y las funciones que han de desempeñar las personas trabajadoras que desarrollan su actividad en el Servicio de Ayuda a Domicilio, corresponde hablar de las empresas contratantes. Suponen el otro vector importante dentro de la problemática que nos lleva a considerar el trabajo en el Servicio de Ayuda a Domicilio como una relación de trabajo atípica²². Tal y como hemos apuntado *ut supra*, existen diversas opciones para que las Entidades Locales puedan llevar la prestación del servicio en un último nivel de concreción.

1. En primer lugar se ha de tener en cuenta que el Servicio de Ayuda a Domicilio puede ser llevado a cabo por parte de personal que forme parte de las mismas Administraciones Públicas (en este caso Ayuntamientos, aunque no es lo normal).
2. También se podrían prestar los servicios a través de la creación de Empresas Públicas que se encarguen de la prestación de los mismos. En este caso la creación y características de estas mercantiles públicas (que es lo común) tendrían que ir acorde a lo previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (arts. 111 a 117). En estos casos la titularidad de la empresa es de la propia Corporación Municipal que la constituya.
3. Pero también podría suceder que, a pesar de que la titularidad fuese pública, la participación de la empresa privada también estuviese presente en la mercantil pública. Pero el 51 % de las acciones, para estos casos, como mínimo, ha de ser de titularidad pública²³.
4. En cuarto lugar, la prestación del servicio se puede llevar a cabo mediante subcontrataciones administrativas vía Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (BOE núm. 272, de 9 de noviembre de 2017).
5. Existe una última modalidad que es más remota pero que podría contemplarse siempre que así lo prevea el Pliego de Condiciones Técnicas y Administrativas que procure la subcontratación de los servicios. Nos referimos a la subcontratación de alguna parte del servicio por parte de la contrata que ha ganado la licitación ofertada por la Entidad Local en cuestión.

22. El este trabajo se considera a las personas trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio como pertenecientes a una profesión terciaria. Véase: Boada i Grau, J.; Chiapella i Micó, M.; Vigil i Colet, A. y Macip i Simó, S.: "Análisis de una profesión terciaria: Servicio de Ayuda a Domicilio", *Psychosocial Intervention*, vol. 10, n. 2, 2001, pp. 199-208. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2006435>.

23. Como ejemplo paradigmático de una mercantil pública destinada a la prestación de los Servicios de Ayuda a Domicilio nos encontramos con la Sociedad Anónima Municipal perteneciente al Ayuntamiento de Málaga, MÁS CERCA, S. A. M.

De lo analizado se extrae como conclusión la propia complejidad y, en ocasiones, la posible y diversa litigiosidad de las contrataciones de personal que vayan a prestar servicios para las empresas del Servicio de Ayuda a Domicilio, lo que nos hace reflexionar sobre la atipicidad de dicho sector laboral. De las diversas posibilidades se infiere la posibilidad de tener mejores o peores condiciones laborales. No es lo mismo ser empleado público de una Entidad Local que pertenecer a una Sociedad Mercantil Pública dependiente de dicha Corporación. Y no es lo mismo prestar los servicios para una contrata que para una subcontrata. Con lo cual, la disparidad de controversias dependerá de la empresa para la que se presten los servicios.

A todo lo anterior hay que añadir otro factor que complica o puede complicar aún más las relaciones de trabajo de estas personas que prestan sus servicios en el sector de la Ayuda a Domicilio. Nos referimos al hecho de que la financiación de la prestación del servicio parte de los fondos de las CCAA que son las que autorizan las prestaciones de servicios a los usuarios en el marco de las EELL. Pero puede darse el caso también de que sea el propio Ayuntamiento el que, a través de sus Servicios Sociales Comunitarios y teniendo en cuenta sus propios límites presupuestarios, puedan decidir prestar servicios a algunos usuarios que los pudieran necesitar fuera de los límites de la propia Ley de Dependencia. Para estos casos las posibilidades de prestación del servicio puede obtener una doble dimensión: o se contrata al personal por parte del propio Ayuntamiento o, por otra parte, se subcontrata el servicio a la misma empresa que ya se tiene subcontratado el servicio o a otra distinta. En cualquier caso, y a lo que interesa para el caso, la financiación puede ser diversa: CCAA, Presupuesto Municipal y, en su caso, aportación del propio usuario del servicio. Para el caso de que sea el propio Ayuntamiento el que contrate para casos de urgente necesidad, si el nivel de gasto supera lo previsto en los Presupuestos anuales, en ocasiones, se tienen que llevar a cabo modificaciones presupuestarias en función de las necesidades de cada ejercicio.

Pero, para lo que nos interesa, y a modo de corolario de este apartado, la complejidad de este sector se debe a varios factores que parten de la propia regulación, de los requisitos para poder trabajar en dicho sector, de las funciones a desarrollar –que son muchas, variadas– y, en ocasiones de cierta complejidad y responsabilidad, del tipo de empresa y de cuestiones presupuestarias. Todo ello en su conjunto nos lleva a extraer la conclusión de que dicha relación laboral se enmarca dentro del llamado trabajo atípico con todas las complicaciones y vicisitudes que el mismo plantea²⁴.

V. LA PROBLEMÁTICA SUBYACENTE DEL TRABAJO DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO

Podría decirse que la problemática subyacente al trabajo en el sector del Servicio de Ayuda a Domicilio es varia. Ya hemos adelantado notas relativas a la temporalidad, la

24. Obsérvese al respecto: Senise Barrio, M. E.: “Empleo atípico y mercado de trabajo”, *Lan Haremanak. Revista de Relaciones Laborales*, núm. 5, 2001, pp. 69-90. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=206707>.

parcialidad, las contrataciones a través de empresas de trabajo temporal, la subcontratación, etc. También ofrece dicho sector una serie de complicaciones en cuanto a la diversidad de actuaciones y de funciones que ha de desarrollar el trabajador del Servicio de Ayuda a Domicilio que, puestos en relación tanto con su formación mínima como su salario provoca, como hemos anunciado, ciertas concomitancias con el concepto de trabajo decente²⁵. Toda la problemática anteriormente referenciada adquiere especial relevancia cuando ponemos en relación la problemática subyacente con la realización del trabajo con las empresas para las que las personas trabajadoras prestan sus servicios. Si la prestación de servicios se presta para una Administración Pública, la controversia laboral y la litigiosidad puede decirse que es la normal de cualquier Administración en relación a su personal. Sin embargo, si la empresa para la que se presta los servicios es una mercantil pública existe mayor problemática que para el caso anterior pero, a su vez, menor que para las circunstancias que relacionaremos a continuación. En una empresa de titularidad pública la prestación del servicio está más regularizada, el cumplimiento del convenio colectivo de aplicación es más ajustado, etc. Si la titularidad es pública y contempla participación privada la problemática laboral podría adquirir tintes –en ocasiones, que no en todas– más cercanos a la problemática de las subcontrataciones administrativas. Dependerá, sobre todo, del porcentaje de participación pública. No obstante, las condiciones de las personas trabajadoras en el Servicio de Ayuda a Domicilio, a pesar de las posibles controversias, siempre son mejores cuando el servicio se presta para una Administración o para una mercantil pública que cuando se trata de subcontrataciones administrativas²⁶. Y esto nos conduce a la problemática de las contrataciones vía Ley de Contratos del Sector Público que llevan a cabo para la prestación del servicio una serie de contratos a tiempo completo, pero la mayoría de los mismos se formulan a tiempo parcial. El cumplimiento de los convenios colectivos de aplicación y de la normativa laboral, a pesar de que se preste el servicio para una Administración Pública, en muchas ocasiones plantea muchas controversias. Para el caso de la subcontratación de la contrata que ha ganado la licitación, las condiciones laborales se desregularizan y empeoran aún más si cabe para cumplir con el margen de ganancia de las contrataciones y subcontratas. Y aunque esta práctica de subcontratar servicios por parte de la contrata no se produce con mucha frecuencia, es una posibilidad en el caso de materializarse de desmejorar las relaciones laborales en este sector laboral.

25. Un acercamiento al concepto de trabajo decente directamente vinculado con los Objetivos de Desarrollo sostenible que podría ser adaptado con sus matices a la problemática de las personas trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio es el que se lleva a cabo en: Baquero Aguilar, J.: “La problemática de la temporalidad en las Administraciones Públicas, el trabajo decente y los Objetivos de Desarrollo Sostenible”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 4, 2021, pp. 235-245. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8217522>

26. Aunque no deja de plantearse ciertas controversias. Véase para el caso las siguientes noticias en prensa. La primera en Málaga hoy: “Trabajadoras de ayuda a domicilio se manifiestan para exigir la actualización de su convenio”. Disponible la noticia en: https://www.malagahoy.es/malaga/Trabajadoras-domicilio-manifiestan-actualizacion-convenio_0_1696030927.html. La segunda en lavoicedelsur.es. periodismo en andaluz (Jerez de la Frontera): “El convenio de Ayuda a Domicilio en Jerez encalla y amenaza con devolver el servicio a la precariedad”. Noticia disponible en: https://www.lavoicedelsur.es/ediciones/jerez/convenio-de-ayuda-domicilio-en-jerez-encalla-amenaza-con-devolver-servicio-precariadad_293576_102.html.

Las empresas contratistas que obtienen la licitación de una Administración Local plantean toda una serie de problemas en relación con las personas trabajadoras en el Servicio de Ayuda a Domicilio. En muchas ocasiones se produce un incumplimiento parcial de los convenios colectivos de aplicación. El pago del salario por debajo de lo previsto es una práctica común de algunas contratistas. Si ya de por sí los salarios de este colectivo (en términos porcentuales) están por debajo de la media por hogar en España²⁷, esta práctica de incumplimiento salarial hace que la precariedad en este sector se agudice aún más. Dentro de la problemática subyacente a este sector la parcialidad de la jornada supone un elemento de precariedad importante, puesto que obliga a las personas trabajadoras a tener que compaginar distintos empleos en el mismo sector para poder obtener un salario digno. Se combina en estos casos la contratación parcial con otra empresa del sector, con el trabajo nocturno, o también con el trabajo parcial cuidando a otros enfermos que, en muchas ocasiones, no disponen ni siquiera de contrataciones ajustadas a derecho. A todo lo anterior se une la problemática de muchas personas trabajadoras de este sector de tener que atender a usuarios/as en distintos núcleos de población del mismo municipio. Todo ello desemboca en una problemática con los tiempos de desplazamiento que, en ocasiones, pueden no ser considerados como tiempo de trabajo. A esto se une la posibilidad de no pagar a las personas trabajadoras los gastos de desplazamiento, cuestión que no está regularizada de una manera uniforme. Sin contar con la problemática de los trabajos de fin de semana, festivos o nocturnos que pueden dar lugar a contrataciones específicas para atender estas necesidades.

Dentro de la problemática subyacente a este tipo de trabajos resulta sumamente importante prestar atención a los tiempos de trabajo en cada domicilio. Normalmente son muy reducidos para el amplio nivel de tareas a desarrollar, lo que conlleva una excesiva carga de trabajo. Sobre todo si la prestación del servicio se lleva a cabo en días alternos dedicando pocas horas a un mismo usuario. Pero también pueden plantearse una serie de problemas relacionados con las modificaciones encubiertas de las condiciones de trabajo para atender a las necesidades cambiantes del servicio sin contemplar la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Si a todo lo anterior se le une la diversidad de usuarios (grandes dependientes, personas con demencia, usuarios con enfermedades mentales, Parkinson, etc.), la alta parcialidad en las contrataciones, el uso y/o abuso de horas complementarias vinculadas a los contratos a tiempo parcial, la problemática de las bolsas o arrastre de horas (que dependen de las altas y bajas de usuarios o de las incidencias diversas como las hospitalizaciones) etc., todo ello en su conjunto no hace sino plantearnos la problemática de este sector para calificarlo como un trabajo atípico con todas las características de las que hablábamos al inicio de este trabajo de investigación. Las bolsas o arrastre de horas pueden

27. "Los salarios que perciben las trabajadoras de acuerdo con sus convenios laborales están cercanos a los niveles de riesgo y pobreza (...). En el caso de las auxiliares de ayuda a domicilio sus ingresos no superan en ningún caso la renta media por hogar del conjunto de España". Franco Rebollar, P. y Ruiz, B.: *Investigación. El trabajo de ayuda a domicilio en España*, ob. cit., pp. 167-168.

suponer un problema en cuanto a pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras. Las mismas se utilizan para cubrir sustituciones, períodos de incapacidad temporal, vacaciones, etc. Lo que procura una cierta desregularización de las relaciones laborales del sector en caso de prestarse el servicio a través de una contrata vía subcontratación administrativa.

Se añade a todo lo anterior la problemática en materia de prevención de riesgos laborales. En estos casos se produce una alta posibilidad de sufrir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales²⁸, de sufrir problemas relacionados con la ergonomía, con el síndrome de *burnout*²⁹, problemas de carga emocional, acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, riesgo de doble presencia, etc. A lo que se une la insalubridad de algunos domicilios, las enfermedades infecto-contagiosas que pueden padecer de los usuarios del servicio, etc.³⁰. Estos problemas relacionados con la prevención suponen un añadido a la precariedad de estas relaciones de trabajo, puesto que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social necesita permiso de los titulares de la vivienda³¹ para acceder a la misma³² y, en caso necesario, poder llevar a cabo las actuaciones inspectoras³³.

28. Una modificación que puede mejorar dicha situación la introduce el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar que, en su Disposición adicional cuarta, relativa a la Comisión para la integración de la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesionales, establece que, "En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente norma se creará una comisión de estudio cuya función será elaborar una propuesta de reforma del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, a efectos de integrar en el mismo la perspectiva de género. Esta comisión quedará integrada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres, y el Ministerio de Sanidad, así como por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas".

29. Cfr. Rodríguez Otero, L. M.; Justo Rodríguez, A. y Castaño González, C.: "El servicio de ayuda a domicilio como servicio susceptible al síndrome de burnout", *Trabajo social hoy*, núm. 74, 2015, pp. 93-120. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5348852>.

30. Vid in extenso: Fernández Cano, M. I.; Navarro Giné, A.; Feijoo Cid, M. y Salas Nicás, S.: *Estudio Cuidémonos. Auxiliares de Ayuda a Domicilio en España, 2022. Riesgos laborales y estado de salud*, Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona, 2023. Disponible en: <https://portalrecerca.uab.cat/en/publicacions/estudio-cuid%C3%A9monos-auxiliares-de-ayuda-a-domicilio-en-esp%C3%B1a-2022>.

31. El domicilio adquiere, en estos casos una triple consideración: como espacio destinado a vivienda d su titular, domicilio como lugar de prestación de un servicio público y domicilio como lugar de trabajo. Franco Rebollar, P. y Ruíz, B.: *Investigación. El trabajo de ayuda a domicilio en España*, ob. cit., p. 66.

32. Así se establece en el primer párrafo del apartado 1 del artículo 13 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE núm. 174, de 22 de julio de 2015) relativo a las facultades de los Inspectores de trabajo y Seguridad Social para el desempeño de sus competencias que dice que, en el ejercicio de sus funciones, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen el carácter de autoridad pública y están autorizados para entrar "libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo". Con la salvedad de que, "si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de una persona física, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial".

33. Ha supuesto un avance importante la supresión del apartado 4 del artículo 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995). En la redacción anterior a la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar (BOE núm. 26, de 8 de septiembre de 2022). Hasta esta modificación la normativa de prevención excluía de su ámbito de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Como ya se ha anunciado, el Servicio de Ayuda a Domicilio, después de la aprobación de la Ley de Dependencia ha supuesto un buen nicho de mercado para grandes empresas que han diversificado sus negocios invirtiendo en dicho sector. Empresas de construcción dedicadas tradicionalmente a obras civiles y públicas han abierto una línea de mercado importante en este sector. Pero para las personas trabajadoras del mismo, y sobre todo para las mujeres (recordemos que es un sector altamente feminizado), la problemática subyacente al sector conlleva una cierta desregulación de las relaciones laborales que provoca una devaluación de este trabajo en todos los sentidos.

Ante el incumplimiento por parte de las contratistas que han ganado la licitación pública de los Ayuntamientos de la normativa laboral y convencional, es poco común la intervención de las propias Administraciones en los conflictos. Y todo ello a pesar de que los Pliegos de Prescripciones pueden albergar obligaciones al respecto que podrían dar lugar a penalizaciones o, incluso, a la resolución de los contratos. Pero la intervención de las Administraciones tan sólo sucede en casos muy flagrantes de incumplimiento por parte de las contratistas que den lugar a cierta conflictividad social con trascendencia mediática. En algunos casos se ha necesitado hacer uso de los Servicios Extrajudiciales de Resolución de Conflictos Colectivos (en el caso de Andalucía el SERCLA) donde se ha visto obligada a formar parte de la mesa la propia Administración subcontratante como parte interesada. Ante los incumplimientos se puede plantear por parte de la Administración la penalización económica y de la rescisión del contrato, pasando, en este último caso, la subcontratación del servicio con una nueva empresa. Pero esto podría dar lugar también a posibles problemas en cuanto a la sucesión de empresas vía artículo 44 ET. Lo que podría complicar aún más si cabe la cuestión litigiosa o controvertida. Hay que tener en cuenta que las empresas que concurren a la licitación, en ocasiones, para obtener los contratos, acceden a los mismos con ofertas muy bajas. Al final son los trabajadores los que sufren las consecuencias laborales de cara a que las empresas puedan mitigar sus pérdidas suprimiendo tanto los derechos laborales, como económicos y de seguridad social de las personas trabajadoras. Es frecuente el incumplimiento de la normativa laboral, de seguridad social, el impago de salarios, el pago de salarios por debajo de lo establecido convencionalmente, etc. Lo anterior conlleva cotizaciones indebidas, bajas cotizaciones, bajas bases reguladoras para el acceso a las prestaciones por desempleo, bajas bases reguladoras para el acceso a las incapacidades laborales, jubilación, etc.³⁴. Una

34. Aunque, en cierta medida, el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones contempla medidas al respecto. En su artículo único se produce una modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Se modifica el artículo 247, que queda redactado en los siguientes términos: "Artículo 247. Cómputo de los periodos de cotización. A efectos de acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y nacimiento y cuidado de menor se tendrán en cuenta los distintos periodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos".

problemática de futuro que también puede afectar en estos casos a las arcas públicas que, en muchas ocasiones, tendrán que complementar a mínimos las prestaciones de jubilación, etc.

Pero otra cuestión importante es cómo se regulan las condiciones de las personas trabajadoras de este sector vía negociación colectiva. Si analizamos el Convenio Estatal de Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio, observamos en su artículo 18 relativo al empleo que, las contrataciones a tiempo parcial tendrán una duración mínima de 25 horas semanales. Se exceptúan de lo anterior las contrataciones que se hayan originado por contratos o servicios que por sus características requieran jornadas inferiores en cuyo caso la duración mínima será de 8 horas semanales. Por lo que respecta a las horas complementarias no podrán superar el 30 %. Las tablas salariales de aplicación para el ejercicio 2022 ha sido objeto de controversia que ha tenido que resolver la Audiencia Nacional mediante Auto. Lo que pone de manifiesto parte de la problemática de este sector. Por otro lado, y como cuestión significativa, en la Comunidad Autónoma de Andalucía se ha publicado recientemente el Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio mediante Resolución de 14 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad y Salud Laboral. Hasta el momento nos encontrábamos con convenios colectivos provinciales como el de Sevilla y Provincia. También nos encontramos con convenios de empresa como el de "Más Cerca" del Ayuntamiento de Málaga. Pero no había un marco convencional autonómico de referencia hasta fechas recientes. Del análisis de los mismos se extrae la conclusión de que los convenios de empresa vinculados a las Administraciones Públicas conllevan una mejora sustancial sobre el resto de convenios colectivos. Quizá por el hecho de que forman parte del sector público empresarial de las Corporaciones Locales. Lo que plantea retos importantes de futuro también para la negociación colectiva del sector³⁵.

VI. A MODO DE PROPUESTAS DE MEJORA

Toda vez que hemos analizado la problemática de este sector de trabajadoras y trabajadores del Servicio de Ayuda a Domicilio y sus controversias, planteamos una serie de propuestas de mejora enmarcadas en cuatro bloques.

El primero de ellos tiene que ver con la mejora de los Servicios Sociales Comunitarios. Está claro que se hace necesaria una mayor aportación económica a todos los niveles que sufragen los gastos de este servicio. A mayor aportación económica mayor

35. La reforma laboral de 2021 vía Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía para la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021) revierte parte de la reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva. Se aseguran las garantías necesarias para que la descentralización de los convenios colectivos no provoque un efecto devaluador de costes retributivos o desventajas injustificadas entre empresas. Vid al respecto de la cuestión: Mercader Uguina, J. R.: "El fin de la prevalencia del convenio de empresa en materia salarial: ¿punto de llegada o de partida?", *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, núm. extra, 2022 (ejemplar dedicado a la reforma laboral de 2021), pp. 111-128. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8299627>.

aportación del precio/hora del servicio. De tal forma que se podrían mejorar los salarios y las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio de nuestro país. También podrían asumir mayor nivel de compromiso presupuestario tanto las CCAA como las EELL, lo que se trasladaría a una sustanciosa mejora de las condiciones de trabajo de las personas del sector. En segundo lugar, y dentro de este primer bloque de propuestas, consideramos necesario llevar a cabo una desmercantilización del Servicio de Ayuda a Domicilio. Cierto es que los mecanismos de subcontratación administrativa utilizados por parte de las Corporaciones Locales procuran un nicho de mercado para las empresas y, a su vez, un yacimiento de empleo para las personas trabajadoras. Pero cierto es también que estamos tratando con personas que son las usuarias de este servicio. Con lo cual, la aportación económica tiene que ir acompañada de una mayor concienciación sobre la desmercantilización del Servicio. A las dos propuestas anteriores se añade la tercera que tiene que ver con la profesionalización del mismo. La formación del personal ha de ir acompañada de unas mejoras de las condiciones de trabajo a todos los niveles. Con un trabajo con tanta responsabilidad y variedad de funciones no es de recibo que exista un modelo de empleo que conlleve la cantidad de problemas que hemos venido poniendo de relieve. En definitiva, las propuestas anteriores no hacen sino plantear el pleno cumplimiento de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia³⁶.

El segundo bloque de propuestas de mejora gira en torno a la propuesta de *lege ferenda* sobre la regulación de una relación laboral de carácter especial de las personas trabajadoras de este sector. Hay que prestar especial atención a la problemática del sesgo de género en el mismo. Dicha propuesta de regulación conllevaría una mejora tanto de las condiciones de trabajo en general como de la mejora de los salarios en particular. El precio/hora del servicio se destina para la prestación global del servicio, no sólo para el pago de los salarios. En definitiva se trataría con una propuesta nueva de regulación de mejorar las condiciones de trabajo del sector, estableciendo un régimen jurídico más específico y adaptado a las circunstancias especiales de la prestación de los servicios.

El tercer bloque de soluciones está directamente vinculado al papel que juega en este sector la negociación colectiva. La misma deviene como fundamental en estos casos. Los convenios colectivos adolecen, en muchas ocasiones, de un tratamiento específico de la problemática real de las personas trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio. Y si lo hacen, las aristas interpretativas provocan esa desregulación de las relaciones laborales del sector puesto que, la realidad práctica del desarrollo del trabajo, en ocasiones, está lejos de contemplar la realidad de la práctica laboral. Sería necesario, quizás, que las centrales sindicales prestasen un foco de atención

36. Obsérvese en ese sentido el interesante tratamiento llevado a cabo en su momento por parte de: Martínez López, J. A.: "Ley de Dependencia: De la fragilidad de los servicios a la necesidad de la Protección Económica", *Documentos de Trabajo de Sociología Aplicada*, núm. 4, 2014, pp. 1-25. Disponible en: <https://Digitum.Um.Es/Digitum/Bitstream/10201/43588/1/Ley%20de%20Dependencia%3a%20La%20fragilidad%20de%20los%20servicios%2c%20a%20la%20necesidad%20de%20la%20prestaci%C3%B3n%20econ%C3%B3mica.Pdf>.

especializada a este sector. En esa línea, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación introduce un elemento importante desde nuestro punto de vista en su art. 10.2 que, en el tenor literal del precepto viene a decir lo siguiente: “De acuerdo con lo dispuesto en esta ley y en la legislación laboral, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas en esta ley”³⁷.

El cuarto y último bloque de propuestas tiene que ver con el papel que juegan las Entidades Locales³⁸. Las Diputaciones Provinciales (para el caso de Ayuntamientos de menos de 20.000 habitantes) y las Corporaciones Locales de más de 20.000 habitantes son las responsables directas de prestar los servicios de Ayuda a Domicilio. Si lo hacen de forma directa o a través de Sociedades Mercantiles de titularidad pública, las condiciones laborales de las personas trabajadoras mejoran de forma significativa. Pero si se presta el servicio vía subcontratación administrativa la cuestión puede variar sustancialmente. De tal forma que se propone por nuestra parte introducir por parte de las EELL en los Pliegos de Condiciones la obligatoriedad reflejar mejoras sustanciales de las condiciones laborales de las personas que vayan a ser contratadas como ventaja significativa a la hora de acceder a las licitaciones. Y no sólo esto, sino que se plantee un seguimiento continuado y permanente del cumplimiento tanto del servicio como de las condiciones laborales de las personas trabajadoras a lo largo de toda la concesión. Como medida de control se pueden introducir en los pliegos cláusulas de penalización o de rescisión de los contratos que sean más contundentes. Pero en toda esta cuestión relativa a las propias Administraciones, las mismas tendrían que estudiar de forma concienzuda no sólo la mejor oferta económica, sino que también tomar conciencia de la problemática laboral que puede suscitar y que puede derivar en una problemática social concreta. Sobre todo por el hecho de que el servicio que se subcontrata tiene que ver de forma directa con el bienestar de personas.

Y no es que no exista normativa de protección de los derechos de las personas trabajadoras que presten sus servicios para estas empresas o entidades públicas en un amplio sentido³⁹. Pero al poseer este sector unas características tan particulares,

37. Vid. al respecto de la cuestión y vinculado con el trabajo decente: Salas Porras, M.: “¿Nuevas aportaciones de la negociación colectiva al trabajo decente?”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, núm. 4, 2016, pp. 166-191. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5778872>.

38. En esa línea véase el interesante trabajo de: Moreno Colom, S.: “Prestigiando el trabajo de cuidados en los servicios de ayuda a domicilio”, *Migraciones*, núm. 53, 2021, pp. 27-57. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8208175>. Se intenta analizar en dicho trabajo las posibles contribuciones que pueden llevar a cabo las Administraciones Públicas para la profesionalización del trabajo de cuidados.

39. Desde el marco internacional de la OIT nos encontramos con el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, el Convenio 118 sobre la igualdad de trato (seguridad social) de 1962, el Convenio 131 sobre fijación de salarios mínimos de 1970 y con el Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial de 1994. Por parte de la Unión Europea disponemos de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, de la Directiva 97/81/CE: el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (sindicatos) y de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. En el acervo interno, además de los preceptos de derecho necesario laboral que alberga el Estatuto de los Trabajadores, nos encontramos, entre otros, el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio,

hace que estas personas trabajadoras oscilen entre los límites de una relación laboral común y una relación de trabajo atípico que plantea ciertas concomitancias incluso con la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar regulada por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre (BOE núm. 277, de 17 de noviembre de 2011). Dicha relación laboral de carácter especial ha sido modificada de forma sustancial por el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar (BOE núm. 216, de 8 de septiembre de 2022). Pero ha sido necesario todo un periplo pre-judicial y judicial para que el legislador adopte medidas al respecto⁴⁰.

Nos preguntamos qué sería necesario para las mejoras de los derechos de las personas trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio que, recordemos, en un altísimo porcentaje pertenecen al colectivo femenino, con lo que, la cuestión de género, para esta futura modificación, debería jugar un papel fundamental.

VII. CONCLUSIONES

Del trabajo de investigación llevado a cabo por nuestra parte se extraen una serie de conclusiones con considerables connotaciones. La primera de ellas es la de considerar el trabajo del Servicio de Ayuda a Domicilio como un trabajo atípico. En dicha relación laboral concurren una serie de notas características como la temporalidad, el empleo a tiempo parcial, la relación de trabajo multipartita y el trabajo subcontratado, el empleo encubierto, el trabajo a domicilio y las relaciones de trabajo ambiguas.

Por otro lado, análisis del marco regulatorio de dicho sector de actividad a todos los niveles nos lleva a concluir que es un trabajo de suma importancia social, pero que por sus propias características no termina de regularse de forma adecuada y proporcionada. A ello se suma las diversas modalidades de empresas tanto públicas como privadas para la que prestan servicios dichas personas trabajadoras. Es un factor de suma importancia teniendo en cuenta la problemática de fondo de dichas relaciones de trabajo. El mecanismo de subcontratación administrativa puede llegar a desregularizar las relaciones de trabajo en muchas ocasiones.

Es por ello por lo que se plantea por nuestra parte una serie de propuestas de mejora enmarcadas en cuatro bloques de medidas. El primero de ellos tiene que ver con

sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos y el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (para sectores específicos). Se ha venido tratando una serie de modificaciones introducidas por el legislador que de forma directa o indirecta van a repercutir en la mejora de las condiciones de trabajo de este colectivo. Aún así, una regulación expresa sería más que recomendable y oportuna.

40. Se plantea una cuestión prejudicial por parte del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 2 de Vigo el 14 de agosto de 2020. Después de las Conclusiones del Abogado General Sr. Maciej Szpunar presentadas el 30 de septiembre de 2021 en el asunto C389/20 CJ contra Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), se dicta la STJUE (Sala Tercera) de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/2020). La respuesta del legislador español ha sido la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. *Cfr.* Sanz Sáez, C.: "Desempleo para el trabajo doméstico, de la utopía a la realidad: a propósito de la Sentencia del TJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20)", *Trabajo y Derecho*, núm. 90, 2020.

la mejora de los Servicios Sociales Comunitarios. El segundo bloque de propuestas de mejora gira en torno a la propuesta de *lege ferenda* sobre la regulación de una relación laboral de carácter especial de las personas trabajadoras de este sector. El tercer bloque de soluciones está directamente vinculado al papel que juega en este sector la negociación colectiva. El cuarto y último bloque de propuestas tiene que ver con el papel que juegan las Entidades Locales. Propuestas todas ellas para que las condiciones de trabajo de este sector de actividad altamente feminizado deje de tener concomitancias con la problemática subyacente al trabajo decente. Con lo que la cuestión de género debería jugar un papel fundamental en los cambios normativos futuros.

Bibliografía

- Baquero Aguilar, J.: "La problemática de la temporalidad en las Administraciones Públicas, el trabajo decente y los Objetivos de Desarrollo Sostenible", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 4, 2021, pp. 232-278. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8217522>.
- Baylos Grau, A. P.: "Sobre el Trabajo Decente: La Formación del Concepto", *Derecho y Sociedad*, núm. 72, 2016, pp. 15-24. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7792990>.
- Boada i Grau, J.; Chiapella i Micó, M.; Vigil i Colet, A. y Macip I Simó, S.: "Análisis de una profesión terciaria: Servicio de Ayuda a Domicilio", *Psychosocial Intervention*, vol. 10, núm. 2, 2001, pp. 199-208. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2006435>.
- Cava Fernández, C. y Sarasola Sánchez-Serrano, J. L.: "Mediación en el Servicio de Ayuda a Domicilio", en Pilia, C. (coord.): *Quaderni de conciliazione*, n. 13, 2020, pp. 245-252. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8967780>.
- Fernández Cano, M. I.; Navarro Giné, A.; Feijoo Cid, M. y Salas Nicás, S.: *Estudio Cuidémonos. Auxiliares de Ayuda a Domicilio en España, 2022. Riesgos laborales y estado de salud*, Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona, 2023. Disponible en: <https://portalrecerca.uab.cat/en/publications/estudio-cuid%C3%A9monos-auxiliares-de-ayuda-a-domicilio-en-espaa%C3%B1a-2022>.
- Franco Rebollar, P. y Ruiz, B.: *Investigación. El trabajo de ayuda a domicilio en España*, Coordinación Secretaría de Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT. Elaborado por la Vicesecretaría General de UGT y la FESP UGT, 2018. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/el_trabajo_de_ayuda_a_domicilio_ugt_fesp_sep_2018_def_0.pdf.
- Gómez Bueno, C. y Martín Palomo, M. T.: "Tecno-cuidados en los hogares. Cualificaciones requeridas, activadas y activables en el Servicio de Ayuda a Domicilio", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38 (2), 2020, pp. 231-250. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/70881>.
- Junta de Andalucía: *Medidas de contra la exclusión social*. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/temas/familias-igualdad/minorias/medidas-exclusion-social.html#toc-plan-extraordinario-de-acci-n-social-de-andaluc-a>.
- Lozano Lares, F.: "La eficacia jurídica del concepto de trabajo decente", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, núm. 4, 2016, pp. 1-36. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5778867>.
- Lozano Lares, F.: "Los efectos sinérgicos de la prestación de servicios en plataformas *online*, el trabajo de cuidados y el trabajo no declarado como retos de trabajo decente en la nueva sociedad digital", *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 6, núm. 2, 2021, pp. 227-271. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8223287>.
- Martínez López, J. A.: "Ley de Dependencia: De la fragilidad de los servicios a la necesidad de la protección económica", *Documentos de Trabajo de Sociología Aplicada*, núm. 4, 2014, pp. 1-25.

- Disponible en: <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/43588/1/Ley%20de%20Dependencia%3a%20La%20fragilidad%20de%20los%20servicios%2c%20a%20la%20necesidad%20de%20la%20prestaci%C3%B3n%20econ%C3%B3mica.pdf>.
- Medina, M. E.; Fernández, J.; Fuentes, M.; Hernández, M.; Pérez, R. y Grupo de Alumnos de Trabajo Social: "Evaluación del impacto en cuidadores de usuarios del Servicio de Ayuda a Domicilio", *Anales de Psicología*, vol. 14, núm. 1, 1998, pp. 105-126. Disponible en: <https://revistas.um.es/analesps/article/view/31331>.
- Mercader Uguina, J. R.: "El fin de la prevalencia del convenio de empresa en materia salarial: ¿punto de llegada o de partida?", *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, núm. extra, 2022 (ejemplar dedicado a la reforma laboral de 2021), pp. 111-128. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8299627>
- Moreno Colom, S.: "Prestigiando el trabajo de cuidados en los servicios de ayuda a domicilio", *Migraciones*, núm. 53, 2021, pp. 27-57. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8208175>.
- Nores Torres, L. E.: "La reforma del artículo 42 ET en el Real Decreto- ley 32/2021, de 28 de diciembre", *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, núm. extra, 2022, pp. 73-82 (ejemplar dedicado a la reforma laboral de 2021). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8299624>.
- Organización Internacional Del Trabajo (OIT): *Formas atípicas de empleo*. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--es/index.htm>.
- Pacheco Mangas, J.: "La prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio en Andalucía. Retos para la sostenibilidad financiera y la cooperación interadministrativa", en Navarro Gómez, C.; Ruiz Pulpón, A. R.; Velasco Caballero, F. y Castillo Abella, J. (eds.): *Actas del I Congreso interdisciplinar sobre despoblación: Diagnóstico, territorio y gobierno local. Ciudad Real 22 y 23 de septiembre de 2022*, 2022, pp. 295-406. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8734385>.
- Pérez Guerrero, M. L.; Castellano Burguillo, E. y Pérez Domínguez, F.: "Trabajo atípico en la Unión Europea", *Scielo. Gaceta Laboral*, vol. 14, n. 3. Maracaibo, dic. 2008, Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000300001.
- Rodríguez González, A. y Cruz Lendínez, A.: *El servicio de ayuda a domicilio en España: manual práctico de gestión y evolución del enfoque actual*, Dykinson, Madrid, 2021.
- Rodríguez Otero, L. M., Justo Rodríguez, A. y Castaño González, C.: "El servicio de ayuda a domicilio como servicio susceptible al síndrome de burnout", *Trabajo social hoy*, núm. 74, 2015, pp. 93-120. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5348852>.
- Salas Porras, M.: "¿Nuevas aportaciones de la Negociación Colectiva al Trabajo Decente?", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, núm. 4, 2016, pp. 166-191. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5778872>.
- Sanz Sáez, C.: "Desempleo para el trabajo doméstico, de la utopía a la realidad: a propósito de la Sentencia del TJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20)", *Trabajo y Derecho*, núm. 90, 2020.
- Senise Barrio, M. E.: "Empleo atípico y mercado de trabajo", *Lan Haremanak. Revista de Relaciones Laborales*, núm. 5, 2001, pp. 69-90. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=206707>.
- Sociedad Española de Geriátría y Gerontología: *Guía Práctica de la Ley de Dependencia. Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia*. Disponible en: <https://www.cgtrabajosocial.es/app/webroot/files/consejo/files/Guia%20pr%C3%A1ctica%20de%20la%20Ley%20de%20Dependencia.pdf>.