

Las condiciones laborales en el tercer sector de acción social: un análisis a través de la negociación colectiva

José Pablo Calleja Jiménez

Área de Trabajo Social y Servicios Sociales, Universidad de Oviedo

josepablo@uniovi.es

<http://orcid.org/0000-0002-5391-5189/>

Artikulu honek ia argitaratu gabeko ikerketa-gai bat jorratzen du, hala nola gizarte-ekintzaren hirugarren sektoreko negoziazio kolektiboa. Sektorea ezaugarritu eta bere plantilla dimentsionatu ondoren, negoziazio kolektiboaren garapena oztopatzen duten faktoreak aztertzen dira. Erabiltzen den metodologiak datu-base ofizialak ustiatzen ditu hitzarmenak identifikatzeko eta haren azterketak lan-baldintzei eta haien azken bilakaerari buruzko datu eguneratuak eskaintzen ditu, konparazio-ikuspegia erabilia. Eskaintzen den irudia negoziazio kolektiborako oso ezaugarri bereziak dituen sektore batena da, bai bere plantillan, bai patronalaren interesen ordezkartzan. Gainera, finantza-mendekotasun handiko sektorea da, sektore pribatuak kontratazio publikoan duen lehiaren mehatxupean eta nolabaiteko prekarietate bat pairatzen duena gizarte-zerbitzuen sisteman garrantzia duen arren.

Gako-hitzak:

Lan-baldintzak, negoziazio kolektiboa, hirugarren sektorea, gizarte-zerbitzuak, gizarte-eskuartzea.

Este artículo aborda un tema de investigación casi inédito: la negociación colectiva en el tercer sector de acción social. Tras caracterizar el sector y dimensionar su fuerza laboral, se exploran los factores que dificultan el desarrollo de la negociación colectiva. La metodología utilizada conlleva la explotación de bases de datos oficiales para identificar los convenios y el análisis ofrece datos actualizados sobre las condiciones laborales y su evolución más reciente, usando una perspectiva comparada. La imagen que se ofrece es la de un sector con unas características muy peculiares para la negociación colectiva tanto en su fuerza laboral como en la representación de intereses por parte de la patronal. Además, se trata de un sector con una elevada dependencia financiera, amenazado por la competencia del sector privado en la contratación pública y aquejado de una cierta precariedad pese a su relevancia en el sistema de servicios sociales.

Palabras clave:

Condiciones laborales, negociación colectiva, tercer sector, servicios sociales, intervención social.

1. Caracterización del tercer sector de acción social

Existe cierta complejidad, ya en la propia definición, acerca de lo que comprende el tercer sector. Comúnmente se identifica por negación, es decir, aquello que no es público ni tiene ánimo de lucro. Por tanto, abarca un conjunto de agencias y entidades surgidas de la sociedad civil organizada que tienen diferentes objetivos dentro del interés general. Se da un amplio acuerdo en cuanto a la forma legal de las entidades que lo componen, siendo principalmente asociaciones, fundaciones y cooperativas, aunque no están tan claros los límites en cuanto a sus funciones, su autonomía, sus servicios o sus beneficiarios. El tercer sector es, por tanto, un concepto que es nítido en su centralidad, pero difuso en lo periférico, tal como propone Marbán (2006). Dentro de la enorme heterogeneidad de organizaciones que lo forman, recientemente ha comenzado a identificarse una categoría particular: el tercer sector de acción social (en adelante, TSAS). Así, con vistas a diferenciarlo de otras actividades de mutualismo, economía social u otros asuntos de interés general, el TSAS engloba principalmente a las asociaciones y fundaciones que desarrollan una actividad directamente enfocada en las personas en situación de vulnerabilidad o exclusión social.

La historia de estas organizaciones en España es antigua. Comienza con la atención caritativa a la pobreza en la Edad Media o las acciones sociales de beneficencia surgidas a partir del siglo XVI. Las leyes de beneficencia de 1822 y 1849 suponen el inicio formal de la intervención de las autoridades públicas en la regulación y la prestación de ayuda a las personas más vulnerables, constituyendo el germen de los actuales servicios sociales públicos (Alemán *et al.*, 2010). Desde entonces, la evolución histórica del TSAS va unida al papel que la sociedad civil ha ido desarrollando en cada momento histórico. En los últimos cuarenta años se ha producido un fuerte incremento en el número de entidades, existiendo un claro paralelismo entre el desarrollo de las políticas de bienestar y la creación de organizaciones del TSAS. Progresivamente, se han ido convirtiendo en un actor fundamental en la provisión de servicios de bienestar, junto con el Estado, el mercado y las familias (Marbán, 2007; Fresno, 2014; Gimeno, 2015). Dicha prestación de servicios ha ido ganando terreno a las que venían siendo otras dos grandes funciones históricas del TSAS: la sensibilización social y la incidencia política (Franco y Fernández, 2012).

A partir de los años noventa se profundiza en la gestión externa de los servicios públicos para dar respuesta a un número creciente de demandas sociales. El TSAS se convierte desde entonces en un aliado estratégico del sector público para ofrecer más servicios a un menor coste (Rodríguez, 2005; Fundación Luis Vives, 2011; Cabra de Luna, 2016; Prieto *et al.*, 2019). Con el cambio de milenio, el estado de bienestar español se va reconfigurando hacia un sistema mixto o de gestión pluralista (Fantova, 2004), con una mayor participación

del TSAS que debería producir beneficios mutuos. Al Estado le interesa disponer de una estructura de apoyo para implementar sus políticas, mientras que el TSAS necesita simultáneamente de la financiación y la regulación del Estado (Rodríguez, 2020). La participación del TSAS conlleva ciertas ventajas operativas, ya que es un prestador de servicios más ágil que el sistema público y, además, suele contar con una alta especialización y motivación. No obstante, también presenta algunos inconvenientes relacionados con su sostenibilidad, consecuencia a causa de una alta dependencia financiera, pero también de la falta de vertebración, que puede generar tanto duplicidades como déficits en la atención a algunas situaciones. Por ello el trabajo en red y la coordinación con otros sistemas de protección social son uno de los importantes retos para la eficiencia del TSAS (Rodríguez, 2018; Plataforma de ONG de Acción Social, 2020).

2. Dimensión del tercer sector de acción social

En 2019, la Plataforma de ONG de Acción Social publicó un directorio de entidades del TSAS en España. A través de la consulta de registros públicos en diferentes niveles administrativos y la explotación de otras fuentes de información (sitios web y otros directorios), llegó a identificar, tras la depuración, 56 122 entidades y consiguió datos de contacto de 27 962. Esta enorme diferencia se debe a que muchas entidades pueden aparecer registradas, pero no tener actividad. Por tanto, se estima que el total de entidades activas en el país puede estar en torno a las 30 000 (Gómez y Cobo, 2019). La proximidad caracteriza su radio de acción, pues la mayor parte de ellas tiene un ámbito autonómico (26,9 %), provincial (22,8 %) o local (21,9 %), y casi 9 de cada 10 se constituyen bajo la forma de asociación, siendo el resto fundaciones (Rodríguez, 2020). Como se ha apuntado, tienen una alta dependencia de la financiación externa y la última crisis económica tuvo un impacto considerable en sus cuentas. Antes de 2008, cerca de un 60-70 % de los ingresos de las organizaciones provenían del sector público (Galindo *et al.*, 2014), cifra que se redujo en 2019 al 41 % (Plataforma de ONG de Acción Social, 2020). Otra importante fuente de financiación era la obra social de las cajas de ahorros, pero con la bancarización iniciada en 2010 disminuyó notablemente su aportación neta al presupuesto del TSAS (Gavilán *et al.*, 2013). Las consecuencias de la crisis económica han sido, entre otras, la desaparición de algunas entidades pequeñas o muy dependientes de los recursos públicos; una mayor diversificación de las fuentes de financiación de las entidades, con un incremento importante de las aportaciones privadas; y un aumento de la actividad y del empleo en las organizaciones de mayor tamaño, sucediendo lo contrario en las de menor tamaño.

El TSAS es un sector atomizado y polarizado (Alba *et al.*, 2019), compuesto por un pequeño número

de entidades grandes, algunas consideradas "singulares", como la Cruz Roja Española, Cáritas y la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE). Su singularidad se debe a que cuentan con una normativa específica en cada caso, pero también a que, por su implantación, el volumen de sus actividades, su presupuesto y el personal contratado, se aconseja que tengan un trato diferenciado (Montagut, 2006). El resto son entidades de primer nivel, asociaciones y fundaciones, con una tendencia cada vez mayor a la agrupación en entidades de segundo nivel (federaciones) y hasta de tercer nivel (confederaciones), generalmente de base sectorial en cuanto a los colectivos de destino de su actividad. Como ya se ha mencionado, la mayoría de las organizaciones del TSAS son pequeñas, ya que la mitad tiene unos ingresos anuales inferiores a 30 000 euros, mientras que el 30 % se sitúa en un tramo superior de 30 000 a 300 000. Por encima de 300 000 y hasta 1 millón de euros, tenemos al 11 % de las organizaciones y el restante 9 % dispone de unos ingresos superiores al millón de euros anuales (Plataforma de ONG de Acción Social, 2022). Los campos de actuación de estas entidades son muy diversos dada la enorme cantidad de situaciones y colectivos con los que trabajan. No obstante, si agrupamos las categorías "acción social", "sector sociosanitario" e "inserción en integración social", el 80 % de las organizaciones sociales dicen realizar sus actividades dentro de uno de estos tres ámbitos (Plataforma de ONG de Acción Social, 2020). En conjunto, todas las entidades del sector ingresaron 15 764 millones de euros en el año 2020, de los que gastaron 15 801, lo que supone el 1,4 % del PIB. Estos ingresos suponen un 9,7 % menos que los que recibían 10 años antes (Plataforma de ONG de Acción Social, 2022). No obstante, pese a contar con menos recursos, desarrollaron una actividad esencial para brindar protección social durante los peores meses de la pandemia de la COVID-19, manteniendo e incluso aumentando ligeramente el nivel de empleo (Plataforma de ONG de Acción Social, 2022).

El 64 % de las entidades del TSAS tienen personas contratadas. Se estima que en el sector trabajaban en 2020 un total de 535 514 personas, lo que viene a suponer el 3,3 % de la fuerza laboral asalariada del país. Es un sector altamente feminizado, pues 3 de cada 4 personas que trabajan en él son mujeres (Plataforma de ONG de Acción Social, 2022). Además, la fuerza laboral es altamente cualificada, puesto que el 60 % tiene estudios de grado universitario y el 14 %, de posgrado o máster. Entre la fuerza laboral, hay un porcentaje importante de personas jóvenes (25-34 años), que supera el 30 % del total de los trabajadores del sector. La mitad de las personas asalariadas del TSAS tiene un contrato a tiempo parcial y la mayoría de ellas trabajan por debajo de las 20 horas semanales, según la Plataforma de ONG de Acción Social (2020).

3. Las relaciones laborales en el tercer sector de acción social

Pese al tamaño de la fuerza laboral del TSAS, su peso en la economía y su papel en la provisión de servicios de bienestar social, no existen apenas estudios sobre las relaciones laborales en el sector. A nivel nacional, la Plataforma de ONG de Acción Social, que aglutina a treinta y cinco de las organizaciones más importantes del país, realiza periódicamente informes en los que presenta algunas de las características y las condiciones laborales del sector de modo descriptivo (Plataforma de ONG de Acción Social, 2015; 2020; 2022), sin abordar la cuestión de las relaciones laborales. Hay estudios de caso que tratan de analizar la relación entre el trabajo asalariado y el voluntario, característico del sector (Benloch, 2007). En el ámbito autonómico, existe desde hace unos años un estudio más exhaustivo, encargado por la Defensoría del Pueblo Vasco - Ararteko, que sí aborda aspectos relativos a la regulación laboral específica del sector a través de la negociación colectiva (Ararteko, 2008; Ados Consulting, 2008), pero las peculiaridades del contexto laboral vasco lo hacen difícilmente extrapolable a otros territorios.

A nivel europeo y desde 2012, el proyecto PESSIS (*Promoting employers' social services in social dialogue*) ha sido promovido por la plataforma Social Services Europe¹, que aglutina a proveedores de servicios sociales y sanitarios sin ánimo de lucro. Entre los objetivos de sus sucesivas ediciones, contemplan adquirir conocimiento sobre la situación del diálogo social en el sector de los servicios sociales y promoverlo a nivel europeo. La representación española viene por la patronal Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo (Conacee) y no se encuentra entre sus publicaciones un análisis detallado del caso español, como sucede con otros países, ni tampoco contempla la negociación colectiva.

A nivel internacional, las relaciones laborales en el sector no lucrativo son un tema de investigación con escasas contribuciones. No obstante, existen algunas publicaciones en el ámbito anglosajón caracterizadas por usar el enfoque de *labour process theory* (Thompson y Newsome, 2004) que analizan la adaptación del sector no lucrativo a la crisis del estado del bienestar y el auge del neoliberalismo (Baines, 2008; Alcock, 2010). Se identifica, en dicho contexto, una progresiva pérdida de derechos laborales y participación de los trabajadores en los últimos años (Baines, 2010; Cunningham, 2016; Cunningham *et al.*, 2017).

El mundo académico presta poca atención a esta cuestión y quizás pueda deberse a que la negociación colectiva dentro del TSAS tiene unas circunstancias particulares, que se abordarán en este artículo. Centrándonos en el caso español, veremos cómo

¹ Más información en: <https://www.socialserviceseurope.eu/projects>

los convenios colectivos propiamente del sector son bastante recientes. El más característico, el Convenio Estatal de Acción e Intervención Social, se firmó en 2015 y hubo de ser refrendado en los tribunales ante las denuncias de falta de representatividad por la parte lucrativa o empresarial de la patronal (sentencia de la sala de lo social de la Audiencia Nacional 84/2016, de 17 de mayo). Hasta entonces y durante muchos años, el TSAS había venido aplicando convenios colectivos que se ajustaban parcialmente a las situaciones particulares en las que desarrolla su acción (por ejemplo, convenios de enseñanza no reglada, oficinas y despachos).

El TSAS es un colectivo difícil de organizar y representar tanto por la parte laboral como por la patronal. En la parte laboral, los trabajadores del TSAS no contaban con una estructura específica dentro de los sindicatos más representativos. Con la fusión de las federaciones como estrategia reactiva para crear economías de escala y soportar mejor la pérdida de recursos sindicales, se crean estructuras de representación todavía más amplias que concentran a los trabajadores del TSAS, antes repartidos por distintas federaciones, en función del convenio que se les aplicaba.

Sin que existan datos o estudios específicos sobre el nivel de afiliación sindical en el sector, esta se presupone baja. Las dificultades para afiliarse y organizar este sector vienen tanto de las características de su fuerza laboral como de las organizaciones del propio TSAS. Así, el sector concentra a trabajadores que están tradicionalmente infrarrepresentados en los sindicatos, como las personas jóvenes, las mujeres y los trabajadores temporales o a tiempo parcial (Calleja, 2016). Además, se trata de una fuerza laboral heterogénea y dispersa en un sector atomizado donde existen muchas situaciones en las que no se responsabiliza al empleador de forma directa de las condiciones de trabajo y en el que los propios trabajadores llegan a participar activamente en la búsqueda de financiación para mantener la actividad y sus puestos de trabajo. La elevada cualificación de los trabajadores del sector hace que tengan una alta participación en la toma de decisiones, tanto en el diseño de las intervenciones como en la planificación organizativa y económica de las propias entidades.

Esta situación, unida a la falta de lucro o de reparto de los beneficios, desvirtúa la relación laboral tradicional y dificulta la vinculación de los trabajadores del sector con las organizaciones sindicales. La afiliación y la actividad sindical pueden ser vistas en estos entornos como una actitud de falta de confianza o incluso de confrontación en unas organizaciones con normas de funcionamiento democrático, una cultura de trabajo voluntario y una elevada dependencia económica externa, generalmente de fondos públicos. Sin embargo, pese a todo ello, los beneficios de la incorporación de los trabajadores del TSAS a las organizaciones sindicales serían mutuos tanto por contribuir a mejorar las condiciones laborales

del sector como desde el punto de vista de la revitalización de los propios sindicatos al incorporar cuadros y actividades vinculados con las conquistas sociales (Hemmings, 2011; Köhler y Calleja, 2015). Estas acciones podrían facilitar coaliciones entre las organizaciones sociales y sindicales, que han demostrado su utilidad conjunta, pero que requieren de ciertas condiciones para ser efectivas (Tattersall, 2005; García Calavia y Rigby, 2022).

Por la parte patronal, estamos ante un sector caracterizado por la diversidad de formas jurídicas y de objetivos organizacionales. Se trata de entidades con una forma jurídica variada (asociaciones, fundaciones, federaciones, entidades singulares, etc.). Comparten actividad con empresas que están penetrando con fuerza en una provisión concertada de servicios sociales en progresiva deriva hacia una lógica cada vez más mercantil, aunque a diferentes ritmos según la regulación autonómica (Díaz *et al.*, 2021). En la negociación colectiva, esto se traduce en la concurrencia a la mesa de negociación de plataformas que representan a empresas lucrativas junto con organizaciones que representan al TSAS en los términos que establece la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social, y que son organizaciones surgidas de la iniciativa social con fines de interés general y sin ánimo de lucro. Por tanto, de igual manera que a los trabajadores del sector les cuesta organizarse a nivel sindical, a las entidades del TSAS también les cuesta organizarse a nivel patronal y más aún para la negociación colectiva. Es lógico suponer que, al tratarse de la representación de entidades de naturaleza muy distinta, los objetivos patronales en la negociación no serán convergentes y las denuncias y las dificultades para la aprobación de los convenios son una muestra de ello.

4. Metodología

La metodología utilizada para el análisis de los convenios del TSAS consiste en la explotación de bases de datos oficiales que contengan información sustantiva sobre las características del sector y los convenios que se aplican. La Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 2009 (en adelante, CNAE-09) establece un conjunto jerarquizado de actividades económicas organizado en cuatro niveles: sección, división, grupo y clase. La mayoría de las operaciones estadísticas oficiales nacionales ofrecen datos desglosados hasta los niveles de sección (código de un dígito alfabético) y división (código numérico de dos dígitos). La actividad fundamental del TSAS se produce en las actividades "asistencia en establecimientos residenciales" (división 87) y "servicios sociales sin alojamiento" (división 88); ambas forman parte de la sección "actividades sanitarias y de servicios sociales" (sección Q). A partir de estas dos divisiones de actividad, consideramos que se puede ofrecer una panorámica actual sobre las características laborales del sector, incluyendo la negociación colectiva. Las bases de datos que se han incluido en el estudio comprenden la consulta y

la explotación del *Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos y planes de igualdad* del Ministerio de Trabajo y Economía Social (REGCON); el *Boletín Oficial del Estado*, donde se publican los diferentes convenios colectivos; la encuesta de estructura salarial del Instituto Nacional de Estadística (INE); la encuesta anual de coste laboral del INE; la explotación estadística del directorio central de empresas del INE; y la estadística de afiliación y alta de trabajadores del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

5. Análisis de los convenios colectivos del tercer sector de acción social

La tabla 1 recoge el número de convenios en los sectores de actividad objeto del estudio según el ámbito de aplicación. En cada división de actividad se han encontrado cinco convenios de ámbito estatal, siendo cuatro coincidentes, es decir, utilizados en ambas divisiones. Se trataría de los convenios estatales de "acción e intervención social" (2022), "reforma juvenil y protección de menores" (2021), "centros y servicios de atención a personas con discapacidad" (2019) y "servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal" (2023). Además, en la división 87 (establecimientos residenciales) se encuentra el convenio de "empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos" y en la división 88, el convenio de "centros de asistencia y educación infantil".

Desde el punto de vista del territorio, en el ámbito autonómico destaca Cataluña, que tiene siete convenios que regulan actividades específicas en ambas divisiones. Otras comunidades autónomas que tienen convenios propios son Asturias, Navarra, Madrid, Galicia y La Rioja. Destaca en este ámbito autonómico la presencia de convenios de las residencias privadas y el servicio de ayuda a domicilio (en adelante, SAD), es decir, actividades desarrolladas fundamentalmente por empresas con un fin lucrativo. A nivel provincial, las regiones de Euskadi tienen más de la mitad de los convenios de ámbito provincial,

orientados en su mayoría a regular la intervención social, pero también el SAD. Por último, hay un número considerable de convenios de empresa o ámbito inferior a la empresa, bastante por encima de lo que cabría esperar dado el número de empresas o entidades con actividad en estos sectores. Así, en perspectiva comparada, otras divisiones de actividad próximas en la CNAE-09, como 86 (sanidad), 85 (educación) u 82 (actividades administrativas de oficina y auxiliares), alcanzan un número similar de convenios de empresa o ámbito inferior (centro de trabajo), pero llegan a multiplicar por más de diez el número de empresas inscritas. En los ámbitos de empresa y centro de trabajo, se da una presencia importante de convenios de entidades que la legislación considera "singulares" en la división de servicios sociales sin alojamiento, fundamentalmente de Cruz Roja, que aglutina hasta casi la cuarta parte (23,3 %) de los convenios de empresa o de ámbito inferior. Esta entidad se organiza de forma diferente al resto de entidades singulares (Cáritas y ONCE), ya que dispone de una organización más descentralizada, mientras que las otras optan por una negociación de ámbito superior que abarca toda la entidad.

Una primera mirada a estos convenios nos indica una característica singular: la concurrencia entre los firmantes de entidades de diversa naturaleza y finalidad. Así, las actividades en el marco de la intervención social o la reforma y la protección del menor son llevadas a cabo, generalmente, por entidades sin ánimo de lucro. Sucede lo contrario con la atención a las personas dependientes, siendo esta la nueva denominación del convenio que antes se conocía como de residencias privadas y SAD. Este es un sector de actividad mayoritariamente lucrativo y desarrollado fundamentalmente por empresas, aunque no exclusivamente. Por último, estaría la atención a la discapacidad, que es de marcada naturaleza mixta y donde coexisten tanto los servicios privados como una importante red de recursos de apoyo de entidades sin ánimo de lucro impulsadas por las personas afectadas o sus familiares. Los firmantes de los principales convenios de ambas divisiones de actividad, así como el año de la firma del primer convenio, se pueden consultar en la tabla 2.

Tabla 1. Ámbito de los convenios según la división CNAE-09

	ESTATAL	AUTONÓMICO	PROVINCIAL	EMPRESA	SINGULARES	CRUZ ROJA
87. ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES	5	9	9	196	(1)	(1)
88. SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO	5	17	10	193	(57)	(45)

Fuentes: elaboración propia a partir de datos del *Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos y planes de igualdad* (Ministerio de Trabajo y Economía Social) y el Mapa de la Negociación Colectiva (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos). Figuran entre paréntesis los convenios de empresa de entidades singulares, entre las que destaca Cruz Roja.

Tabla 2. Organizaciones firmantes de los convenios estatales y año del primer acuerdo

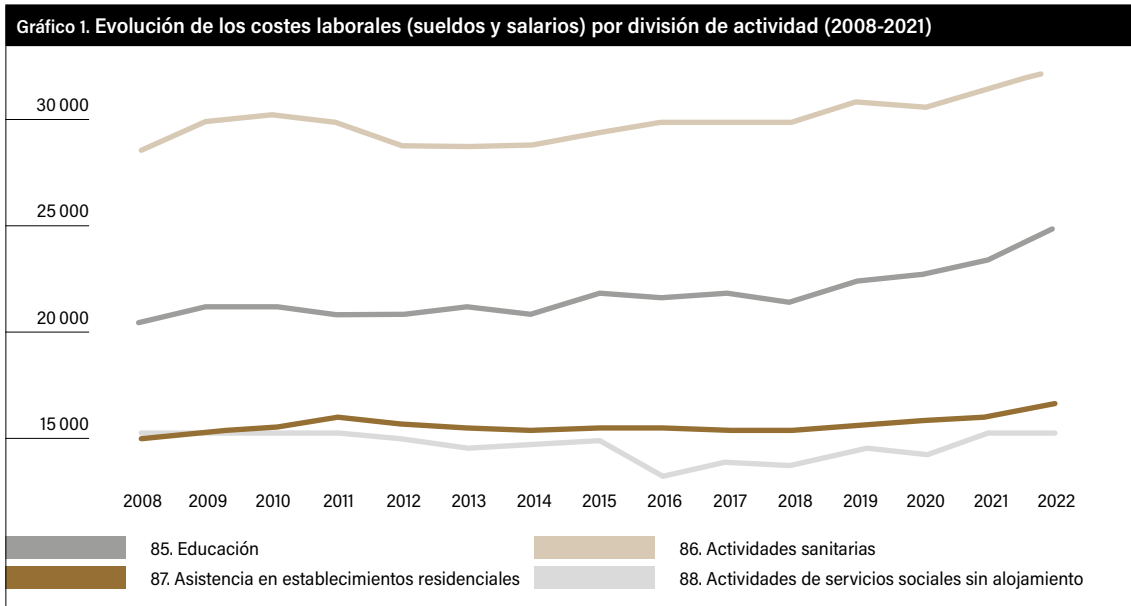
Convenio	Representación patronal	Tipo de organizaciones	Representación sindical	Año de firma
CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Asociación Empresarial para la Discapacidad (AEDIS)	Sin ánimo de lucro y lucrativas	CC. OO. (sanidad y sector sociosanitario) y UGT	1981
	Confederación Española de Centros de Enseñanza (CeCe)	Lucrativas		
	Educación y Gestión de Entes Educativos Católicos (EyG)	Lucrativas		
	Asociación Nacional de Centros de Educación Especial (ANCEE)	Lucrativas		
SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS DEPENDIENTES (RESIDENCIAS PRIVADAS Y SAD)	Federación Empresarial de la Dependencia (FED)	Lucrativas	CC. OO. (enseñanza)	1997
	Asociación de Empresas de Servicios para la Dependencia (AESTE)	Lucrativas		
	Federación de Residencias y Servicios de Atención a los Mayores (LARES)	Lucrativas		
REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES	Federación Protección y Justicia Juvenil (FEPIJ)	Sin ánimo de lucro	CC. OO. (enseñanza)	2007
	Asociación Estatal de Organizaciones de Acción e Intervención Social (OEIS)	Sin ánimo de lucro		
	Asociación Patronal de Entidades de Familia y Menores (AEFYME)	Sin ánimo de lucro		
	Asociación Española de Empresas de Iniciativa Social y Servicios Sociales (AEEISSS)	Sin ánimo de lucro		
	Asociación Andaluza de Entidades de Iniciativa Social y Acción Social (APAES)	Sin ánimo de lucro		
ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL	Asociación Española de Empresas de Iniciativa Social y Servicios Sociales (AEEISSS)	Sin ánimo de lucro	CC. OO. (servicios de ciudadanía) y UGT (servicios públicos)	2015
	Asociación Estatal de Organizaciones de Acción e Intervención Social (OEIS)	Sin ánimo de lucro		
	Asociación de Empresas de Servicios de Atención a la Persona (AESAP)	Lucrativas		

Fuente: elaboración propia a partir de datos publicados en el *Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos y planes de igualdad* (Ministerio de Trabajo y Economía Social), el *Boletín Oficial del Estado* y los sitios web de las asociaciones empresariales

La encuesta cuatrienal de estructura salarial (INE) de 2018 (último dato disponible) nos da una imagen de los salarios percibidos en cada división de actividad. Es el máximo nivel de desagregación al que podemos llegar a través de datos oficiales y se muestra como el salario medio percibido en la actividad 88 (servicios sociales sin alojamiento) es de 15 496,78 €, ocupando el puesto 41 de 45 en cuanto al nivel de remuneración de todo el sector servicios (secciones G a U o divisiones 45 a la 90 de la CNAE-09). La división de actividad 87 (asistencia en establecimientos residenciales) tiene un salario medio de 16 556,74 €, lo que la sitúa en el puesto 40 de 45. Lamentablemente, no existe este dato en ediciones anteriores de esta misma encuesta para poder analizar su evolución. De este modo, para estudiar longitudinalmente las remuneraciones en el sector, debemos acudir a la encuesta anual de coste laboral (gráfico 1). Tomando todo el intervalo de datos disponible (2008 a 2021), podemos comprobar que el coste total en estos 14 años ha aumentado un 7,4 % en la división 87 (asistencia en establecimientos residenciales) y un 1,64 % en la 88 (servicios sociales sin alojamiento). Si lo comparamos con actividades próximas de la CNAE-09 que también proveen servicios básicos a la ciudadanía, como sanidad y educación, la diferencia es considerable. Así, las actividades educativas han experimentado una subida del 14,5 % en el mismo periodo y las sanitarias, del 12 %, partiendo desde

un nivel salarial superior. Para el citado periodo, los costes laborales, que incluyen los salarios como su principal componente, en el sector educativo y el sanitario aumentaron en unos 3000 euros por trabajador/a, mientras que en la asistencia residencial con alojamiento aumentaron en 977 euros e incluso llegaron a disminuir en 32 euros en el sector de actividades de servicios sociales sin alojamiento. En términos porcentuales, sería un incremento de costes laborales en educación y sanidad del 14,7 % y del 10,4 %, puesto en relación con un aumento del 6,5 % en los establecimientos residenciales y una disminución del 0,2 % en los servicios sociales sin alojamiento para el mismo periodo estudiado.

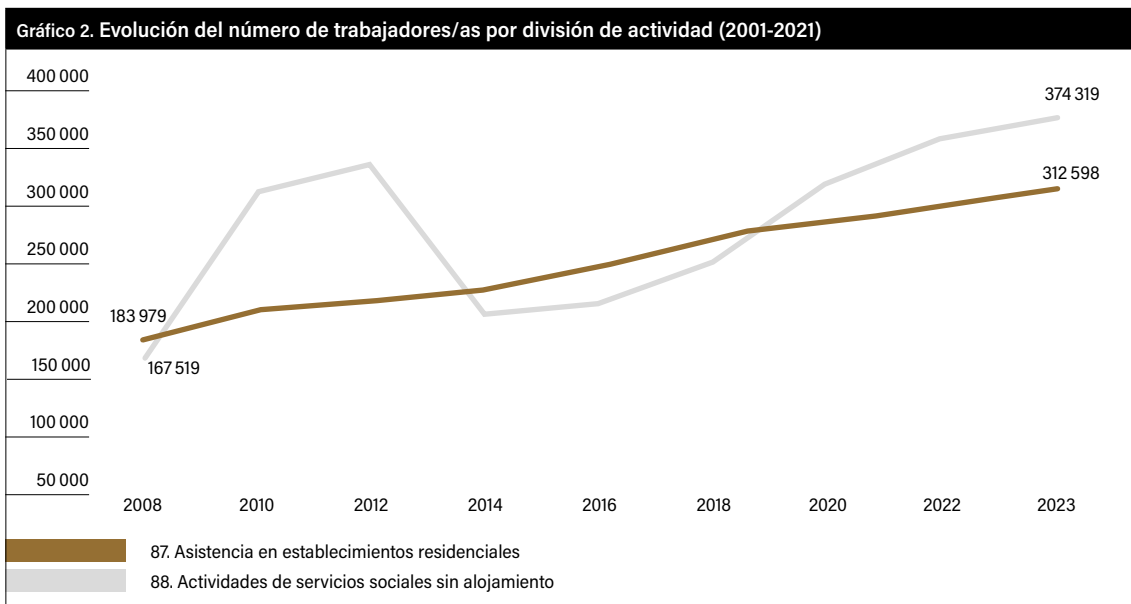
En cuanto a la dimensión de la fuerza laboral, hay que constatar su enorme crecimiento en las últimas dos décadas. Atendiendo a las cifras de afiliación a la seguridad social, la evolución del empleo ha sido vertiginosa, pasando de unos cien mil trabajadores en el cambio de siglo a superar actualmente el cuarto de millón en cada una de las divisiones, tanto de asistencia en establecimientos residenciales como en servicios sociales sin alojamiento. La expansión de los servicios sociales y el aumento de los programas y las prestaciones, junto con los cambios en los modelos familiares y las tendencias demográficas, son algunos de los principales factores que explican un aumento en los últimos 15 años de más del 120 % de la fuerza



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta anual de coste laboral (INE)

laboral en servicios sociales sin alojamiento, con importantes fluctuaciones por la crisis económica. La evolución es más moderada, aunque también más estable, en los establecimientos residenciales, con un aumento del 70 % para el mismo periodo (gráfico 2). Las expectativas de futuro siguen siendo de

crecimiento, habida cuenta de los retos demográficos y las nuevas tendencias, como el desarrollo del modelo sociosanitario o el modelo de atención centrada en la persona en los establecimientos residenciales.

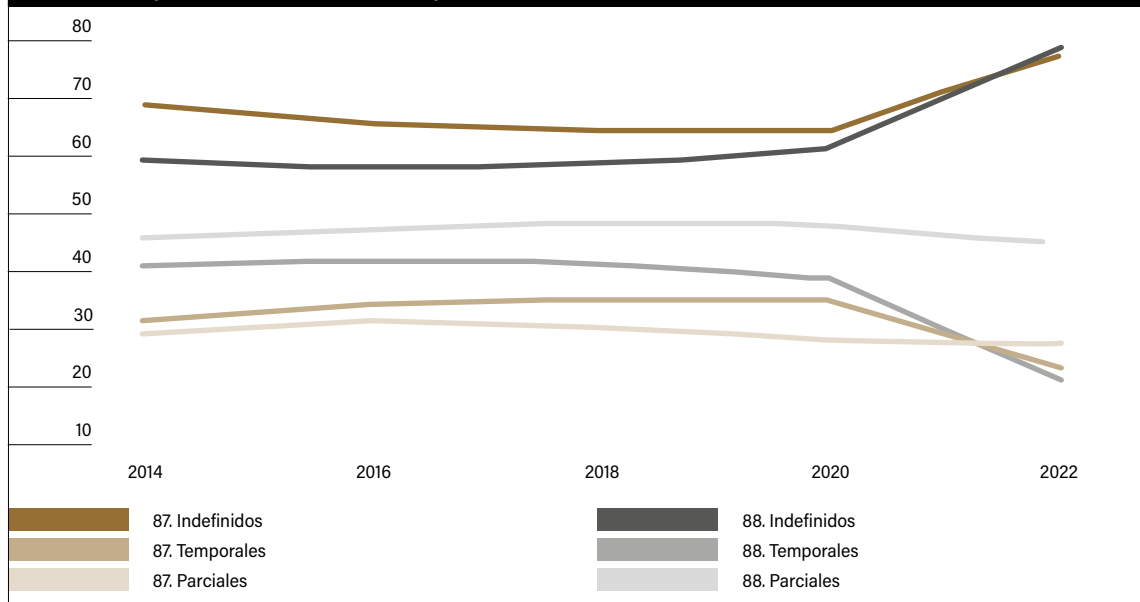


Fuente: estadísticas de afiliación de la seguridad social (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones)

Estos sectores tienen una temporalidad contractual similar a la media de la población asalariada, habiendo disminuido de forma notable en los últimos 3 años hasta situarse en torno al 20 %. Las facilidades para la conversión de los contratos en indefinidos (incluido el abaratamiento de los costes del despido), junto con una política más agresiva de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la transformación de los contratos concatenados en indefinidos, han conseguido mejorar los datos globales de temporalidad. Por otro lado, en cuanto a la contratación a tiempo parcial, el comportamiento en estos sectores difiere notoriamente de las tendencias del mercado laboral nacional. Los últimos datos de la encuesta de población activa (segundo trimestre de 2023) arrojan una contratación a tiempo parcial que afecta a una media del 13,5 % del total de la fuerza laboral del país. En el sector de establecimientos residenciales se duplica este porcentaje y en el de servicios sociales sin alojamiento se triplica, llegando a alcanzar casi a la mitad de los trabajadores/as (gráfico 3).

Por último, se incluye un análisis de algunos de los aspectos incluidos en los convenios colectivos nacionales de aplicación común en el TSAS. Se puede apreciar, por ejemplo, que el nivel salarial en las categorías más bajas es algo superior en los convenios negociados por la patronal sin ánimo de lucro (acción e intervención social y reforma / protección de menores), pero sin que las diferencias sean importantes. En todos los casos, se establece una jornada semanal que ronda las treinta y seis horas y en el propio registro de los convenios se hace referencia a la presencia mayoritaria de mujeres en la fuerza laboral. Como se puede apreciar en la tabla 3, que incluye datos de los últimos convenios, las condiciones laborales pactadas no reflejan unas buenas condiciones salariales y así lo corroboran las estadísticas oficiales, como se ha visto. Sin embargo, dotar a este sector de una normativa laboral más adaptada a las condiciones particulares de su actividad es una vía para el reconocimiento de otros derechos; aunque llega con cierto retraso, esta actualización supone sin duda un avance positivo en las condiciones laborales.

Gráfico 3. Evolución de la contratación indefinida, temporal y a tiempo parcial en las divisiones 87 (establecimientos residenciales) y 88 (servicios sociales sin alojamiento) en 2014-2022



Fuente: estadísticas de afiliación de la seguridad social (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones)

Tabla 3. Análisis de los convenios estatales vigentes en el TSAS

CONVENIOS	ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL	ATENCIÓN A DEPENDIENTES (RESIDENCIAS PRIVADAS Y SAD)	CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD	REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES
Firmantes	OEIS/FED/FAIS y UGT/CC. OO.	FED/AESTE/LARES y CC. OO.	AEDIS/CeCe/EyG/ANCEE y CC. OO./UGT	FED/tercer sector/AEEISS/AEFYME/OEIS/APAES/ ISCEM y CC. OO.
Vigencia	2022-2024	2018-2021 (denunciado)	2019-2021 (denunciado)	2022-2025
Salario bruto de la categoría más alta	27 380 €/año	26 950 €/año	27 230 €	22 050 €
Salario bruto de la categoría más baja	16 106 €/año	13 468 €/año	12 448 €	14 437,5 €
Jornada anual	1728 horas	1792 horas	1720 horas	1722 horas
Vacaciones	23 días laborales	30 días naturales	25 días laborales	23 días laborales
Complemento de nocturnidad	Más 25 % del salario base o descanso	Entre 1,7 y 3,4 € más por hora	Más 25 % del salario base	Más 10 % del salario base o descanso
Valor del trienio	No existe trienio como tal	19,96 €	42,70 € (promedio de las categorías)	16,24 €
Trabajadores/as	150 000 trabajadores/as (81 % mujeres)	180 000 trabajadores/as	200 000 trabajadores/as (65 % mujeres)	51 000 trabajadores/as (58 % mujeres)

Fuente: elaboración propia a partir de datos publicados en el *Boletín Oficial del Estado*

6. Conclusiones

En las últimas décadas, el TSAS ha experimentado un crecimiento considerable tanto en el número de organizaciones como de trabajadores/as. Más de la mitad de las organizaciones tienen menos de veinte años y en este periodo el tamaño de la fuerza laboral ha aumentado, aunque no de forma constante, con periodos de pérdida y recuperación de empleo según el ciclo económico. Al contrario de lo que sucede en otros sistemas de bienestar social, en el ámbito de los servicios sociales hay una apuesta clara por un modelo de provisión mixta, con un notable protagonismo del TSAS actualmente. La dependencia financiera externa es uno de los rasgos característicos del sector, junto con la heterogeneidad de presupuesto, tamaño, objetivos y forma jurídica. Se trata de un sector atomizado, con unas pocas organizaciones grandes y muchas organizaciones pequeñas de alcance local. El proceso de externalización de los servicios sociales a entidades del TSAS conlleva la profesionalización de este y aumenta su dependencia financiera en detrimento de otras de sus funciones tradicionales, como la incidencia política y la movilización del voluntariado.

En un contexto social bamboleado por crisis recurrentes y con las necesidades sociales en constante aumento y transformación, el TSAS es actualmente un actor indispensable en la protección social. Su posición intermedia entre lo público y lo privado dota de la necesaria flexibilidad a las respuestas que requiere la ciudadanía, que no puede esperar ni al ritmo de la Administración ni tampoco a la concurrencia empresarial al no constituir un mercado lucrativo, salvo en casos como las personas mayores o las situaciones de dependencia. Como se ha visto a lo largo del artículo, estas actividades privatizadas tienen formalizados sus convenios desde hace tiempo y el marco de las relaciones laborales

parece más asentado. En el TSAS, la producción de convenios ha sido más reciente y no ha estado exenta de conflictos, por lo que se ha mantenido a la fuerza laboral durante mucho tiempo bajo normativas no adaptadas a las características de la actividad que realizan, con las especificidades derivadas de la relación, el alojamiento y el tratamiento de personas con dificultades de diversa índole. Este retraso se puede relacionar con diferentes factores, entre los que destacan las dificultades de organización interna del sector en torno a los actores con capacidad de promover los convenios. Así sucede en la parte patronal por la existencia de una pluralidad de organizaciones con intereses dispares derivados de su propia naturaleza en torno a la presencia o no de lucro. Pero también en la parte sindical, con una previsible baja afiliación dadas las características de su fuerza laboral, a lo que hay que sumar la confusión en la relación laboral al formar parte de organizaciones democráticas y altamente dependientes de una financiación externa pública.

La imagen que nos reporta el análisis de los convenios y las características del sector es de una cierta precarización, percepción que tiende a aumentar si adoptamos una mirada comparada dentro del propio sector de los servicios personales y en el ámbito de otras áreas del bienestar social. Si atendemos al ámbito de los convenios, vemos como, en materia de intervención social, los de rango autonómico o provincial escasean, pero se dan en aquellos territorios que puntúan más alto en cuanto al nivel de desarrollo de los servicios sociales en el índice DEC (Asociación Estatal de Directoras y Gerentes en Servicios Sociales, 2022). La norma básica del sistema de servicios sociales es la normativa autonómica, por lo que un mayor desarrollo de los convenios de este ámbito conlleva ventajas en la articulación de los servicios y los convenios con el TSAS dentro de cada territorio.

Uno de los grandes desafíos que se le plantean actualmente al TSAS proviene de la deriva mercantil que está adoptando la Administración autonómica, impulsada por el desarrollo normativo reciente de la contratación de servicios públicos. En cualquier mercado normalizado, estimular la competencia puede llevar a una mejora de la oferta de servicios. Ahora bien, merece la pena preguntarse si estos sectores constituyen un mercado normalizado u obedecen a otras lógicas y objetivos. La respuesta deben darla las Administraciones públicas, que tienen un papel fundamental en el diseño de su relación futura con estas organizaciones. En esta relación, el TSAS debería articularse mejor en el establecimiento de alianzas operativas para mejorar su eficiencia, pero también para ganar peso en la interlocución con el resto de actores sociales en la defensa de sus intereses, incluyendo a las organizaciones sindicales. La fragmentación y la división del TSAS en un contexto de lucha por abaratar costes en competencia con el sector privado podrían incrementar la

precarización del sector y la disminución de la calidad en las intervenciones por la pérdida de su valor añadido. Incluso podrían suponer la reducción del propio TSAS y con la pérdida de su esencia como organizaciones independientes, surgidas de la sociedad civil, con fines de transformación social.

Finalmente, se concluye que estas organizaciones y el nivel de sus condiciones y sus relaciones laborales constituyen un tema de investigación que precisa de mayores esfuerzos. Un acercamiento a fuentes primarias de información es necesario para comprender mejor las causas y los factores que inciden en la situación de las relaciones laborales que se apuntan en este trabajo. Se intuye como una tarea compleja, pues las propias características del sector dificultan una mirada global. Sin embargo, un enfoque reducido y limitado a territorios, sectores u organizaciones podría generar un conocimiento suficiente que llevara a inferir diagnósticos más precisos sobre la situación del TSAS.

- ADOS CONSULTING (2008): "Condiciones de trabajo en el tercer sector de intervención social", *Zerbitzuan*, n.º 44, pp. 35-153.
- ALBA, L.; CUNS, X.; ABELLA, S. y LLANO, J. C. (2019): *El tercer sector de acción social, movilización social y voluntariado. ¿Transformando juntos?*, European Anti-poverty Network, <https://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/documentos/1552922367_transformando-juntos.pdf>.
- ALCOCK, P. (2010): *Partnership and mainstreaming: voluntary action under new labour*, serie Third Sector Research Centre Working Papers, n.º 32, Universidad de Birmingham, <<https://core.ac.uk/download/pdf/103684.pdf>>.
- ALEMÁN, C.; ALONSO SECO, J. M. y FERNÁNDEZ SANTIAGO, P. (2010): *Fundamentos de servicios sociales*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- ARARTEKO (2008): *Condiciones de trabajo en el tercer sector de intervención social*, Vitoria-Gasteiz, Ararteko, <<https://www.ararteko.eus/es/condiciones-de-trabajo-en-el-tercer-sector-de-intervencion-social>>.
- ASOCIACIÓN ESTATAL DE DIRECTORAS Y GERENTES EN SERVICIOS SOCIALES (2022): *Índice DEC 2021. Índice de desarrollo de los servicios sociales*, Asociación Estatal de Directoras y Gerentes en Servicios Sociales, <https://directoressociales.com/wp-content/uploads/2022/06/IDEC-2021_214-x301_WEB.pdf>.
- AUDIENCIA NACIONAL (2015): "Sentencia de la Audiencia Nacional 84/2016 (Sala de lo Social, sección 1.ª), de 17 de mayo de 2016 (recurso 374/2015)", <<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/60e095ae753508f2/20160530>>.
- BAINES, D. (2008): "Neoliberal restructuring, activism/ participation, and social unionism in the nonprofit social services", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, n.º 39, pp. 10-28, <<https://doi.org/10.1177/0899764008326681>>.
- (2010): "If we don't get back to where we were before: working in the restructured non-profit social services", *British Journal of Social Work*, vol. 3, n.º 40, pp. 928-945, <<https://doi.org/10.1093/bjsw/bcn176>>.
- BENLLOCH, P. (2007): "Panorama de las relaciones laborales en el tercer sector", *Revista Española del Tercer Sector*, n.º 7, pp. 131-163.
- CABRA DE LUNA, M. A. (2016): "Realidad del tercer sector en España y crisis del estado de bienestar: retos y tendencias", *EHQUIDAD. Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, n.º 1, pp. 115-134, <<https://doi.org/10.15257/ehquidad.2014.0005>>.
- CALLEJA, J. P. (2016): "Estrategias de revitalización de los sindicatos españoles" [tesis doctoral], Universidad de Valencia, <<http://hdl.handle.net/10550/53581>>.
- COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (s. f.): *Mapa de la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, <https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccnc/J_MNC/>.
- CUNNINGHAM, I. (2016): "Non-profits and the hollowed out state: the transformations of working conditions through personalizing social care services during an era of austerity", *Work, Employment and Society*, vol. 4, n.º 30, pp. 649-668, <<https://doi.org/10.1177/0950017016636983>>.
- CUNNINGHAM, I.; BAINES, D. y SHIELDS, J. (2017): "You've just cursed us! Precarity, austerity and worker's participation in the non-profit social services", *Relations Industrielles / Industrial*

Relations, vol. 2, n.º 72, pp. 370-393, <<https://doi.org/10.7202/1040405ar>>.

- DÍAZ, E.; GARCÍA, S. y MANCHA, L. (2021): "La relación entre el tercer sector de acción social y las Administraciones públicas. Una comparativa autonómica", *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n.º 103, pp. 75-110, <<https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.103.21522>>.
- ESPAÑA (2015): "Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social", *Boletín Oficial del Estado*, n.º 243, 10-10-2015, pp. 94 844-94 852, <<https://www.boe.es/eli/es/l/2015/10/09/43>>.
- (2019): "Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad", *Boletín Oficial del Estado*, n.º 159, 04-07-2019, pp. 71 695-71 766, <[https://www.boe.es/eli/es/res/2019/06/27/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2019/06/27/(2))>.
- (2021): "Resolución de 4 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores", *Boletín Oficial del Estado*, n.º 42, 18-02-2021, pp. 19 120-19 189, <[https://www.boe.es/eli/es/res/2021/02/04/\(7\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/02/04/(7))>.
- (2022): "Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024", *Boletín Oficial del Estado*, n.º 259, 28-10-2022, pp. 147 673-147 738, <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-17633>.
- (2023): "Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal", *Boletín Oficial del Estado*, n.º 137, 09-06-2023, pp. 82 520-82 593, <[https://www.boe.es/eli/es/res/2023/05/30/\(6\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2023/05/30/(6))>.
- FANTOVA, F. (2004): "Tercer sector de acción social: trayectorias y contextos", *Documentación Social*, n.º 134, pp. 111-123.
- FRANCO, P. y FERNÁNDEZ, R. (2012): "El tercer sector en la encrucijada", *Documentación Social*, n.º 185, pp. 189-205.
- FRESNO, J. M. (2014): *Cambios sociales y tercer sector: actuar en un nuevo contexto*, Madrid, Instituto para la Calidad de las ONG, <https://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_10/spl_87/pdfs/14.pdf>.
- FUNDACIÓN LUIS VIVES (2011): *Modelos europeos en la evolución del tercer sector social*, Madrid, Fundación Luis Vives, <https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366136847_039.pdf>.
- GALINDO, M. A.; RUBIO, J. J. y SOSVILLA, S. (2014): "La financiación del tercer sector en España: balance y perspectivas", *Revista Española del Tercer Sector*, n.º 27, pp. 19-42.
- GARCÍA CALAVIA, M. A. y RIGBY, M. (2022): "Colaboración (y conflicto) en la relación entre sindicatos y tercer sector de acción social", *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n.º 105, pp. 9-36, <<https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.105.24524>>.
- GAVILÁN, B.; IGLESIAS, J. y BEITIA, P. (2013): *La captación de recursos en el tercer sector*, Bilbao, Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia, <https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1386580404_1561_3sgestion08.pdf>.
- GIMENO, J. A. (2015): "Necesidad y necesidades del tercer sector", *Revista Española del Tercer Sector*, n.º 30, pp. 49-74.
- GÓMEZ, M. y COBO, A. (2019): *Informe de elaboración del Directorio del Tercer Sector de Acción Social*, Madrid, Plataforma de ONG de Acción Social, <<https://www.plataformaong.org/recursos/239/informe-de-elaboracion-del-directorio-del-tercer-sector-de-accion-social>>.
- HEMMINGS, M. (2011): "What problems you got? Managerialism and union organizing in the NPSS sector", *Industrial Relations Journal*, vol. 5, n.º 42, pp. 473-485, <<https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2011.00636.x>>.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2018): *Encuesta cuatrienal de estructura salarial*, <https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=resultados&idp=1254735976596#itabs=1254736195109>.
- (2021): *Encuesta anual de coste laboral*, <https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736060920&menu=ultiDatos&idp=1254735976596>.
- (2023): *Encuesta de población activa*, <https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595>.
- KÖHLER, H. D. y CALLEJA, J. P. (2015): "They don't represent us! Opportunities for a social movement unionism strategy in Spain", *Relations Industrielles / Industrial Relations*, vol. 2, n.º 70, pp. 240-261.
- MARBÁN, V. (2006): "Tercer sector y dependencia", *Documentación Social*, n.º 141, pp. 145-161.
- (2007): "Tercer sector, estado de bienestar y política social", *Política y Sociedad*, vol. 2, n.º 40, pp. 153-169.
- MARBÁN, V.; PÉREZ, M. y RODRÍGUEZ, G. (2020): "Current challenges and prospective analysis of the third sector of social action (TSSA) in Spain", *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, vol. 98, pp. 95-126, <<https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.98.15385>>.
- MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES (s. f.): *Afiliación y alta de trabajadores en la Seguridad Social*, <<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8>>.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (s. f.): *Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos y planes de igualdad*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, <<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/>>.
- MONTAGUT, T. (2006): *El impacto del tercer sector aragonés en las áreas de educación, salud y bienestar social*, Zaragoza, Consejo Económico y

Social de Aragón, <https://www.aragon.es/documents/20127/674325/IMPACTO_TERCER_SECTOR_ARAGON.pdf/4bb792b5-e852-4d33-e9f1-eea43f4cc83d>.

- PLATAFORMA DE ONG DE ACCIÓN SOCIAL (2015): *El tercer sector de acción social en 2015: impacto de la crisis*, Madrid, Plataforma de ONG de Acción Social, <https://www.plataformaong.org/ciudadaniaactiva/tercersector/estudio_completo_el_TSAS_en_2015_impacto_de_la_crisis.pdf>.
- (2020): *El tercer sector de acción social en España 2019. Horizontes para un nuevo contacto sociopolítico*, Madrid, Plataforma de ONG de Acción Social, <https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1583424466_informe-poas-completo.pdf>.
- (2022): *El tercer sector de acción social en España 2021. Respuesta y resiliencia durante la pandemia*, Madrid, Plataforma de ONG de Acción Social, <https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1644580843_estudio-2021-informe-completo_digital.pdf>.
- PRIETO, J.; RODRÍGUEZ-SUMAZA, C. y DE LA ROSA, P. (2019): "Las relaciones entre Administraciones públicas y tercer sector en el marco de las políticas de inclusión social en Castilla y León", *Investigaciones Regionales - Journal of Regional Research*, vol. 2, n.º 44, pp. 63-79.
- RODRÍGUEZ, E. (2018): "Alcance y retos del III Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social", *Revista Española del Tercer Sector*, n.º 38, pp. 19-42.
- RODRÍGUEZ, G. (2005): "Los retos del tercer sector en España en el espacio social europeo. Especial referencia a las organizaciones de acción social", *Revista Española del Tercer Sector*, n.º 1, pp. 63-94.
- (2020): "El tercer sector de acción social en España. Desarrollo reciente y retos de futuro", *Anales de Derecho y Discapacidad*, n.º 5, pp. 221-240.

TATTERSALL, A. (2005): "There is power in coalition: a framework for assessing how and when union-community coalitions are effective and enhance union power", *Labour and Industry*, vol. 2, n.º 16, pp. 97-112, <<https://doi.org/10.1080/10301763.2005.10669325>>.

THOMPSON, P. y NEWSOME, K. J. (2004): "Labour process theory, work and the employment relationship", en KAUFMAN, B. E. (ed.), *Theoretical perspectives on work and the employment relationship*, Champaign, Industrial Relations Research Association, pp. 133-162.

Sitios web de asociaciones empresariales del tercer sector consultados

Asociación Andaluza de Entidades de Iniciativa Social y Acción Social (APAES): <<http://www.apaes.es>>.

Asociación de Empresas de Servicios para la Dependencia (AESTE): <<https://www.asociacion-aeste.es>>.

Asociación Empresarial para la Discapacidad (AEDIS): <<https://asociacionaedis.org>>.

Asociación Estatal de Organizaciones de Acción e Intervención Social (OEIS): <<http://www.oeis.es>>.

Asociación Nacional de Centros de Educación Especial (ANCEE): <<http://ancee.es>>.

Asociación Patronal de Entidades de Familia y Menores (AEFYME): <<https://www.aefyme.org/>>.

Confederación Española de Centros de Enseñanza (CeCe): <<https://www.cece.es>>.

Educación y Gestión de Entes Educativos Católicos (EyG): <<https://www.escuelascatolicas.es>>.

Federación de Residencias y Servicios de Atención a los Mayores (LARES): <<https://lares.org.es>>.

Federación Empresarial de la Dependencia (FED): <<https://www.federacionfed.org>>.

Federación Protección y Justicia Juvenil (FEPJJ): <<http://www.fepjj.es>>.

