



CONDICIONES DE TRABAJO EN EL TERCER SECTOR DE INTERVENCIÓN SOCIAL

ararteko

Herriaren Defendatzaillea
Defensoría del Pueblo



CONDICIONES DE TRABAJO EN EL TERCER SECTOR DE INTERVENCIÓN SOCIAL

Informe extraordinario de la institución del Ararteko al Parlamento Vasco

Autoría del Informe Base:

Ados Consulting

Por parte de la institución del Ararteko:

Iñigo Lamarca, Julia Hernández, Faustino López de Foronda, Valentín Martínez-Acha,
Fermín Barceló, Itziar Barrenkua, Sonia de Francisco, Nieves Oca, Amaia Pagola.

© ARARTEKO

Fotocomposición e impresión: Gráficas Santamaría, S.A.

Ilustración de cubierta: EPS, S.L.

Papel ecológico.

ISBN: 978-84-89776-24-1

D.L: VI-222/08



CONDICIONES DE TRABAJO EN EL TERCER SECTOR DE INTERVENCIÓN SOCIAL

ÍNDICE GENERAL

Índice de gráficos y tablas	13
Presentación	23
0. Introducción al informe	29
1. Ficha técnica	37
1.1. Análisis de fuentes secundarias	40
1.2. Análisis de fuentes primarias	40
1.2.1. Fase de análisis cuantitativo	40
1.2.2. Fase de análisis cualitativo.....	41
1.2.2.1. Entrevistas en profundidad a responsables de la Administración.....	41
1.2.2.2. Entrevistas en profundidad a responsables de sindicatos.....	42
1.2.2.3. Entrevistas en profundidad a otras entidades	43
1.2.2.4. Grupos de discusión	43
1.2.2.5. Método Delphi	46
2. Entidades del sector de intervención social	49
2.1. Distribución geográfica de las entidades.....	51
2.1.1. Ámbito geográfico de localización.....	51
2.1.2. Distribución de entidades con personal profesional.....	53
2.1.3. Ámbito geográfico de actuación	57
2.2. Forma jurídica.....	57
2.3. Subsector de actividad y públicos objetivos de actuación.....	59
2.3.1. Subsectores de actividad	61
2.3.2. Públicos objetivos.....	63
2.3.3. Edad	64
2.3.4. Características del público objetivo. Situaciones asociadas....	64
2.4. Pertenencia a entidades de segundo nivel	66
2.5. Regulación laboral de las entidades	68
2.5.1. Existencia de convenios.....	68
2.5.2. Ámbito de aplicación de los convenios	69
2.5.3. Tipos de convenios más habituales	70

2.5.4.	Convenios por territorio histórico	71
2.5.5.	Convenios por subsector de actividad.....	72
2.5.6.	Inaplicabilidad del convenio.....	74
2.5.7.	Cambio de convenio	75
2.5.8.	Acuerdos internos en la organización.....	77
2.6.	Incidencia de la figura de la subrogación	78
2.7.	Conclusiones	81
3.	Dimensión económica de las entidades	83
3.1.	Volumen económico gestionado	85
3.1.1.	Evolución del volumen económico gestionado	89
3.2.	Canales de financiación	90
3.3.	Conclusiones	92
4.	Relación con la Administración.....	93
4.1.	Valoración económica	95
4.1.1.	Diferencias por territorios históricos.....	97
4.2.	Valoración técnica	97
4.2.1.	Diferencias por territorios históricos.....	98
4.3.	Principales problemas.....	99
4.4.	El papel de la Administración	100
4.4.1.	Diferencias por tipo de administración	100
4.4.2.	Evolución de las diferencias en el modo de relación	101
4.5.	Conclusiones	102
5.	Dimensión laboral del sector de intervención social	105
5.1.	Dimensión del sector	107
5.1.1.	Personas remuneradas.....	107
5.1.2.	Personas voluntarias no remuneradas	108
5.2.	Análisis específico de personas remuneradas.....	111
5.2.1.	Análisis por convenio	111
5.2.2.	Por territorio histórico	115
5.2.3.	Por subsector.....	116
5.2.4.	Por tipo de entidad	118
5.2.5.	Por tamaño de la entidad.....	118
5.3.	Condiciones laborales	119
5.3.1.	Nivel de estudios.....	119
5.3.2.	Tipo de contrato.....	119
5.3.2.1.	Duración de la contratación	119
5.3.2.2.	Estabilidad en el empleo	121

5.3.3. Situación económica con relación al convenio	125
5.3.4. Horas semanales de trabajo	126
5.3.5. Horas anuales de trabajo	127
5.3.6. Realización de horas extras	129
5.3.7. Vacaciones	133
5.3.8. Tipo de jornada	137
5.3.9. Complemento por antigüedad	138
5.3.10. Salud laboral.....	141
5.3.10.1. Vigilancia de la salud	142
5.3.10.2. Prevención de riesgos laborales	143
5.3.10.3. Bajas laborales.....	144
5.3.11. Formación	147
5.3.11.1. Tipo de formación	150
5.3.11.2. Sistema para la formación	151
5.3.11.3. Horario de la formación	153
5.3.12. Derechos laborales.....	155
5.3.13. Promoción interna	157
5.4. Conclusiones	159
6. Conclusiones finales	163
7. Recomendaciones del Ararteko.....	183
8. Bibliografía.....	201
Anexos.....	205
Anexo I. Cuestionario en castellano para entidades. Fase cuantitativa.....	207
Anexo II. Listado de participantes en la fase cuantitativa	233
Anexo III. Cuestionario Delphi de personas expertas	247

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Nivel de profesionalización	53
Gráfico 2.	Distribución geográfica, por nivel de profesionalización	54
Gráfico 3.	Distribución de entidades, por municipios	56
Gráfico 4.	Ámbito geográfico de actuación	57
Gráfico 5.	Forma jurídica	58
Gráfico 6.	Nivel de profesionalización, según forma jurídica	59
Gráfico 7.	Subsectores de actividad	61
Gráfico 8.	Nivel de profesionalización, por subsector de actividad	62
Gráfico 9.	Público objetivo, por sexo	63
Gráfico 10.	Público objetivo, por grupo de edad	64
Gráfico 11.	Público objetivo, por situación asociada	65
Gráfico 12.	Subsectores de actividad	65
Gráfico 13.	Pertenencia a entidades de segundo nivel	66
Gráfico 13A.	Pertenencia a entidades de segundo nivel, por profesionalización	67
Gráfico 14.	Existencia de convenio	68
Gráfico 15.	Ámbito de aplicación de los convenios	69
Gráfico 16.	Tipos de convenios más habituales, por entidades de aplicación	70
Gráfico 17.	Tipos de convenio más habituales, por entidad y territorio histórico	72
Gráfico 18.	Solicitud de inaplicabilidad de convenio	74
Gráfico 19.	Intención de aplicar otro convenio diferente al actual o uno nuevo	76
Gráfico 20.	Convenio que se aplicaría en caso de cambiar	77
Gráfico 21.	Existencia de acuerdo interno	78
Gráfico 22.	Incidencia de la figura de la subrogación	78
Gráfico 23.	Incidencia de la figura de la subrogación, por convenio	79

Gráfico 24.	Incidencia de la figura de la subrogación, por subsector	80
Gráfico 25.	Volumen económico gestionado, por convenio	86
Gráfico 26.	Volumen económico gestionado, por subsector	87
Gráfico 27.	Volumen económico gestionado, por entidad	88
Gráfico 28.	Percepción de la evolución de ingresos	89
Gráfico 29.	Percepción de la evolución de ingresos, por forma jurídica	90
Gráfico 30.	Canales de financiación	91
Gráfico 31.	Personal remunerado, por sexo.....	108
Gráfico 32.	Distribución del personal voluntario y empleado, por sexo	108
Gráfico 33.	Distribución del personal voluntario, por sexo.....	109
Gráfico 34.	Distribución de figuras no remuneradas, por sexo	110
Gráfico 35.	Tipos de convenio más habituales, por volumen de empleo	112
Gráfico 36.	Volumen de empleo, por territorio histórico	116
Gráfico 37.	Volumen de empleo, por subsector.....	117
Gráfico 38.	Empleo generado, por forma jurídica.....	118
Gráfico 39.	Duración de la contratación	120
Gráfico 40.	Duración de la contratación, por sexo.....	121
Gráfico 41.	Permanencia en el empleo de la plantilla 2007-2006	122
Gráfico 42.	Permanencia en el empleo de la plantilla 2006-2004	122
Gráfico 43.	Horas semanales de trabajo	126
Gráfico 44.	Horas anuales de trabajo	127
Gráfico 45.	Realización de horas extras.....	129
Gráfico 46.	Realización de horas extras, por tipo de convenio.....	130
Gráfico 47.	Horas extras realizadas por la plantilla	130
Gráfico 48.	Forma de compensación de las horas extras.....	131
Gráfico 49.	Forma de compensación de las horas extras, por subsector	132
Gráfico 50.	Forma de compensación de las horas extras, por tipo de convenio.....	133
Gráfico 51.	Días de vacaciones.....	134
Gráfico 52.	Días de vacaciones, por tipo de convenio.....	134
Gráfico 53.	Total de días naturales de vacaciones	135
Gráfico 54.	Total de días laborables de vacaciones.....	136
Gráfico 55.	Jornada laboral.....	137
Gráfico 56.	Jornada laboral, por sexo	138
Gráfico 57.	Existencia de complemento por antigüedad.....	138
Gráfico 58.	Devengo del complemento por antigüedad.....	139

Gráfico 59.	Devengo del complemento por antigüedad, por convenio.....	140
Gráfico 60.	Realización de Planes de Vigilancia de la Salud (PVS) y de Prevención de Riesgos Laborales (PRL)	141
Gráfico 61.	Entidades con bajas laborales en 2006.....	145
Gráfico 62.	Tipología de bajas.....	146
Gráfico 63.	Tipología de bajas, por sexo	147
Gráfico 64.	Realización de formación.....	148
Gráfico 65.	Realización de formación, por nivel de profesionalización.....	148
Gráfico 66.	Duración de la formación	150
Gráfico 67.	Coste de la formación	151
Gráfico 68.	Sistema de selección de oferta formativa.....	152
Gráfico 69.	Horario de realización de la formación.....	153
Gráfico 70.	Existencia de delegado sindical.....	155
Gráfico 71.	Existencia de delegado sindical, por convenio	156
Gráfico 72.	Existencia de delegado sindical, por subsector.....	157
Gráfico 73.	Existencia de dinámica conocida para la promoción interna....	158
Gráfico 74.	Existencia de dinámica conocida para la promoción interna, por subsector.....	158

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Ámbito geográfico de localización de las entidades.....	51
Tabla 2.	Nivel de profesionalización de las entidades.....	53
Tabla 3.	Ámbito geográfico de localización de las entidades profesionalizadas, por territorio histórico	53
Tabla 4.	Ámbito geográfico de localización, por nivel de profesionalización	54
Tabla 5.	Ámbito geográfico de localización de las entidades profesionalizadas	54
Tabla 6.	Ámbito geográfico de localización de las entidades profesionalizadas, por capitales.....	55
Tabla 7.	Ámbito geográfico de localización de las entidades profesionalizadas, por zonas metropolitanas	56
Tabla 8.	Ámbito geográfico de localización de las entidades profesionalizadas, por municipios de más de 50.000 habitantes	56
Tabla 9.	Ámbito geográfico de actuación de las entidades.....	57

Tabla 10.	Forma jurídica	58
Tabla 11.	Forma jurídica, por nivel de profesionalización	58
Tabla 12.	Subsector de actividad, por nivel de profesionalización	62
Tabla 13.	Subsector de actividad, por nivel de profesionalización	62
Tabla 14.	Público objetivo, por sexo.....	63
Tabla 15.	Público objetivo, por edad	64
Tabla 16.	Público objetivo, por situación asociada	64
Tabla 17.	Pertenencia a entidades de segundo nivel.....	66
Tabla 18.	Pertenencia a entidades de segundo nivel, según profesionalización.....	67
Tabla 19.	Principales entidades de segundo nivel.....	67
Tabla 20.	Existencia de convenio	69
Tabla 21.	Ámbito geográfico de aplicación del convenio, por entidades	69
Tabla 22.	Tipos de convenios más habituales, por entidades.....	71
Tabla 23.	Tipos de convenios más habituales, por territorio histórico	71
Tabla 24.	Tipos de convenios más habituales, por subsector	73
Tabla 25.	Tipos de convenios más habituales, por subsector	73
Tabla 26.	Solicitud de inaplicabilidad de convenio.....	75
Tabla 27.	Intención de aplicar otro convenio o alguno si no se tiene	76
Tabla 28.	Convenio a aplicar si se cambia.....	76
Tabla 29.	Entidades con pacto propio de mejora o modificación de convenio	77
Tabla 30.	Entidades subrogadas	79
Tabla 31.	Entidades subrogadas, por tipo de convenio	79
Tabla 32.	Entidades subrogadas, por subsector.....	80
Tabla 33.	Volumen económico gestionado, según convenio (en 2006) ...	86
Tabla 34.	Volumen económico gestionado, según subsector (en 2006)...	86
Tabla 35.	Intervalos presupuestarios por entidad	88
Tabla 36.	Percepción de la evolución de la cantidad económica a gestionar en 2008	89
Tabla 37.	Percepción de la evolución de la cantidad económica a gestionar en 2008, por tipo de entidad.....	90
Tabla 38.	Principales canales de financiación	91
Tabla 39.	Valoración de las relaciones económicas con la Administración.....	96

Tabla 40.	Valoración de las relaciones técnicas con la Administración	97
Tabla 41.	Valoración de las relaciones económicas con la Administración, por territorio histórico	98
Tabla 42.	Valoración de las relaciones técnicas con la Administración, por territorio histórico	99
Tabla 43.	Distribución por sexos del personal laboral	107
Tabla 44.	Distribución por sexos del personal laboral y voluntario	108
Tabla 45.	Distribución por sexos del personal voluntario	109
Tabla 46.	Distribución del figuras no remuneradas, por sexo	110
Tabla 47.	Distribución de figuras remuneradas, por convenio	112
Tabla 48.	Comparativa económica de convenios en 2006 (en euros) (I)	113
Tabla 49.	Comparativa económica de convenios en 2006 (en euros) (II)	114
Tabla 50.	Comparativa económica de convenios en 2006 (III)	114
Tabla 51.	Empleo, por territorio histórico	116
Tabla 52.	Empleo, por subsector	117
Tabla 53.	Empleo, por forma jurídica	118
Tabla 54.	Empleo, por tamaño de entidad y sexo	119
Tabla 55.	Nivel de estudios, por convenio	119
Tabla 56.	Tipo de contratación	120
Tabla 57.	Tipo de contratación, por convenio	121
Tabla 58.	Estabilidad en el empleo 2004-2006	122
Tabla 59.	Mantenimiento del 100% de la plantilla, por territorio histórico	123
Tabla 60.	Mantenimiento del 100% de la plantilla, por convenio	123
Tabla 61.	Mantenimiento del 100% de la plantilla, por subsector	124
Tabla 62.	Situación económica con relación al convenio	125
Tabla 63.	Incrementos salariales, por convenio	125
Tabla 64.	Jornada semanal de trabajo	126
Tabla 65.	Horas anuales de trabajo	127
Tabla 66.	Horas anuales de trabajo, por tipo de convenio	128
Tabla 67.	Percepción de realización de horas extras	129
Tabla 68.	Percepción de realización de horas extras, por tipo de convenio	130
Tabla 69.	Percepción de horas extras realizadas	131
Tabla 70.	Mecanismo de devolución de horas extras	131

Tabla 71.	Mecanismo de devolución de horas extras, por subsector.....	132
Tabla 72.	Mecanismo de devolución de horas extras, por tipo de convenio	133
Tabla 73.	Tipo de días de vacaciones	134
Tabla 74.	Tipo de días de vacaciones, por convenio	135
Tabla 75.	Días naturales de vacaciones	136
Tabla 76.	Días laborables de vacaciones	136
Tabla 77.	Tipo de jornada laboral, por sexo.....	137
Tabla 78.	Existencia de complemento por antigüedad.....	139
Tabla 79.	Tipo de devengo del complemento por antigüedad	139
Tabla 80.	Tipo de devengo del complemento por antigüedad, por convenio	140
Tabla 81.	Tipo de devengo del complemento por antigüedad, según dato objetivo del convenio	140
Tabla 82.	Frecuencia de realización del Plan de Vigilancia de la Salud	141
Tabla 83.	Frecuencia de realización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales	142
Tabla 84.	Frecuencia de realización del Plan de Vigilancia de la Salud, según convenio	142
Tabla 85.	Personas cubiertas con Plan de Vigilancia de la Salud en el Tercer Sector.....	143
Tabla 86.	Frecuencia de realización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, según convenio	143
Tabla 87.	Personas cubiertas con Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el Tercer Sector.....	144
Tabla 88.	Entidades que han sufrido bajas en 2006	145
Tabla 89.	Entidades que han sufrido bajas en 2006, por convenio de aplicación	145
Tabla 90.	Entidades que han sufrido bajas en 2006, por subsector	146
Tabla 91.	Tipo de bajas más comunes	147
Tabla 92.	Entidades que realizan formación	148
Tabla 93.	Entidades que realizan formación, según nivel de profesionalización.....	148
Tabla 94.	Entidades que realizan formación, según subsector.....	149
Tabla 95.	Entidades que realizan formación, según convenio	149
Tabla 96.	Duración de la formación	150
Tabla 97.	Coste de la formación	151
Tabla 98.	Sistema para la formación	151
Tabla 99.	Sistema para la formación, según convenio.....	152

Tabla 100.	Sistema para la formación, según subsector	153
Tabla 101.	Horario de realización de la formación.....	154
Tabla 102.	Horario de realización de la formación, según convenio	154
Tabla 103.	Horario de realización de la formación, según subsector.....	154
Tabla 104.	Existencia de delegado sindical	155
Tabla 105.	Existencia de delegado sindical, según convenio.....	156
Tabla 106.	Existencia de delegado sindical, según subsector	156
Tabla 107.	Existencia de dinámica conocida para la promoción interna....	158
Tabla 108.	Existencia de dinámica conocida para la promoción interna, por subsector.....	159
Tabla 109.	Promoción interna por convenio	159

PRESENTACIÓN

Presentamos aquí el informe del Ararteko dedicado a analizar las condiciones laborales del Tercer Sector de Intervención Social. Y lo hacemos, en primer lugar, tratando de explicitar cuáles han sido las razones que nos han impulsado a abordar este tema.

En la actualidad, una gran parte de los servicios y recursos destinados en nuestra Comunidad a la atención social de sectores tan significativos como las personas en riesgo de exclusión, los menores desprotegidos, las personas con discapacidad o las personas mayores con mayor o menor grado de dependencia, se encuentran gestionados por asociaciones o entidades de iniciativa social que reciben, para ello, ayudas económicas de diferentes administraciones (departamentos del Gobierno Vasco; departamentos de las diputaciones forales; ayuntamientos y mancomunidades...).

Existe pues, de hecho, una colaboración entre lo público y lo privado, pero frecuentemente sin la clarificación o regulación que serían deseables.

Esta realidad ha sido abordada en varias ocasiones por el Ararteko, al menos parcialmente, o de forma más o menos indirecta. Así, por ejemplo:

- En diferentes informes extraordinarios (sobre menores infractores, menores desprotegidos, menores no acompañados, integración laboral de las personas con discapacidad...).
- En actuaciones de oficio iniciadas a raíz de conflictos como, por ejemplo, el surgido en su día en los centros de menores extranjeros de Gipuzkoa.
- En recomendaciones generales (sobre los convenios entre Bienestar Social y asociaciones; sobre las convocatorias de ayuda a asociaciones que trabajan en el campo social...).
- En muchas de las visitas efectuadas a diferentes servicios y recursos, y en su reflejo en los informes ordinarios...

En este informe, se trata de analizarlo con mayor profundidad y, al mismo tiempo, ofrecer una visión de conjunto, en un momento que parece especialmente interesante, por varios motivos:

- Parece existir una mayor apuesta (política, presupuestaria) por la mejora del sector.

- Se está dando un debate sobre el futuro de los servicios sociales, con posible modificación de la ley.
- La ley de atención a las personas en situación de dependencia y su desarrollo exigirá nuevos recursos.
- En algunos territorios o sectores se están alcanzando acuerdos y firmando convenios laborales que afectan al sector...

Por otra parte, se trata de un sector en constante crecimiento y que ha alcanzado en estos años un desarrollo considerable. Así, según datos del CIDEC de 2002, el sector no lucrativo de acción social movía ya, en la CAPV, un presupuesto anual de unos 520 millones de euros, lo que suponía aproximadamente un 1,4% del PIB generado en Euskadi. En términos de empleo equivalente a jornada completa, el volumen global de empleo retribuido se situaba en torno a 15.450 puestos de trabajo, lo que suponía el 1,9% del empleo total de la Comunidad.

Otros datos más recientes utilizados por el Consejo Vasco de Bienestar Social señalan que el sector no lucrativo de acción social de la CAPV estaría compuesto por 1.569 entidades, a las que pertenecerían un total de 181.185 personas. 18.612 personas trabajan de forma remunerada en el sector y 57.846 lo hacen de forma voluntaria, sin recibir remuneración.

Sin embargo, a pesar de ello y de su gran impacto socioeconómico, el Tercer Sector de Intervención Social se encuentra todavía hoy escasamente regulado. Influye en ello:

- El que no se recoja como derecho subjetivo el acceso a los servicios sociales.
- El que no exista una cartera de servicios sociales que garantice dicho derecho y lo llene de contenido.
- El que la colaboración público-privada en materia de prestación de servicios sociales no esté definida adecuadamente o sea insuficiente.
- La diversidad de prácticas y la heterogeneidad de concepciones sobre la intervención social...

Esta situación, no sólo tiene un impacto en las condiciones de trabajo de varios miles de personas, sino que también influye en la calidad del servicio, en la continuidad de los programas.

Quisiera terminar esta presentación con unas palabras de reconocimiento, de agradecimiento y de compromiso:

- Agradecimiento, a todas las personas que han hecho posible este informe: a Ados Consulting, a todas las personas entrevistadas, a quienes participaron en los grupos de discusión o en el cuestionario Delphi, a quienes respondieron a nuestro extenso cuestionario (que no fue el único que recibieron por aquellas fechas).
- Reconocimiento, a todo un sector con miles de profesionales y muchos miles de personas más que (en ese caso, además, de forma no remunerada) demuestran a diario su compromiso con aquellas personas que en nuestra sociedad se encuentran en situaciones de especial riesgo o vulnerabilidad: con las personas mayores dependientes,

- con las personas menores en riesgo o desamparo, con las personas con discapacidad, con las personas en riesgo de grave exclusión, con las personas inmigrantes...
- Compromiso con la mejora del sector, de una institución, como el Ararteko, garante de los derechos de todas las personas, pero que quiere dedicar una especial atención a aquellos sectores de la población especialmente vulnerables.

Creemos que el hecho de aportar una visión global de este sector desde una institución imparcial, como la del Ararteko, puede contribuir a mejorar en los próximos años las condiciones del sector, y con ello, a mejorar el servicio que prestamos a las personas, fin último de todas las entidades, servicios, administraciones e instituciones concernidas.

Vitoria-Gasteiz, abril de 2008

EL ARARTEKO
Iñigo Lamarca Iturbe

INTRODUCCIÓN AL INFORME

En esta introducción se abordan, básicamente, tres cuestiones:

- Qué características y qué limitaciones presenta el trabajo realizado.
- Cuáles son los elementos más destacables, condicionantes del sector.
- Cuál es la estructura del informe, qué contenidos presenta cada capítulo del mismo.

• **Características y limitaciones del trabajo realizado**

El Tercer Sector de Intervención Social en la Comunidad Autónoma del País Vasco abarca cientos de entidades, en las que trabajan miles de personas (tanto voluntarias como profesionales) que llevan a cabo su labor en recursos muy variados y con programas muy diferentes. Se trata, por tanto, de un sector muy amplio y diverso. Por ello, al elaborar este informe, hemos considerado necesario acotarlo, centrándonos en aquellas cuestiones que nos han parecido prioritarias y en aquellos sectores cuya situación, comparativamente, parecía peor.

La fuente de información principal han sido las propias asociaciones o entidades que trabajan en el sector. Se partió para ello de una base de datos muy amplia, utilizada por el Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales, que fue cribada hasta lograr un total de 898 entidades a las que se envió el cuestionario base del estudio. El criterio utilizado ha sido muy estricto. Así, el listado inicial de entidades (que suele incluir unas 1.500 para el conjunto del Tercer Sector) se han excluido muchas que no pertenecían al campo de la Intervención Social o que presentaban otras características (entidades con doble forma jurídica, por ejemplo, o entidades subcontratadas con ánimo de lucro).

De las 898 entidades a las que se envió el cuestionario, respondieron 293 (la tercera parte), lo que ofrece un gran nivel de confianza en los resultados obtenidos.

Así pues, todos los datos cuantitativos incluidos en este informe (normalmente en forma de tablas o de gráficos) corresponden a la muestra de 293 entidades que respondieron al cuestionario, no al conjunto del sector.

Pero, junto a los datos cuantitativos recogidos mediante cuestionarios, se ha hecho un esfuerzo considerable por recoger también informaciones cualitativas de los diferentes agentes implicados:

- Responsables de diferentes administraciones (mediante entrevistas).
- Representantes sindicales (mediante entrevistas).
- Representantes de unas 60 entidades (mediante seis grupos de discusión, dos por cada territorio histórico y dos entrevistas en profundidad a responsables de entidades de especial interés).
- Personas clave o expertas (mediante cuestionarios Delphi).

• Elementos más destacables y condicionantes del sector

1. Lo primero a destacar tiene que ser la gran diversidad de situaciones observada:

- dependiendo del sector de población al que cada entidad atiende (personas con discapacidad; personas en riesgo de exclusión; tercera edad; inmigración; toxicomanías...);
- dependiendo del territorio en el que se encuentren ubicados los recursos o de cuál sea la administración que los subvenciona;
- dependiendo del tamaño de la entidad, de su historia, de su nivel de profesionalización, de su capacidad de negociación...

Este tipo de circunstancias afecta, prácticamente, a todas las cuestiones aquí analizadas, a cada una de las condiciones de trabajo que se han tomado en consideración: la estabilidad en el empleo, la situación económica, los horarios de trabajo, etc.

Y es preciso destacarlo porque constituye una de las principales dificultades que tiene el propio informe y, especialmente, sus recomendaciones: lo que es válido o urgente para determinada entidad puede ser algo ya superado hace tiempo por otras.

2. A excepción de algunas entidades muy potentes o de subsectores con capacidad suficiente para conseguir por sus propios medios una cantidad significativa de recursos, en general, las entidades están condicionadas por la financiación pública. Así, según cuáles sean estas condiciones de financiación serán también las condiciones laborales de sus profesionales.
3. Existe una escala bastante clara en cuanto a los sistemas de financiación que va desde las subvenciones (normalmente de carácter anual y con cuantías inferiores) hasta los convenios y contratos (que ofrecen normalmente una mayor seguridad y unas mejores cuantías que, en ocasiones, pueden llegar a cubrir la totalidad de los costes del servicio ofrecido). Ello depende, en gran medida, de que el servicio que presten sea percibido o no como un servicio público y del grado de implicación de la Administración respecto a las condiciones en las que las entidades llevan a cabo su labor.
4. Especialmente en el caso de los programas o recursos que reciben ayudas por la vía de las subvenciones es muy frecuente que sean varias las administraciones que ayudan, en un grado o en otro: las diputaciones, los ayuntamientos, diferentes departamentos del Gobierno Vasco... Se trata, normalmente, de campos de trabajo (por ejemplo, la lucha contra la exclusión social) en los que las competencias de cada administración no suelen estar delimitadas con suficiente claridad

y, por tanto, los compromisos presupuestarios no son tan evidentes. Esto obliga a las entidades a tener que buscar sus fuentes de financiación anualmente, lo que mantiene en permanente duda la continuidad de los programas.

Si a esto añadimos una mala práctica administrativa –ya denunciada por esta institución con anterioridad y sobre la que hemos efectuado alguna recomendación general–, como es la de resolver las convocatorias anuales y efectuar los pagos con el año muy avanzado (en ocasiones, a punto de finalizar), es fácil imaginar la precariedad y los apuros que algunas entidades tienen para mantener sus programas o su servicio.

5. No siempre están claras las razones por las que un determinado servicio es financiado o ayudado mediante una subvención, mediante un convenio o mediante un contrato, o las razones por las cuales este recurso es subvencionado por la administración X en un 50 % y aquel otro (que cumple idénticas funciones) sólo lo es en un 20 % ó en un 30 %.

En el primer caso, la opción por una vía u otra de financiación, suele tener una estrecha relación con el grado de compromiso o de responsabilidad que la administración en cuestión tiene respecto a prestar el servicio. En el otro caso (% del coste que una determinada administración asume), todo apunta a la influencia en varios factores, como la cuantía presupuestaria disponible para ese año o para esa convocatoria o la trayectoria o capacidad de negociación de las entidades.

Esta situación se explica por la falta de una “cartera de servicios” en el ámbito social que establezca con claridad qué recursos o programas se consideran necesarios y cuáles son las responsabilidades que corresponden a cada administración.

6. Si hasta ahora hemos señalado y destacado algunos de los condicionantes de la intervención social que no dependen del propio sector, sino más bien de las administraciones, sí conviene señalar también, al menos, algunas de las “debilidades” que este informe pone de manifiesto en el propio sector. Sirvan como ejemplo, la propia capacidad de gestión de las entidades, su nivel de profesionalización o las relaciones, no siempre satisfactorias, entre profesionales contratados y juntas directivas de la entidad (especialmente en los casos en que estas últimas son formadas por personas voluntarias).

Lógicamente, nuestras recomendaciones –de acuerdo con las funciones que la ley atribuye al Ararteko– se centrarán en las mejoras que corresponden a las instituciones públicas, pero no conviene olvidar la necesidad de introducir mejoras también en la organización o en las prácticas de las propias entidades.

• Estructura y contenidos del informe (temas analizados)

El informe, propiamente dicho, se estructura en siete capítulos:

- 1) Un primer capítulo, técnico, metodológico, en el que se dan a conocer las fuentes de información utilizadas (entidades, administración, sindicatos, personas

expertas) y las técnicas empleadas (cuestionario, entrevistas en profundidad, grupos de discusión, método Delphi).

- 2) Un segundo capítulo, centrado en las entidades del Sector de Intervención Social y su caracterización. Se analizan en este capítulo:
 - La distribución geográfica de las 293 entidades estudiadas y sus ámbitos de actuación.
 - Sus diferentes formas jurídicas.
 - Los subsectores de actividad en los que trabajan, en función de variables como la edad, el sexo o las necesidades de las personas a las que atienden.
 - Su nivel de organización en entidades de segundo nivel, como federaciones, redes o plataformas.
 - Cuáles son los convenios o acuerdos por los que se regulan las condiciones laborales de sus profesionales.
 - Cuál es el nivel de incidencia de la subrogación...
- 3) El tercer capítulo analiza la dimensión económica del sector (o, más exactamente, de la parte del sector sobre la que se ha recogido información): cuál es el volumen económico gestionado por las 293 entidades; qué evolución ha ido experimentando en los últimos años; cuáles son los principales canales o vías de financiación.
- 4) El cuarto capítulo estudia la relación entre entidades y Administración, tanto en el plano económico como en el técnico. Analiza las diferencias por territorios o por administraciones y destaca los principales problemas.
- 5) El capítulo quinto, el más largo, es el dedicado a estudiar en detalle cuáles son las condiciones laborales de este sector. En las dos primeras partes ofrece una visión global del sector, especialmente de la distribución de las personas remuneradas (no del personal voluntario) en función de variables como el territorio, el convenio, el subsector o el tipo o tamaño de la entidad.

En cuanto a las condiciones laborales propiamente dichas se hace un repaso detallado a muchas de ellas: Por ejemplo:

- Cualificaciones.
 - Tipos de contrato.
 - Duración y estabilidad en el empleo.
 - Situación económica en relación a los convenios.
 - Horarios de trabajo.
 - Tipos de jornada.
 - Salud laboral.
 - Formación.
 - Promoción interna...
- 6) El capítulo 6, de conclusiones finales, quiere ser una síntesis de todo el trabajo. En cada uno de los capítulos anteriores, al final, se ofrecen también unas conclusiones del capítulo. Aquí se trata de ofrecer una visión más global del sector y de destacar aquellas cuestiones que parecen “claves”.

7) El informe, como todos nuestros informes, termina con las Recomendaciones del Ararteko: doce de ellas dirigidas a las administraciones y una (a modo de sugerencia) dirigida a las propias entidades y a otros agentes sociales.

- A esto se añaden, como elementos complementarios:

- La bibliografía citada.
- El cuestionario utilizado.
- La relación de las 293 entidades que respondieron al cuestionario.
- El cuestionario Delphi utilizado.

Debemos advertir que los resultados obtenidos con el cuestionario Delphi no los hemos incluido en el informe, pero que han servido de base para la elaboración de las recomendaciones del capítulo 7.

CAPÍTULO 1

FICHA TÉCNICA

Esta ficha técnica tiene por objeto presentar las distintas fases de la metodología que han servido para la obtención de la información existente en el diagnóstico y en las recomendaciones de mejora.

La metodología completa se ha compuesto de un análisis documental de fuentes secundarias, una fase cuantitativa de encuestación, una fase cualitativa de entrevistas y grupos de discusión y un grupo Delphi de expertos para la obtención de información prospectiva de cara a la elaboración de recomendaciones.



Desde la institución del **Ararteko** y la consultora encargada del estudio **Ados Consulting** se quiere agradecer a todas las entidades y personas participantes en el proceso de elaboración de este informe su colaboración, ya que sin sus aportaciones no hubiese sido posible este resultado final.

1.1. ANÁLISIS DE FUENTES SECUNDARIAS

Se ha realizado un exhaustivo análisis de distintas fuentes de información de carácter secundario.

Por un lado, se han estudiado distintas publicaciones y artículos de personas expertas sobre el sector, procedentes del mundo de la universidad, la consultoría, los organismos de empleo, etc., que han dado una visión contextual de la situación de esta parte del Tercer Sector dentro de la CAPV y del Estado.

Por otro, se ha analizado documentación realizada por personas referenciales pertenecientes al propio sector (directores de servicios sociales, representantes del Consejo Vasco de Bienestar Social, personal técnico, responsables de entidades, etc.), para conocer las diferencias de enfoque sobre el objeto de estudio y en cuanto a los diferentes sistemas de relación con el Tercer Sector por tipos de Administración.

En tercer lugar, se han examinado los distintos convenios sectoriales y una buena parte de los propios presentes en el sector, para poder establecer de forma objetiva las diferencias en cuanto a condiciones laborales y poderlas comparar con la información recibida en la fase cuantitativa.

Finalmente, se ha profundizado en documentación oficial respecto a tipología de entidades del Tercer Sector, organización de las contraprestaciones económicas, definición de la adjudicación de concertaciones, convenios o subvenciones (y documentación de casos concretos), etc. De esta forma se han podido establecer diferencias por territorios históricos, subsectores¹, etc.

1.2. ANÁLISIS DE FUENTES PRIMARIAS

1.2.1. Fase de análisis cuantitativo

Se ha diseñado un proceso de carácter cuantitativo, consistente en un amplio cuestionario enviado a todo el universo de entidades sin ánimo de lucro del Tercer Sector de Intervención social de la CAPV (ver anexos I y II).

El universo de entidades de Intervención social ha sido obtenido a partir del Directorio de Entidades y Centros de Servicios Sociales de Gobierno Vasco. Con esta base de datos se ha realizado un trabajo de selección de organizaciones registro por registro, para delimitar aquellas válidas, eliminando entidades con ánimo de lucro, aquellas que no se dedican a Intervención social, personas privadas, etc. La ficha técnica del proceso ha sido la siguiente²:

¹ Al hablar de subsectores nos referimos a las distintas áreas de trabajo presentes en el Tercer Sector, diferenciadas según el público objetivo de atención al que van dirigidas.

² Debe observarse que al tratarse de un universo de tamaño tan reducido, el porcentaje de tamaño muestral para obtener representatividad estadística a nivel de la CAPV y para las condiciones de confianza y error indicadas es muy elevado.

FICHA TÉCNICA

UNIVERSO	898 entidades ³
MUESTRA	293 entidades
NIVEL DE CONFIANZA (NC)	95%
MARGEN DE ERROR (ME)	+4,7%

Posteriormente, y durante el propio proceso del trabajo de campo, se ha podido obtener una información más fidedigna que ha servido para actualizar aún más el universo, ya que el seguimiento telefónico y postal realizado a todos y cada uno de los registros ha permitido identificar entidades desaparecidas, inexistentes o duplicadas.

1.2.2. Fase de análisis cualitativo

1.2.2.1. Entrevistas en profundidad a responsables de la Administración

Las entrevistas realizadas a responsables de la Administración pública han cubierto los siguientes perfiles:

- Dirección de Asuntos Sociales de Gobierno Vasco.
- Dirección de Servicios Sociales de las tres diputaciones forales.
- Dirección de Servicios Sociales de los ayuntamientos de las tres capitales.
- Servicios sociales de tres municipios menores de 15.000 habitantes de los tres territorios históricos, con distintas características: rurales, industriales, cercanos a grandes poblaciones.

Tal y como se aprecia en la siguiente tabla, no solamente se ha obtenido la visión de las distintas administraciones implicadas, sino que dentro de cada área o departamento se ha analizado la visión de las distintas secciones.

Gobierno Vasco	
Carmen Vicioso	Directora de Asuntos Sociales
Diputación Foral de Álava	
Patxi Sandín	Director de Asuntos Sociales
Diputación Foral de Bizkaia	
Iñigo Pombo	Director General de Infancia, Mujer y Personas con Discapacidad
Pedro Fernández de Larrinoa	Director General de Inserción y Personas Mayores

³ El universo obtenido contrasta con los resultados del CIDEK –1569 entidades- en su estudio (Cuadernos de Trabajo, nº 39. El Tercer Sector. Una visión cuantitativa y cualitativa. 2004). Las razones de esta diferencia, provienen de que este estudio está únicamente referido a entidades del Tercer Sector de Intervención Social. Además, el análisis realizado para definir la muestra ha sido muy exhaustivo para evitar la posible aparición de entidades que no pertenecieran al objeto de estudio (como entidades con doble forma jurídica, subcontrataciones, etc.), lo que explica las distancias entre ambos estudios en los datos absolutos referentes a empleo, voluntariado, volumen económico gestionado, etc.

Diputación Foral de Gipuzkoa	
Jon Iribar	Jefe de Sección de Planificación del Departamento de Política Social
Aitor Rodríguez-Anabitarte	Servicio de Planificación y Concertación de la Dirección General de Planificación y Gestión del Departamento de Política Social
Mayayo Alkorta	Servicio de Inversión, Inspección y Cooperación de los Servicios Sociales
Ayuntamiento de Bilbao	
José Antonio Garaizar	Director de Bienestar Social durante el proceso de realización del estudio
Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz	
Dolores García	Directora de Intervención social
Edorta Aspiazu	Director de Acción Social
Abanto y Zierbena	
M ^a José Martín	Responsable de Servicios Sociales
Amurrio	
M ^a Jesús Udaondo	Responsable de Servicios Sociales
Zumarraga	
Miren Amilibia	Responsable de Servicios Sociales

1.2.2.2. Entrevistas en profundidad a sindicatos

Se realizó también una ronda de entrevistas con los cuatro sindicatos de mayor presencia en la CAPV, esto es, CCOO, ELA-STV, LAB y UGT, con el ánimo de conocer su visión sobre la realidad del sector, el impacto de los convenios y las tendencias futuras del mismo.

Las personas entrevistadas fueron en cada caso las de mayor idoneidad, al ser representantes de sus sindicatos en los procesos de negociación de los convenios de Intervención social, Tercera edad y convenios propios de entidades o de las áreas más relacionadas con el Tercer Sector.

CC.OO.
Andoni Basterra
LAB
Aitziber Uriarte
ELA-STV
Jesús María Larramendi

UGT
Isabel Cadaval

1.2.2.3. Entrevistas en profundidad a otras entidades

Para complementar la información obtenida en las anteriores entrevistas, se ha optado por realizar dos entrevistas a entidades representativas del sector, con una amplia trayectoria y con plantillas de cierta dimensión, aunque de subsectores distintos y con modelos de funcionamiento diferenciados: Emankor Servicios Socioculturales y Agintzari Sociedad Cooperativa de Iniciativa Social.

Emankor Servicios Socioculturales
José Antonio Rodríguez
Agintzari Sociedad Cooperativa de Iniciativa Social
Alberto Ponti

1.2.2.4. Grupos de discusión

Una vez realizadas las entrevistas y contrastando la información obtenida con la procedente de la parte del análisis cuantitativo y del análisis documental, se procede a la realización de ocho grupos de discusión, divididos por territorio histórico, ateniéndose a criterios de subsector, tamaño de la entidad, convenio, etc. El tamaño de las entidades marca una diferencia fundamental en las condiciones laborales: el tipo de convenio disponible. En las entidades de mayor tamaño encontramos habitualmente convenios propios⁴, condiciones sociolaborales asentadas y por encima de otros convenios sectoriales, con entidades con un largo recorrido, negociados directamente con las administraciones y una mayor estabilidad en el trabajo. Esto es especialmente claro en los subsectores de discapacidad.

Por el contrario, en las de menor tamaño hay variaciones según territorio histórico, existiendo entidades adheridas a convenios sectoriales (Intervención social, Tercera edad, Infancia, Oficinas y despachos, etc.), con convenio propio o incluso sin convenio. En estos casos, a veces, es incluso la Administración quien marca las condiciones (llegando a tomar un convenio de referencia cuando no lo hay) para regular la relación.

Por ello, se ha articulado la siguiente estructura de grupos de discusión dividida en dos ejes de actuación: territorio histórico y tamaño / convenio de la entidad:

⁴ Excepto en Bizkaia, donde algunas entidades de gran tamaño (como EDE, Suspergintza, Fundación Peñascal, Bizitegi o Etorikintza) están adheridas al convenio de Intervención social.

Ubicación	Tamaño de la entidad	
	<20 personas empleadas	>20 personas empleadas
Álava	1 grupo	1 grupo
Bizkaia	2 grupos	2 grupos
Gipuzkoa	1 grupo	1 grupo

Así, Álava ha sido dividida en dos grupos; el primero referente a entidades de un cierto tamaño, profesionalizadas, prestadoras de servicios y con convenios propios o sectoriales amplios. El segundo, referido a entidades más pequeñas, en las que se conjuga trabajo remunerado y voluntario, y sin convenio o con un convenio marcado por la Administración como referencia.

Álava. Entidades participantes en grupos de discusión
Asociación Ayalesa de Familiares y Enfermos Psíquicos ASASAM
Asociación de Ayuda a Afectados de Parálisis Cerebral de Álava ASPACE
Asociación de Daño Cerebral Adquirido ATECE
Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer de Álava AFADES
Asociación de Padres de Niños y Afectados Oncohematológicos de Álava ASPANAFOHA
Asociación de Personas con Discapacidad Intelectual de Álava APDEMA
Asociación Gaztaroan Ekin
Asociación Gitana Gao Lacho Drom
Asociación Nuevo Futuro
Cáritas
Centros de Cultura Popular
Comisión Antisida
Federación Sartu
Fundación Beti Gizartean
Fundación Mejora
Fundación Secretariado Gitano
Fundación Tutelar Beroa
Fundación Vicente Abreu
Instituto de Reintegración Social de Álava IRSE

Por su parte, Bizkaia ha tenido como eje separador de los grupos –habiéndose realizado cuatro por su mayor volumen de empleo y entidades en la CAPV- la adhesión al convenio de Intervención social (que permitirá ver las diferencias entre distintos tamaños de entidades, subsectores, enfoques de la realidad, etc.) y aquellas con convenios propios o adheridas a otros convenios.

Bizkaia. Entidades participantes en grupos de discusión

Agiantza
Asociación Anti Sida T4
Asociación de Padres de Niños Autistas de Bizkaia APNABI
Asociación Vizcaína de Familiares y Enfermos Psíquicos AVIFES
Bidesari
Bizgarri
Bizitegi
Comisión Anti Sida
Fundación EDE
Fundación Etoraintza
Fundación Peñasal
Fundación Síndrome de Down del País Vasco
Gazteleku
Gizakia
Lagun Artean
Lanberri
Lantegi Batuak
Médicos del Mundo
Oblatas Lehió Zabalik
Organización Nacional de Ciegos ONCE
Sortarazi
Zubietxe
Zubiko

Finalmente, Gipuzkoa ha sido separado en dos grupos atendiendo a grandes entidades prestadoras de servicios por un lado (habitualmente fundaciones y residencias) con convenios propios o adheridas al de tercera edad, y por otro a entidades menores con convenios sectoriales referenciados al de Intervención social o en algunos casos, incluso, sin convenio o de carácter estatal.

Gipuzkoa. Entidades participantes en grupos de discusión

Asociación Ciudadana Anti-Sida de Gipuzkoa ACASGI
Asociación de Ayuda a Afectados de Parálisis Cerebral de Gipuzkoa ASPACE
Asociación de Familiares de Personas Sordas ARANSKI
Asociaciones de Traumatismos Craneoencefálicos y Daño Cerebral de Gipuzkoa ATECE
Baikara Federazioa

Fundación Hurkoa
Fundación Intered
Fundación Patronato Zorroaga
Hogar Mary Ward
Izan Proyecto Hombre
Red de Apoyo a la Inserción Sociolaboral RAIS
Residencia San Andrés
Sarea Fundazioa

1.2.2.5. Método Delphi

En último lugar, y destinado a la obtención de información concreta con la que alimentar la batería de recomendaciones que acompaña a este diagnóstico, se ha realizado un grupo Delphi de expertos del sector.

El Grupo Delphi busca mantener contacto con todas las sensibilidades e intereses presentes en la configuración del Tercer Sector y las áreas adyacentes que lo conforman. Por ello, no solamente quedará referido al propio Tercer Sector, sino también a la Administración y a los sindicatos.

Se trata de una técnica especialmente útil en materia prospectiva, ya que permite establecer un cierto consenso sobre el desarrollo futuro de acontecimientos, a partir de la valoración de afirmaciones por parte de personas referenciales de los distintos subsectores y áreas implicadas en el Tercer Sector.

En este caso, se han seleccionado los siguientes perfiles, pertenecientes a diversas áreas y subsectores, como son Administración, los sindicatos y diversos subsectores del Tercer Sector (entidades de distintos tamaños, subsectores, con distintos modos de relación con la Administración, etc.). Así:

- **Administración:**
Dos diputaciones forales (Álava y Bizkaia) y un ayuntamiento (Donostia-San Sebastián).
- **Sindicatos:**
CCOO y LAB, aquellos con mayor presencia en el sector.
- **Tercer Sector:**
Representantes de los subsectores de discapacidad, tercera edad, talleres de empleo protegido e intervención social, de distintos tamaños, con distintas formas de financiación (convenios, licitaciones y subvenciones) y de los tres territorios históricos.

Organismo	Persona experta participante
Diputación Foral de Gipuzkoa	Jon Iribar
Diputación Foral de Bizkaia	Iñigo Pombo Pedro Fernández de Larrinoa
Ayto. de Donostia-San Sebastián	Edorta Aspiazu Mikel Esnal

Ayto. de Bilbao	José Antonio Garaizar Txema Duque
CC.OO.	Andoni Basterra
LAB	Aitziber Uriarte
Sartu Álava	Javier Lobato
Cáritas Álava	Ramón Ibeas
Fundación Patronato Zorroaga	Mikel Mirena Agirrezabal
Asociación Ciudadana Anti-Sida de Gipuzkoa ACASGI	Paki Lucha
Médicos del Mundo	Carlos García
Lantegi Batuak	Menchu Gómez
FEVAS	Pedro Fernández
Gizardatz	Mirko Gerolin
Gazteleku	Miguel Ángel Gómez

El cuestionario ha sido remitido a los participantes por correo electrónico, dejando una semana entre las rondas para elaborar las medias de las puntuaciones y remitir la siguiente remesa.

De esta forma, al finalizar la segunda ronda se ha podido obtener una priorización de necesidades y situaciones desde las distintas ópticas e intereses presentes en el sector.

CAPÍTULO 2

ENTIDADES DEL TERCER SECTOR DE INTERVENCIÓN SOCIAL

En este capítulo se presenta una visión del Tercer Sector de Intervención social a nivel de entidades, atendiendo a criterios geográficos, de profesionalización, de subsector de trabajo, convenio utilizado, etc.

Con el mismo se podrá obtener una visión de las diferencias internas y las razones de las mismas así como una radiografía de los principales puntos de interés.

2.1. DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE LAS ENTIDADES

2.1.1. *Ámbito geográfico de localización*

El grueso de las entidades del Tercer Sector de Intervención social se ubican en las capitales de provincia y sus zonas metropolitanas. Así, el 72,4% de las mismas se ubican en las tres capitales, cifra que aumenta hasta el 85,5% si se tiene en cuenta sus zonas metropolitanas.

Principalmente se concentran en las tres capitales vascas y en aquellas ciudades de sus cinturones metropolitanos (como Portugalete, Barakaldo, Getxo o Basauri) o de más de 15.000 habitantes (Bermeo, Durango, etc.).

Tabla 1. Ámbito geográfico de localización de las entidades

Localidad	Porcentaje
Bilbao	34,1%
Vitoria-Gasteiz	21,6%
Donostia-San Sebastián	16,7%
Portugalete	2,1%
Barakaldo	2,1%
Getxo	1,7%
Durango	1,4%
Basauri	1,4%
Tolosa	1,0%
Oiartzun	1,0%
Bermeo	1,0%

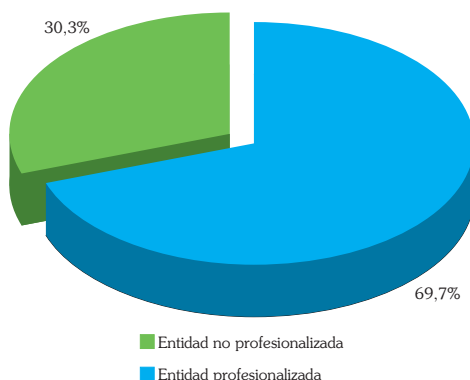
Zumarraga	0,7%
Zumaia	0,7%
Zalla	0,7%
Errenteria	0,7%
Muskiz	0,7%
Irun	0,7%
Elgoibar	0,7%
Eibar	0,7%
Derio	0,7%
Abanto y Ciérvana-Abanto Zierbena	0,7%
Valle de Trápaga-Trapagaran	0,3%
Sestao	0,3%
Santurtzi	0,3%
Pasaia	0,3%
Ortuella	0,3%
Orozco	0,3%
Markina	0,3%
Loiu	0,3%
Llodio/Laudio	0,3%
Ayala/Aiara	0,3%
Lekeitio	0,3%
Leioa	0,3%
Igorre	0,3%
Hondarribia	0,3%
Gordexola	0,3%
Gernika	0,3%
Gamiz-Fika	0,3%
Ermua	0,3%
Erandio	0,3%
Busturia	0,3%
Barrika	0,3%
Balmaseda	0,3%
Arrigorriaga	0,3%
Arrasate/Mondragón	0,3%
Amurrio	0,3%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

2.1.2. Distribución de entidades con personal profesional

Prácticamente el 70% de las entidades de la muestra se encuentran profesionalizadas, es decir, disponen de alguna persona liberada (ya sea a tiempo completo o parcial) para realizar trabajo en la organización.

Gráfico 1. Nivel de profesionalización



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Nivel de profesionalización de las entidades

Tipo de entidad	Porcentaje
Entidad profesionalizada	69,7%
Entidad no profesionalizada	30,3%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Por territorio histórico, el mayor porcentaje de entidades profesionalizadas (51%) se encuentra en Bizkaia, porcentaje ligeramente por debajo de su número global de entidades (53,3% del total). Por el contrario, Álava y Gipuzkoa tienen un porcentaje ligeramente mayor de profesionalización que el que les corresponde por distribución total de organizaciones.

Tabla 3. Ámbito geográfico de localización de las entidades profesionalizadas, por territorio histórico

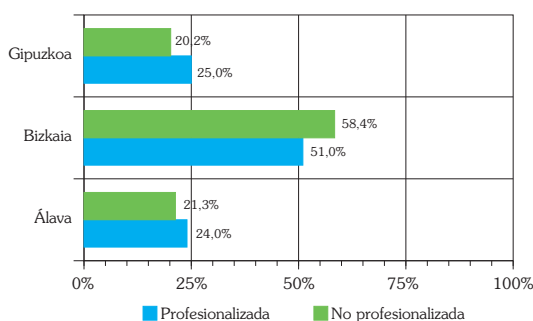
Ubicación geográfica	Porcentaje
Álava	23,2%
Bizkaia	53,3%
Gipuzkoa	23,5%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4. Ámbito geográfico de localización, por nivel de profesionalización

Ubicación geográfica	Porcentaje	
	Profesionalizada	No profesionalizada
Álava	24,0%	21,3%
Bizkaia	51,0%	58,4%
Gipuzkoa	25,0%	20,2%
Total	100%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2. Distribución geográfica, por nivel de profesionalización

Fuente: Elaboración propia.

La concentración antes reseñada en grandes núcleos es aún más relevante si solamente se tiene en cuenta a las entidades profesionalizadas⁵, ya que el 78% de las mismas está radicada en Bilbao, Donostia-San Sebastián y Vitoria-Gasteiz y el 89,5% en sus zonas metropolitanas (Gran Bilbao, Donostialdea).

Tabla 5. Ámbito geográfico de localización de las entidades profesionalizadas

Entidades profesionalizadas	Porcentaje
Bilbao	36,0%
Vitoria-Gasteiz	24,0%
Donostia-San Sebastián	18,0%
Barakaldo	2,0%

⁵ Se ha tomado por entidad profesionalizada toda aquella que al menos cuenta con una persona empleada (ya sea a jornada completa, media jornada o un determinado número de horas diarias).

Getxo	2,0%
Portugalete	2,0%
Durango	1,5%
Oiartzun	1,5%
Elgoibar	1,0%
Errenteria	1,0%
Arrasate/Mondragón	0,5%
Barrika	0,5%
Basauri	0,5%
Busturia	0,5%
Derio	0,5%
Eibar	0,5%
Erandio	0,5%
Gamiz-Fika	0,5%
Gernika	0,5%
Gordexola	0,5%
Hondarribia	0,5%
Irun	0,5%
Lekeitio	0,5%
Loiu	0,5%
Muskiz	0,5%
Orozko	0,5%
Ortuella	0,5%
Pasaia	0,5%
Tolosa	0,5%
Zalla	0,5%
Zumaia	0,5%
Zumarraga	0,5%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Así, Bilbao concentra el 36% de las mismas, Donostia-San Sebastián el 24% y Vitoria-Gasteiz el 18%, siendo la zona metropolitana del Gran Bilbao la que concentra el 50% del total y Donostialdea el 21,5%, alcanzando las tres capitales el 78% del total.

Tabla 6. Ámbito geográfico de localización de las entidades profesionalizadas, por capitales

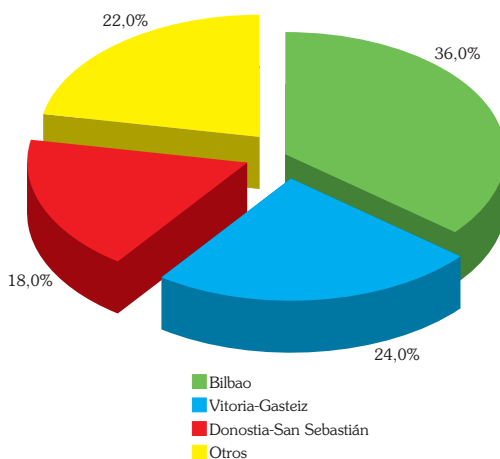
Entidades profesionalizadas	Porcentaje
Bilbao, Donostia-San Sebastián y Vitoria-Gasteiz	78,0%
Resto	22,0%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7. Ámbito geográfico de localización de las entidades profesionalizadas, por zonas metropolitanas

Entidades profesionalizadas	Porcentaje
Bilbao metropolitano	50%
Donostialdea	21,5%
Resto de la CAPV	35,5%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3. Distribución de entidades, por municipios

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8. Ámbito geográfico de localización de las entidades profesionalizadas, por municipios de más de 50.000 habitantes

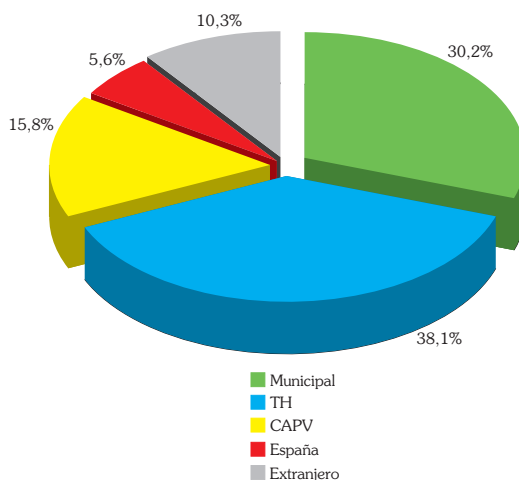
Tipo de entidad	Porcentaje
Bilbao	36,0%
Vitoria-Gasteiz	24,0%
Donostia-San Sebastián	18,0%
Portugalete	2,0%
Barakaldo	2,0%
Getxo	2,0%
Irun	0,5%
Resto de municipios	15,5%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

2.1.3. *Ámbito geográfico de actuación*

Su ámbito geográfico de actuación⁶ es mayoritariamente provincial y municipal (68,3% de las entidades). También es relevante el número de aquellas que trabajan en toda la CAPV (más del 15%), siendo ya más minoritarias las estatales e internacionales (perfil que se correspondería más con entidades de cooperación).

Gráfico 4. Ámbito geográfico de actuación



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9. Ámbito geográfico de actuación de las entidades

Ámbito de actuación	Porcentaje
Municipal	30,2%
Territorio histórico (TH)	38,1%
Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV)	15,8%
España	5,6%
Extranjero	10,3%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

2.2. FORMA JURÍDICA

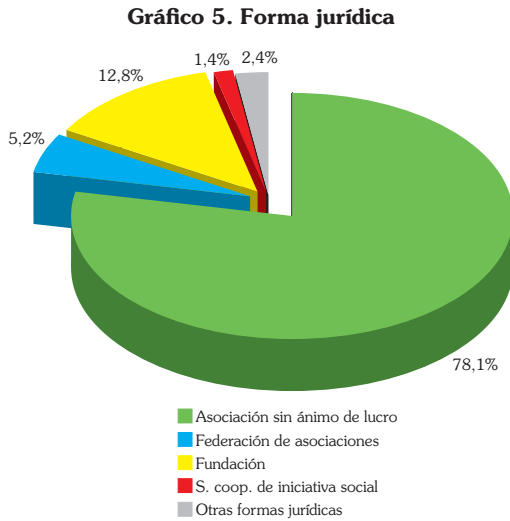
La principal forma jurídica adoptada por las entidades sin ánimo de lucro del sector de Intervención social es la de asociación sin ánimo de lucro, que concentra algo más del 78% de las entidades. Las fundaciones (casi el 13% de las organizaciones) y las federaciones (prácticamente el 6%) son también relevantes en el panorama de entidades.

⁶ Por ámbito geográfico de actuación se entiende la amplitud de la zona de actuación en términos geográficos.

Tabla 10. Forma jurídica

Forma jurídica	Porcentaje
Asociación sin ánimo lucro	78,1%
Federación de asociaciones	5,2%
Fundación	12,8%
S. coop. de iniciativa social	1,4%
Otras formas jurídicas	2,4%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

En materia de empleo, sin embargo, hay variaciones. Las federaciones, sociedades cooperativas de iniciativa social y las fundaciones son las formas jurídicas más profesionalizadas (más del 90% de las mismas lo están). En cambio, las asociaciones corresponden con un perfil con un mayor porcentaje de voluntariado, siendo casi un 40% de ellas organizaciones no profesionalizadas.

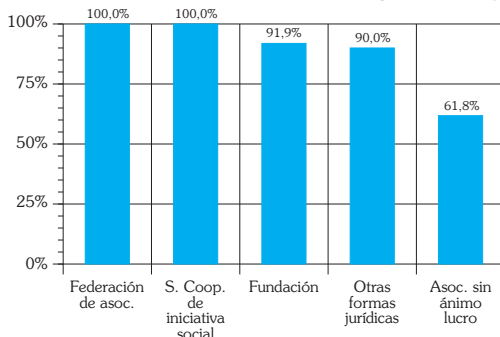
Tabla 11. Forma jurídica, por nivel de profesionalización

Forma jurídica	Porcentaje		Total
	Profesionalizada	No profesionalizada	
Asociación sin ánimo lucro	61,8%	38,2%	100%
Federación de asociaciones	100,0%	0,0%	100%
Fundación	91,9%	8,1%	100%

Otras formas jurídicas	90,0%	10,0%	100%
S. coop. de iniciativa social	100,0%	0,0%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6. Nivel de profesionalización, según forma jurídica



Fuente: Elaboración propia.

2.3. SUBSECTOR DE ACTIVIDAD Y PÚBLICOS OBJETIVOS DE ACTUACIÓN

Siempre resulta complicado aplicar una clasificación estándar o universal a un sector tan heterogéneo como el Tercer Sector de Intervención social, habida cuenta la gran cantidad de diferencias presentes en el mismo.

Sin embargo, se imponía su estructuración del mismo siguiendo una clasificación que permitiese la comparación o que sirviese de referencia (incluso siendo claras las limitaciones que ofrecen las distintas clasificaciones existentes).

Existen a nivel nacional e internacional distintas clasificaciones aplicables al Tercer Sector, partiendo de la clasificación más básica y clásica –desarrollada por Beveridge⁷ en 1948 y que se basaba en la diferenciación entre entidades de autoayuda y aquellas que ejercen su labor en favor de personas no asociadas- a aquellas desarrolladas por Hoekendijk⁸, Ascoli⁹, Hanshaff¹⁰, García Roca¹¹, Fantova¹² o Urrutia¹³, entre otros muchos.

⁷ Beveridge, William. *Voluntary action: A report on methods of social advance*. George Allen. London. 1948.

⁸ Hoekendijk, Liebje. *Deontological code for voluntarism*. Bussum, EuroNetwork Foundation, 1991.

⁹ Ascoli, U. *Towards a partnership between statutory sector and voluntary sector. Government and Voluntary Sector*. Avebury. 1992.

¹⁰ Hansmann, Henry. *The role of nonprofit enterprise*. Josey-Bass. San Francisco. 1986.

¹¹ García Roca, Joaquín *El Tercer Sector*. En Documentación Social nº 103. Madrid 1996.

¹² Fantova, Fernando. *Tercer Sector e intervención social*. PPC. 2005.

¹³ Urrutia Víctor. *Transformación y persistencia de los Movimiento Sociales Urbanos*. Política y Sociedad Nº 10, Madrid 1992.

Sin embargo, en los últimos años se ha utilizado principalmente la desarrollada por Lester Salamon¹⁴, de carácter más global y menos centrada en un único elemento diferenciador, siendo ésta por la que se ha optado en el desarrollo de este estudio, al entenderse que es la que mayores posibilidades comparativas proporciona.

Esta clasificación estructura el sector no lucrativo en los siguientes subgrupos de actividad:

La Clasificación Universal de Entidades No Lucrativas
Lester Salamon y Helmut Anheir. Universidad John Hopkins
<p>Cultura y ocio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura y arte. • Deportes. • Otras actividades recreativas.
<p>Educación e investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Educación primaria y secundaria. • Educación superior. • Otra educación. • Investigación.
<p>Sanidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hospitales y rehabilitación. • Residencias de la tercera edad. • Salud mental y servicios de urgencia. • Otros servicios sanitarios.
<p>Servicios sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servicios sociales. • Emergencias y ayuda. • Ayuda y mantenimiento de rentas.
<p>Medio ambiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medio ambiente. • Protección de los animales.
<p>Desarrollo y vivienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo económico, social y comunitario. • Vivienda. • Empleo y formación.
<p>Derecho, asesoramiento legal y política:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Derechos civiles y asesoramiento legal. • Derecho y servicios jurídicos. • Organizaciones políticas.
<p>Intermediarios filantrópicos y promoción del voluntariado.</p>
<p>Internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ayuda al desarrollo, humanitaria y de emergencia.

¹⁴ Salomon, Lester M. y Anheir, Helmut K. *The international Classification of Nonprofit Organizations: ICNPO-Revision 1 1996*. Working Paper of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Project, n° 19. Baltimore. 1993.

Religión:

- Asociaciones y congregaciones religiosas.

Asociaciones empresariales y profesionales, sindicatos.

Varios. No clasificables en ninguno de los anteriores apartados.

Fuente: Lester Salamon (1993).

Existen limitaciones claras a la hora de clasificar el Tercer Sector –con ésta y con cualquier otra clasificación-, ya que muchas entidades desarrollan su actividad con múltiples problemáticas y subsectores y les resulta complicado autoincluirse únicamente en un apartado.

Sin embargo y dentro de lo que cabe, esta clasificación se adapta bastante bien a los distintos subsectores del Tercer Sector de Intervención social, especialmente cuando se hace el ejercicio de tomar la actividad o público principal como elemento de referencia. Así, las entidades cuyo trabajo se desarrolla en Intervención social en sentido estricto suelen encuadrarse bien en el apartado de “Servicios sociales”, aquellas de “Tercera edad y residencias” en “Sanidad”, las “Educativas y formativas” en “Educación e investigación”, etc.

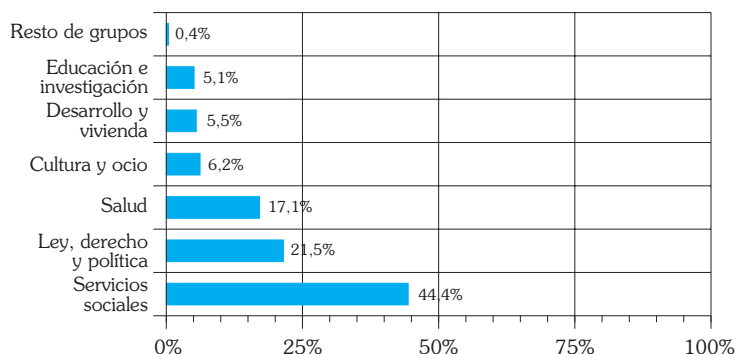
Es por ello por lo que, en general, se ha trabajado con el nivel básico de desagregación (nivel 1: Cultura y ocio, Servicios sociales, Sanidad, Educación, etc.), dejando el nivel avanzado de desagregación para objetivos específicos de carácter concreto.

2.3.1. Subsectores de actividad

Las entidades analizadas trabajan principalmente en Servicios sociales, Servicios de salud (especialmente de tercera edad) y en la reivindicación y protección de derechos de grupos específicos.

Igualmente, el perfil de los públicos objetivos a los que se dirigen las entidades sin ánimo de lucro de Intervención social son mujeres u hombres por igual, de edad adulta, en situación de discapacidad o de tercera edad o exclusión social.

Gráfico 7. Subsectores de actividad



Fuente: Elaboración propia.

Los principales públicos objetivos a los que se dirigen las entidades del sector de Intervención social, de acuerdo a los parámetros estándar de la Clasificación Internacional de Organizaciones, son Servicios sociales (44,4% de las entidades), Ley, derecho y política (21,5%) y Salud (17,1%).

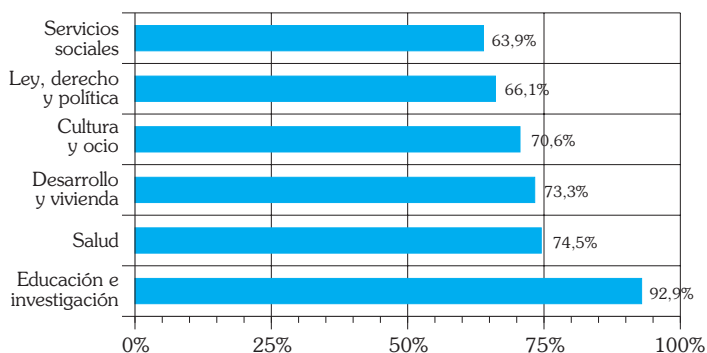
Tabla 12. Subsector de actividad por nivel de profesionalización

Subsector	Porcentaje		Total
	Profesionalizada	No profesionalizada	
Cultura y ocio	70,6%	29,4%	100%
Educación e investigación	92,9%	7,1%	100%
Salud	74,5%	25,5%	100%
Servicios sociales	63,9%	36,1%	100%
Desarrollo y vivienda	73,3%	26,7%	100%
Ley, derecho y política	66,1%	33,9%	100%
Resto de grupos	100,0%	0,0%	100%

Fuente: Elaboración propia.

A nivel más concreto –desagregando los grupos generales en subgrupos-, los más importantes son los subgrupos específicos de Servicios sociales (40,4%), Protección de derechos y promoción de grupos específicos (21,1%) y Otros servicios de salud (residencias, hospitales, etc.) (12,4%).

Gráfico 8. Nivel de profesionalización, por subsector de actividad



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13. Subsector de actividad, por nivel de profesionalización

Subsector	Porcentaje
Cultura y ocio	1,1%
Cultura y arte	1,1%
Deporte	0,4%
Ocio y clubes sociales	3,6%

Otro tipo de educación	5,1%
Hospitales y rehabilitación	3,3%
Cuidado de niños	0,4%
Salud mental e intervenciones en crisis	1,1%
Otros servicios de salud	12,4%
Servicios sociales	40,4%
Emergencia y socorro	4,0%
Medio ambiente	0,4%
Servicios comunitarios y vecinales	5,5%
Protección de derechos y promoción de grupos específicos	21,1%
Ley y servicios legales	0,4%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

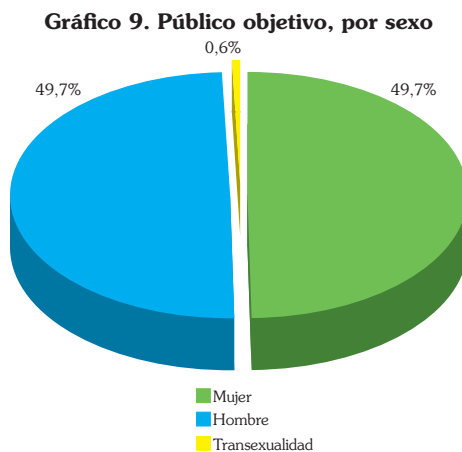
2.3.2. Públicos objetivos

El público objetivo, en función del sexo, tiene una distribución similar entre mujeres y hombres, siendo transexual un 0,6% de la población objeto de atención.

Tabla 14. Público objetivo, por sexo

Público objetivo	Porcentaje
Mujer	49,7%
Hombre	49,7%
Transexualidad	0,6%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

2.3.3. Edad

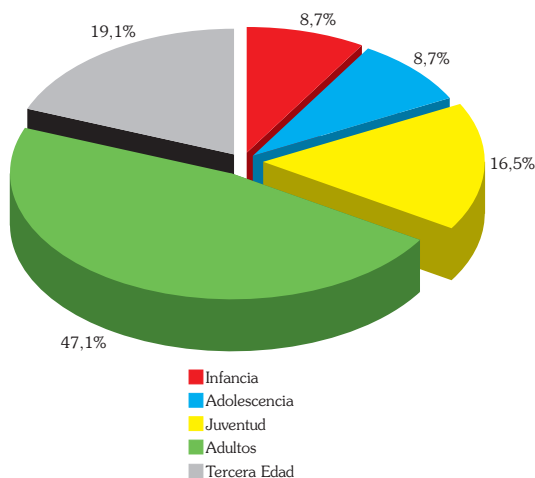
Por edad, prácticamente la mitad de las personas atendidas (47,1%) son de edad adulta, seguidas de las del grupo de tercera edad (19,1%) y las jóvenes (16,5%).

Tabla 15. Público objetivo, por edad

Público objetivo	Porcentaje
Infancia	8,7%
Adolescencia	8,7%
Juventud	16,5%
Adultos	47,1%
Tercera edad	19,1%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 10. Público objetivo, por grupo de edad



Fuente: Elaboración propia.

2.3.4. Características del público objetivo. Situaciones asociadas

Por situaciones asociadas al público objetivo de atención, la principal es la discapacidad (un 43,7%), seguida a bastante distancia de tercera edad (18,6%) y exclusión y riesgo de exclusión social (11,8%).

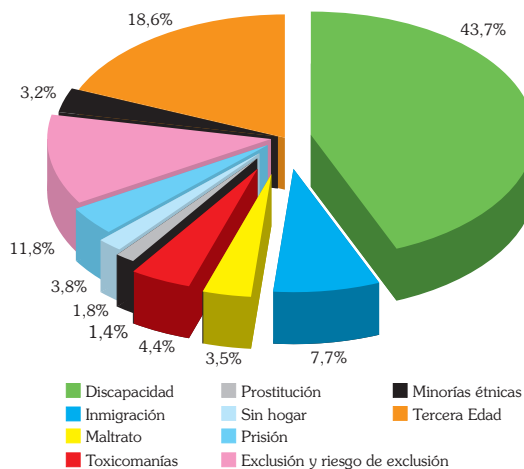
Tabla 16. Público objetivo, por situación asociada

Público objetivo	Porcentaje
Discapacidad	43,7%

Inmigración	7,7%
Maltrato	3,5%
Toxicomanías	4,4%
Prostitución	1,4%
Sin hogar	1,8%
Prisión	3,8%
Exclusión y riesgo de exclusión	11,8%
Minorías étnicas	3,2%
Tercera edad	18,6%
Total	100%

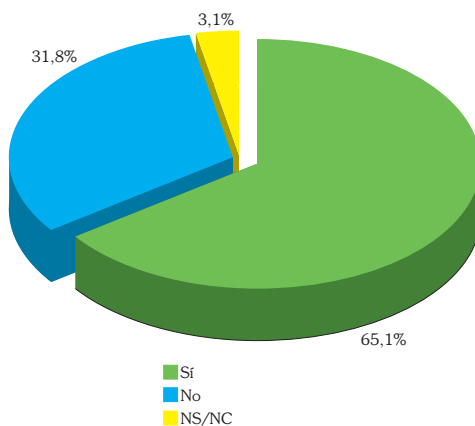
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 11. Público objetivo, por situación asociada



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 12. Subsectores de actividad



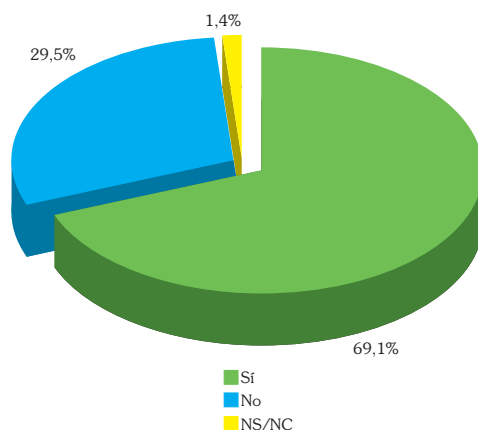
Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, el porcentaje de entidades destinadas a combatir la exclusión social ha de ser matizado, ya que, de ser entendido en sentido amplio y complejo, incluiría aquellas dedicadas a la lucha contra el maltrato, el tratamiento de las toxicomanías, la ayuda a las personas sin hogar, la mejora de las condiciones sociolaborales de las personas en prisión o dedicadas a la prostitución e incluso a la ayuda a inmigrantes y minorías étnicas, con lo que su porcentaje sería mucho más elevado (37,6%).

2.4. PERTENENCIA A ENTIDADES DE SEGUNDO NIVEL¹⁵

La mayor parte (casi el 70%) de las entidades analizadas pertenecen a una entidad de carácter superior. Este porcentaje es aún mayor entre las entidades profesionalizadas, donde casi una de cada cuatro está incluida en una entidad de segundo nivel (por solamente un 57,3% de las no profesionalizadas).

Gráfico 13. Pertenencia a entidades de segundo nivel



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 17. Pertenencia a entidades de segundo nivel

Porcentaje	
Sí	69,1%
No	29,5%
NS/NC	1,4%
Total	100%

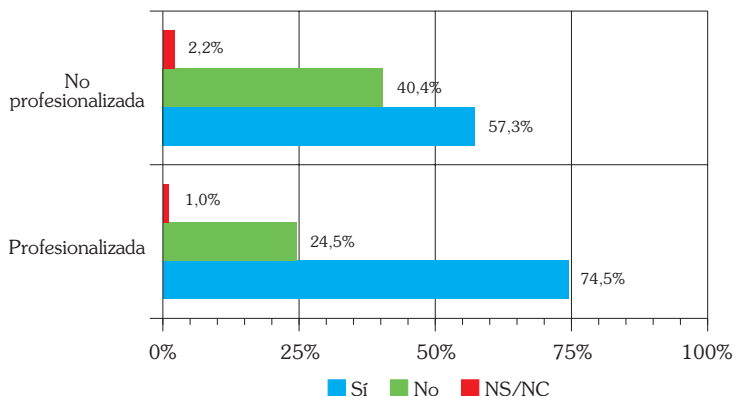
Fuente: Elaboración propia.

¹⁵ Se entiende por entidades de segundo nivel aquellas supraentidades -que engloban por encima a entidades-, permitiendo agruparlas en función de un interés, tal y como podría ser el caso de una federación o una coordinadora.

Tabla 18. Pertenencia a entidades de segundo nivel, según profesionalización

	Porcentaje	
	Profesionalizada	No profesionalizada
Sí	74,5%	57,3%
No	24,5%	40,4%
NS/NC	1,0%	2,2%
Total	100%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 13A. Pertenencia a entidades de segundo nivel, por profesionalización

Fuente: Elaboración propia.

La red de entidades de segundo nivel es muy diversa, aunque destacan la Red Europea de Lucha contra la Exclusión Social (EAPN), Asociación de Entidades de Iniciativa e Intervención Social (Gizardatz), Federación de Residencias y Servicios de Atención al Mayor –Sector Solidario- (LARES) y Federación Vasca de Asociaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEVAS) (dato en todo caso a tomar de forma muy relativa, ya que entre ellas no alcanzan el 15% de las adhesiones).

Esto es un claro reflejo de la fragmentación y dispersión del sector, con múltiples subsectores y con distintas formas de organización y relación, así como una gran diversidad de interlocutores con la Administración.

Es importante destacar la no exclusividad de pertenencia a una única entidad de segundo nivel, ya que existen entidades asociadas o pertenecientes a más de una, en función de la finalidad de la misma.

Tabla 19. Principales entidades de segundo nivel

Principales supraentidades	Porcentaje
Red Europea de Lucha contra la Exclusión Social (EAPN)	4,4%
Asociación de Entidades de Iniciativa e Intervención Social (Gizardatz)	2,8%
Federación de Residencias y Servicios de Atención al Mayor –Sector Solidario- (LARES)	2,5%

Federación Vasca de Asociaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEVAS)	2,2%
Federación de Asociaciones Vicente Abreu	1,9%
Red de Economía Solidaria de Euskadi (REAS)	1,7%
EuskalSida	1,7%
Unión de Asociaciones y Entidades de Atención al Drogodependiente (UNAD)	1,4%
Elbarrituen Ordezkarien Euskal Kontseilua / Consejo Vasco de Representantes de Discapacitados (EDEKA)	1,4%
Harresiak Apurtuz	1,4%
Otras	78,6%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

2.5. REGULACIÓN LABORAL DE LAS ENTIDADES

2.5.1. Existencia de convenios

Entre las entidades profesionalizadas, un 65,1% de ellas tiene algún tipo de convenio firmado, llamando la atención el elevado porcentaje de entidades (31,8%, que engloba al 13,6% de las personas trabajadoras –ver apartado 5.1.3.-) que carecen de convenio.

Como solución a esta situación, en ocasiones, la Administración –por ejemplo al realizar servicios mediante convenio con entidades- suele tomar como referencia un convenio sectorial similar, para garantizar unas condiciones laborales más o menos estándar. Sin embargo, aquellas entidades que funcionan bajo subvenciones no quedan normalmente sometidas a este control, por lo que resulta más difícil garantizar una regulación estable de sus condiciones laborales.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 20. Existencia de convenio

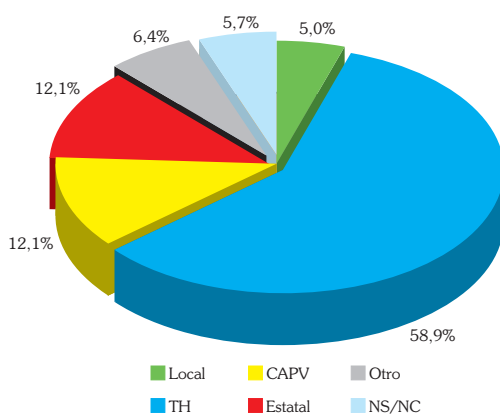
Existencia de convenio	Porcentaje
Sí	65,1%
No	31,8%
NS/NC	3,1%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

2.5.2. *Ámbito de aplicación de los convenios*

Los ámbitos de aplicación de los convenios –en el apartado siguiente se verá cuáles son los principales– son principalmente a nivel de cada territorio histórico (es decir, son conceptos de aplicación obligada únicamente en Álava, Bizkaia o Gipuzkoa), con casi el 59% de los mismos, situación lógica teniendo en cuenta los datos anteriores que indicaban que el propio ámbito de actuación de las entidades era éste.

Los convenios de ámbito más general (especialmente referidos a la CAPV o incluso al Estado) y los de corte más restringido (local) son menos habituales. Esto es así ya que incluso aquellos convenios propios suelen darse a nivel de cada territorio histórico, puesto que las entidades suelen tener sedes o servicios en distintos municipios.

Gráfico 15. Ámbito de aplicación de los convenios

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 21. Ámbito geográfico de aplicación del convenio, por entidades

Ámbito de aplicación de convenio	Porcentaje
Local	5,0%

TH	58,9%
CAPV	12,1%
Estatat	12,1%
Otro	6,4%
NS/NC	5,7%
Total	100%

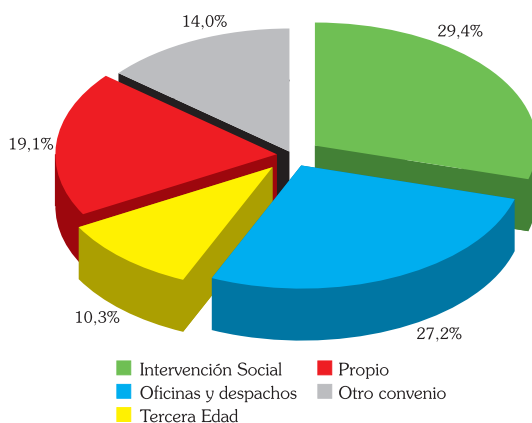
Fuente: Elaboración propia.

2.5.3. Tipos de convenio más habituales

De entre las entidades con convenio, son Intervención social y Oficinas y despachos los más habituales (29,4% y 27,2%). Este dato contrasta con el del personal empleado, en el que, por ejemplo, Oficinas y despachos es un convenio minoritario, de lo que se deduce que es aplicado por entidades de pequeño tamaño, que pueden coincidir con nichos de autoempleo¹⁶ detectados en el sector.

Por el contrario, las entidades de mayor tamaño tienden a desarrollar su propio convenio, ya que aunque aquellas con convenio propio solamente suponen un 19,1%, generan el 36,6% de los empleos (ver apartado 5.1.3.).

Gráfico 16. Tipos de convenios más habituales, por entidades de aplicación



Fuente: Elaboración propia.

¹⁶ Por nicho de autoempleo se entiende a las entidades concebidas como forma de autoempleo, sin una base social real. En realidad se trataría en muchas ocasiones de empresas de servicios sociales que funcionan bajo la forma jurídica de una entidad sin ánimo de lucro.

Tabla 22. Tipos de convenios más habituales por entidades

Tipo de convenio (entidades)	Porcentaje
Intervención social ¹⁷	29,4%
Oficinas y despachos ¹⁸	27,2%
Tercera edad	10,3%
Otro convenio ¹⁹	14,0%
Propio	19,1%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

2.5.4. Convenios por territorio histórico

El principal convenio en Bizkaia (por número de entidades profesionalizadas que lo aplican, no por volumen de empleos) es el de Intervención social (33,3% de las entidades), seguido de Oficinas y despachos (21%). El porcentaje de entidades sin convenio es menor que en otros territorios, hecho en el que la aparición del convenio de Intervención social ha tenido sin duda una relevancia muy importante.

Llama la atención el caso de este convenio -Intervención social-, que a pesar de ser un convenio propio del territorio de Bizkaia, también se utiliza en Álava y Gipuzkoa como marco referencial. Esto se debe a su imposición por parte de la Administración, para buscar un marco referencial en materia de condiciones laborales que permita homogeneizar situaciones no reguladas.

Tabla 23. Tipos de convenios más habituales, por territorio histórico

	Porcentaje		
	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
Sin convenio	63,8%	14,3%	30,8%
Intervención social	6,4%	33,3%	3,8%
Oficinas y despachos	2,1%	21,0%	26,9%
Tercera edad	2,1%	8,6%	9,6%

¹⁷ Ha de tenerse en cuenta que si bien Intervención Social es solamente de aplicación obligatoria en Bizkaia, en ocasiones se usa como referencia en Álava y Gipuzkoa. Además, existen dos convenios territoriales de Oficinas y despachos (uno en Bizkaia y otro en Gipuzkoa).

¹⁸ La realidad del uso del convenio de Oficinas y despachos en el sector de Intervención social de Bizkaia es la de la ilegalidad en muchos casos en la aplicación del mismo, ya que su ámbito competencial ya es recogido por el convenio de Intervención social. Es decir, el convenio que deberían usar esas entidades debería ser el de Intervención social.

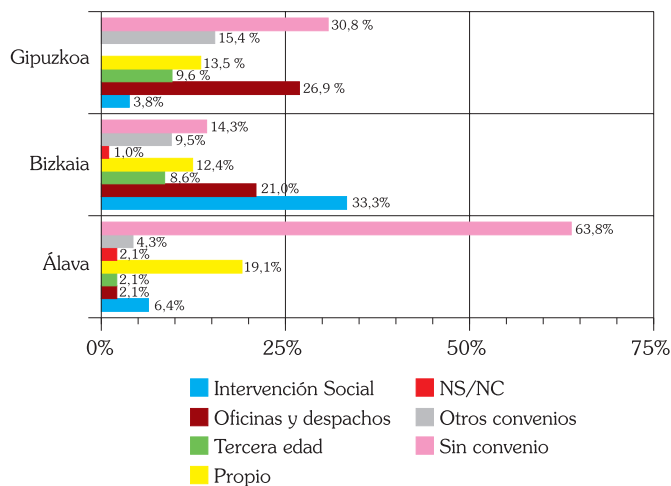
¹⁹ Si bien los convenios arriba destacados son los más habituales en el sector (en términos de entidades y de empleo adscrito, aunque con diferencias internas), es de reseñar que por la gran heterogeneidad del sector se han analizado otros muchos convenios (que tienen una repercusión mucho menor tanto a nivel de empleo como de entidades y que quedan incluidos dentro del epígrafe "Otros convenios"), como son Udalhitz, Limpieza de edificios y locales, Infancia, juventud y familia, Discapacidad estatal, Hospitalización, clínicas médico-quirúrgicas y de diagnóstico, etc.

Propio	19,1%	12,4%	13,5%
NS/NC	2,1%	1,0%	0,0%
Otros convenios	4,3%	9,5%	15,4%
Total	100%	100%	100%

Fuente: *Elaboración propia.*

En Álava es muy elevado el número de entidades sin convenio, al ser el territorio histórico con entidades de menor tamaño, aunque es de esperar que la reciente aparición del convenio de Infancia, juventud y familia tenga una repercusión sobre estos datos, al haberse adscrito al mismo entidades que carecían de él (pero que no han quedado registradas por los plazos de realización del estudio). En todo caso, también es relevante el porcentaje de entidades con convenio propio (casi el 20%), ya que Álava es el territorio con menor existencia de convenios sectoriales específicos del sector.

Gráfico 17. Tipos de convenio más habituales, por entidad y territorio histórico



Fuente: *Elaboración propia.*

Gipuzkoa también presenta unos datos muy elevados en cuanto a entidades sin convenio (30%), aunque también son muchas aquellas adscritas a Oficinas y despachos (casi 27%), por ser un convenio más reciente que el de Bizkaia y un porcentaje relevante de entidades con convenio propio o adscritas a otros convenios.

2.5.5. Convenios por subsector de actividad

Un análisis de los tipos de convenios más frecuentes por subsector de actividad muestra que las entidades sin convenio se ubican en los subsectores de Servicios sociales y Ley, derecho y política, al igual –aunque en menor medida– que las adheridas al de Intervención social (60,5%) y Oficinas y despachos (66,7%). Esto se debe también a que ambos subsectores constituyen los principales dentro del sector de Intervención social y generan esta proporción por su número respecto al total.

Sin embargo, las entidades con convenio de Tercera edad pertenecen principalmente al subsector de salud (debe tenerse en cuenta que aquí se engloban, por ejemplo, las residencias) al igual que las de otros convenios (61,5% y 52,9% respectivamente), siendo también relevante un 25% con convenio propio en este subsector.

Tabla 24. Tipos de convenios más habituales, por subsector (fila 100%)

Subsector	Porcentaje						
	Convenio	Sin convenio	Intervención social	Oficinas y despachos	Tercera edad	Propio	Otros convenios
Cultura y ocio		0,0%	10,5%	6,1%	0,0%	0,0%	5,9%
Educación e investigación		0,0%	13,2%	6,1%	0,0%	8,3%	0,0%
Salud		0,0%	2,6%	12,1%	61,5%	25,0%	52,9%
Servicios sociales		33,3%	36,8%	36,4%	38,5%	37,5%	17,6%
Desarrollo y vivienda		0,0%	13,2%	9,1%	0,0%	8,3%	11,8%
Ley, derecho y política		66,7%	23,7%	30,3%	0,0%	20,8%	11,8%
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Analizando la situación desde otro punto de vista (el del subsector en vez del convenio), se aprecia la misma realidad. Así, Intervención social es el convenio mayoritario en cuanto a número de entidades en los subsectores de Cultura y ocio (57,1%) y Educación e investigación (55,6%), y en menor medida en Desarrollo y vivienda (41,7%). También es importante en Servicios sociales (31,1%) y en Ley, derecho y política (32,1%).

Tabla 25. Tipos de convenios más habituales, por subsector (columna 100%)

Sub-sector	Porcentaje								
	Convenio	Sin convenio	Intervención social	Oficinas y despachos	Tercera edad	Propio	Otros convenios	NS/NC	Total
Cultura y ocio		0,0%	57,1%	28,6%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	100%
Educación e investigación		0,0%	55,6%	22,2%	0,0%	22,2%	0,0%	0,0%	100%

Salud	0,0%	3,4%	13,8%	27,6%	20,7%	31,0%	3,4%	100%
Servicios sociales	2,2%	31,1%	26,7%	11,1%	20,0%	6,7%	2,2%	100%
Desarrollo y vivienda	0,0%	41,7%	25,0%	0,0%	16,7%	16,7%	0,0%	100%
Ley, derecho y política	7,1%	32,1%	35,7%	0,0%	17,9%	7,1%	0,0%	100%

Fuente: Elaboración propia.

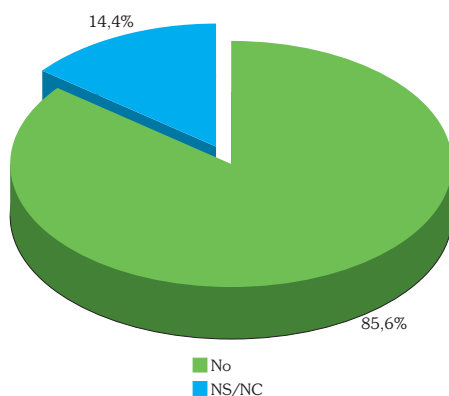
Por el contrario, en el ámbito de salud las entidades o están adscritas al de Tercera edad (27,6%) o tienen convenio propio (20,7%). Un 31% de ellas incluso tiene otros convenios diferentes.

Oficinas y despachos es un convenio con una presencia habitual en todos los subsectores (entre el 20% y el 35%, a excepción de salud) a nivel de entidades, aunque, como se aprecia en el apartado de empleo, no es tan relevante en cuanto a volumen de personas empleadas, ya que se trata de entidades de poca plantilla.

2.5.6. Inaplicabilidad del convenio

Ninguna de las entidades consultadas afirmó haber solicitado el procedimiento de inaplicabilidad²⁰ del convenio en 2007, por no poder hacer frente al mismo, aunque existe un 14,4% de entidades que no supieron o no quisieron contestar al ítem, porcentaje que puede englobar tanto un desconocimiento hacia esta figura como un recelo hacia la respuesta en el caso de haberse producido.

Gráfico 18. Solicitud de inaplicabilidad de convenio



Fuente: Elaboración propia.

²⁰ Figura que recoge la incapacidad de una entidad para hacer frente a los requerimientos del convenio al que está adscrita.

Tabla 26. Solicitud de inaplicabilidad de convenio

Solicitud de inaplicabilidad de convenio	Porcentaje
Sí	0,0%
No	85,6%
NS/NC	14,4%
Total	100%

Fuente: *Elaboración propia.*

Sin embargo, existe constancia de entidades con dificultades para llegar a los niveles retributivos exigidos por los convenios, especialmente entre aquellas que mantienen su estructura laboral a través de subvenciones (no gestionando recursos de la Administración, sino desarrollando actividades propias). Esto ha sido más habitual en años anteriores –con pactos internos entre entidades y trabajadores para descolgarse de convenios–, por lo que se puede estar dando una progresiva regularización de la situación, especialmente en Bizkaia, debido a la progresiva adaptación del convenio de Intervención social.

Esta situación se da principalmente entre las entidades cuyo funcionamiento depende de subvenciones (no tanto en las convenidas o concertadas), ya que no existe una relación laboral directa con la Administración y los pagos de las subvenciones suelen conllevar un retraso que hace muy difícil el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las entidades.

Así, respecto a estas entidades cuyo funcionamiento depende de subvenciones, la Administración reconoce esta precariedad, pero insiste en su incapacidad para intervenir, ya que no se trata de servicios convenidos o contratados, sino que se trata de ayudas a actividades privadas, de fomento de la participación, no reconociéndose obligación alguna con sus estructuras laborales.

Igualmente, se es consciente de las disfunciones que provocan los retrasos en el pago de las subvenciones, afirmándose que se trabaja en reducir ese lapso de tiempo que en muchas ocasiones no depende del departamento que concede la subvención, sino de la estructura de funcionamiento de los departamentos de Hacienda y Finanzas.

En cualquier caso, se trata de una situación que condiciona la viabilidad de las entidades y aumenta la precariedad laboral en las mismas, además de reducir la acción directa del Tercer Sector, que se ve obligado a solicitar líneas de crédito para hacer frente a los pagos mensuales y, por tanto, destina una importante cantidad de dinero a pagos de intereses bancarios en vez de a la acción social directa.

2.5.7. Cambio de convenio

El convenio del que disponen la práctica totalidad de las entidades es el que se pretende mantener en un futuro próximo, aunque existe cerca de un 9% de ellas que tienen previsto cambiarlo el próximo año, pretendiendo pasar a Intervención social u Oficinas

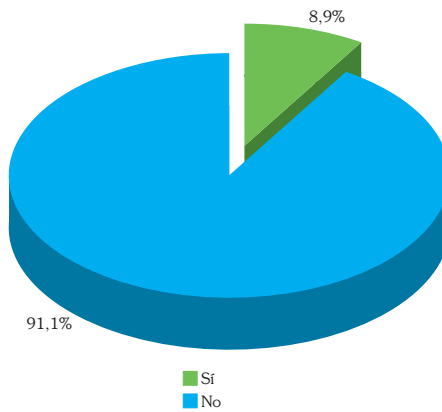
y despachos en la gran mayoría de casos (39,4% y 33,3% respectivamente), o incluso firmando el suyo propio (18,2%).

Tabla 27. Intención de aplicar otro convenio o alguno si no se tiene

Intención de aplicar otro convenio o alguno si no se tiene	Porcentaje
Sí	8,9%
No	91,1%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 19. Intención de aplicar otro convenio diferente al actual o uno nuevo

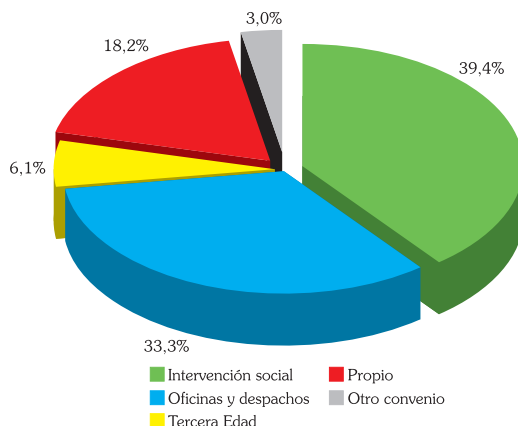


Fuente: Elaboración propia.

Tabla 28. Convenio a aplicar si se cambia

Convenio que se aplicará	Porcentaje
Intervención social	39,4%
Oficinas y despachos	33,3%
Tercera edad	6,1%
Propio	18,2%
Otro convenio	3,0%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 20. Convenio que se aplicaría en caso de cambiar

Fuente: Elaboración propia.

2.5.8. Acuerdos internos en la organización

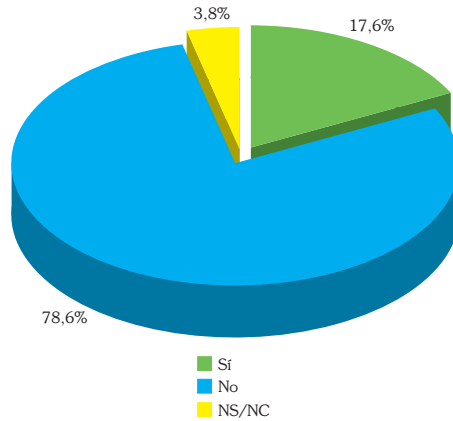
Además del convenio, en un 17,6% de los casos existe un acuerdo interno de mejora o modificación del convenio, consensuado entre plantilla y dirección, destinado a modificar alguno de los planteamientos del convenio aplicado correspondiente.

Esta situación viene referida, en muchas ocasiones, a situaciones de convenios o pactos propios previos a la firma de un convenio colectivo, habiéndose decidido mantener las condiciones más beneficiosas preexistentes.

Tabla 29. Entidades con pacto propio de mejora o modificación de convenio

Acuerdo interno de mejora o modificación del convenio	Porcentaje
Sí	17,6%
No	78,6%
NS/NC	3,8%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

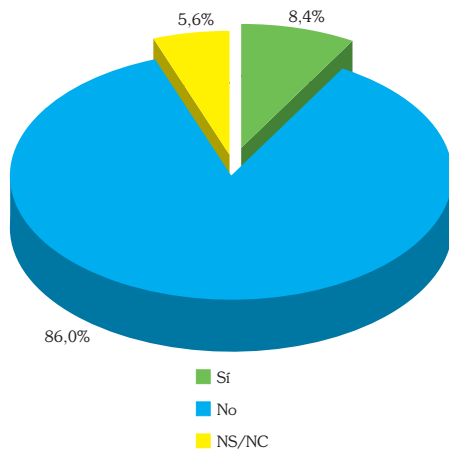
Gráfico 21. Existencia de acuerdo interno

Fuente: Elaboración propia.

2.6. INCIDENCIA DE LA FIGURA DE LA SUBROGACIÓN

La subrogación (en el caso de entidades que gestionan servicios o recursos) comienza a ser una figura recogida en todos los convenios sectoriales y, sin embargo, entre los convenios y concertaciones no es una situación muy habitual (solamente el 8,4% han subrogado o han sido subrogadas en 2006).

En todo caso, sí que se trata de una figura que genera un cierto movimiento de personas, al afectar principalmente a grandes entidades. Así, el 9,79% de las personas empleadas de la muestra se vieron afectadas por esta figura (763 sobre un total de 7.789 de la muestra recogida).

Gráfico 22. Incidencia de la figura de la subrogación

Fuente: Elaboración propia.

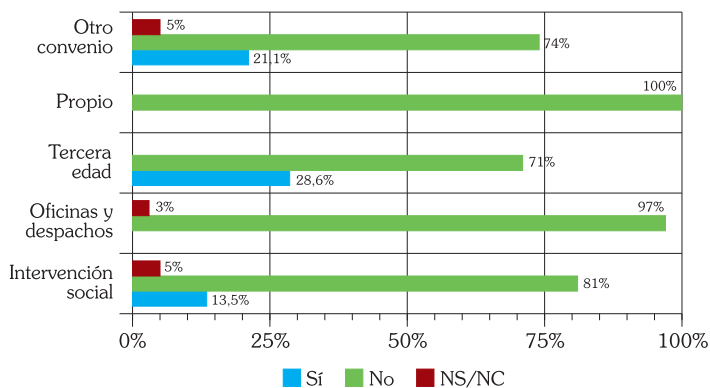
Tabla 30. Entidades subrogadas

Subrogación	Porcentaje
Sí	8,4%
No	86,0%
NS/NC	5,6%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Un factor muy relevante en la subrogación de servicios es el convenio y el subsector al que pertenezca la entidad, ya que hay subsectores (y por tanto convenios) en los que se da una mayor prestación de servicios y, por lo tanto, mayores posibilidades de subrogación.

Así, las entidades adheridas a los convenios de Tercera edad (29%), Intervención social (14%) y a otros convenios (21%) son las que mayor relación han tenido con la figura de la subrogación. Sin embargo, aquellas con Oficinas y despachos y Convenios propios, por ofrecer –en muchas ocasiones– servicios propios o ser nichos de autoempleo, no se encuentran en esta situación.

Gráfico 23. Incidencia de la figura de la subrogación, por convenio

Fuente: Elaboración propia.

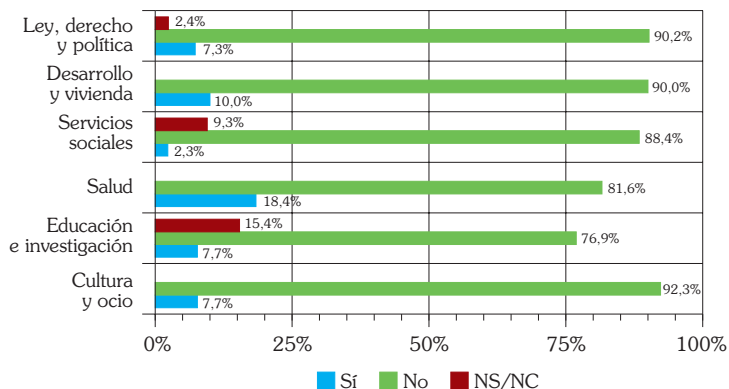
Tabla 31. Entidades subrogadas, por tipo de convenio

	Porcentaje			
	Sí	No	NS/NC	Total
Intervención social	14%	81%	5%	100%
Oficinas y despachos	0%	97%	3%	100%
Tercera edad	29%	71%	0%	100%
Propio	0%	100%	0%	100%
Otros convenios	21%	74%	5%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Esta situación se aprecia aún en mayor medida si se analizan los subsectores, ya que es en aquellos como Salud (con servicios y recursos subrogables, como centros de día, residencias, etc.) donde mayor subrogación se ha dado (18,4% de las entidades). También Cultura y ocio y Educación e investigación (escuelas infantiles, centros infantiles, ocio y tiempo libre, etc.) presentan un porcentaje relevante de entidades subrogadas (de algo más del 7,5%).

Gráfico 24. Incidencia de la figura de la subrogación, por subsector



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 32. Entidades subrogadas, por subsector

Tipo de entidad	Porcentaje			Total
	Sí	No	NS/NC	
Cultura y ocio	7,7%	92,3%	0,0%	100%
Educación e investigación	7,7%	76,9%	15,4%	100%
Salud	18,4%	81,6%	0,0%	100%
Servicios sociales	2,3%	88,4%	9,3%	100%
Desarrollo y vivienda	10,0%	90,0%	0,0%	100%
Ley, derecho y política	7,3%	90,2%	2,4%	100%

Fuente: Elaboración propia.

En todo caso, se trata de porcentajes mayores en términos de entidades que de empleo (aunque tampoco es demasiado elevado, apreciándose una amplia estabilidad en la prestación de servicios).

Sí se ha tratado, de todas maneras, de un elemento que aporta cierta tranquilidad en las contrataciones a las entidades, ya que desde la dirección de las entidades ahora tienen una mayor certeza de que en caso de dejar de prestar un determinado servicio, las personas empleadas mantendrán su empleo y sus condiciones laborales en la entidad que subroga, reduciéndose además los costes derivados de despidos, indemnizaciones y finiquitos.

2.7. CONCLUSIONES

- La gran mayoría de las entidades del Tercer Sector de Intervención social se concentran en las capitales vascas y en sus zonas metropolitanas. El porcentaje aún aumenta más si solamente se tienen en cuenta las entidades profesionalizadas (las más relevantes para este estudio), que suponen un 70% del total.
- El ámbito geográfico de actuación es mayoritariamente provincial y municipal y la forma jurídica más habituales es la de asociación sin ánimo de lucro (más de las tres cuartas partes de las entidades). Por el contrario, las entidades más profesionalizadas son, por este orden, las cooperativas de iniciativa social, las fundaciones y las federaciones.
- Las entidades del Tercer Sector de Intervención social desarrollan principalmente su actividad en Servicios sociales (44,4% de las entidades), Ley, derecho y política (21,5%) y Salud (17,1%), atendiendo sobre todo a personas de edad adulta (47,1%), tercera edad (19,1%) y jóvenes (16,5%), con situaciones asociadas de discapacidad (un 43,7%) y exclusión social (37,6%).
- Entre las entidades profesionalizadas, un 65,1% de ellas tiene algún tipo de convenio firmado. El 31,8% restante -que carece de convenio alguno- solamente engloba al 13,6% de las personas trabajadoras; es decir, son las entidades de menor tamaño las que menor nivel de regulación presentan.
- Estos convenios son habitualmente de aplicación para cada territorio histórico, siendo los de Intervención social (de aplicación en Bizkaia) y Oficinas y despachos (Bizkaia y Gipuzkoa) los más habituales a nivel de entidades, que no de empleo (ya que Oficinas y despachos es un convenio minoritario en este sentido, coincidente con nichos de autoempleo y no usado por entidades gestoras de servicios de gran tamaño).
- El principal convenio en Bizkaia (por número de entidades profesionalizadas que lo aplican, no por volumen de empleos) es el de Intervención social (33,3% de las entidades), mientras que en Álava es muy elevado el número de entidades sin convenio, al ser el territorio histórico con entidades de menor tamaño, aunque es de esperar que la aparición del convenio de Infancia, juventud y familia provoque cambios en este sentido. Gipuzkoa también presenta una proporción muy elevada de entidades sin convenio (30%), pero también son muchas aquellas adscritas a Oficinas y despachos (casi 27%).
- Ninguna de las entidades consultadas afirmó haber solicitado el procedimiento de inaplicabilidad del convenio en 2007, por no poder hacer frente al mismo. Sin embargo, existe constancia de entidades con dificultades para llegar a los convenios, especialmente entre aquellas que mantienen su estructura laboral por medio de subvenciones (no gestionando recursos de la Administración, sino desarrollando actividades propias). Estas entidades tienen un mayor nivel de precariedad en el empleo que las otras.

CAPÍTULO 3

DIMENSIÓN ECONÓMICA DE LAS ENTIDADES

Este capítulo presenta una visión de la dimensión económica del Tercer Sector que permita hacerse una idea del volumen económico gestionado y de los canales de financiación, por la importancia de los mismos en las condiciones laborales del sector.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que el objetivo del informe es el análisis de las condiciones de trabajo y no hacer una revisión exhaustiva de las cantidades económicas gestionadas, ya que los datos absolutos aquí presentados tan solo hacen referencia a la muestra del estudio.

3.1. VOLUMEN ECONÓMICO GESTIONADO

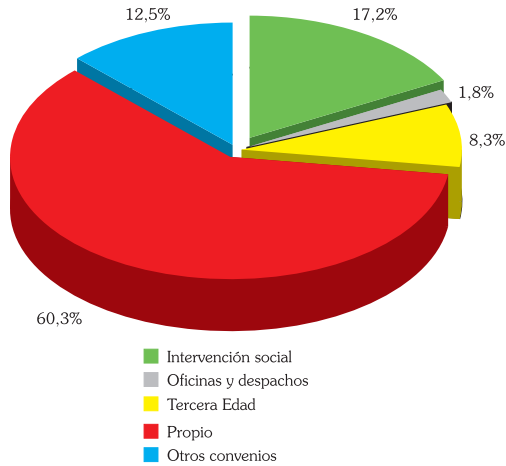
Las entidades de la muestra²¹ gestionaron en 2005, a nivel indicativo, un total de 247.914.864 euros, mientras que esa cantidad ascendió en 2006 a 278.421.262 euros (un 12,3% más).

Esto hizo que la media por entidad que en 2005 fue de 949.865 euros pasase a 1.027.385 en 2006 (un 8,16% más), diferencia que se explica por los diferentes incrementos según entidades, ya que no todas gestionan el mismo volumen económico.

Según tipo de convenio, son las entidades con convenio propio las que mayor volumen económico gestionan (hecho de esperar al tratarse de aquellas de mayor tamaño) con un 60,3% del total. Intervención social (17,2%) y Tercera edad (8,3%) también son relevantes dentro de esta distribución.

Llama la atención que las entidades adscritas a los convenios de Oficinas y despachos gestionan un volumen económico muy superior a su porcentaje de empleo, por lo que se trata de entidades con una responsabilidad económica muy elevada, derivada probablemente de la gestión de proyectos de alto contenido económico, pero con personal reducido.

²¹ Ha de tomarse este dato como un volumen indicativo, que únicamente recoge datos de la muestra (32% del total, aunque se ha recogido la mayoría de las entidades profesionalizadas y de las grandes entidades). Por tanto, ha de ser utilizado como un mínimo, un volumen que al menos es gestionado por el sector.

Gráfico 25. Volumen económico gestionado, por convenio

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 33. Volumen económico gestionado, según convenio (en 2006)

Volumen económico gestionado según convenio, en euros	Muestra	Porcentaje
Sin convenio	29.866.254	10,73%
Intervención social	32.732.591	11,76%
Oficinas y despachos	29.843.266	10,72%
Tercera edad	25.674.872	9,22%
Propio	144.212.408	51,80%
Otro convenio	14.883.952	5,35%
NS/NC	1.207.919	0,43%
Total	278.421.262	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Igualmente, esto coincide con que sean las entidades sobre todo de Salud (44,3%) y de Servicios sociales y Ley, derecho y política aquellas que mayor volumen económico gestionan (22,9% y 24,3%, respectivamente), ya que se trata de las entidades que trabajan en los subsectores de Discapacidad y Tercera edad las que aquí se encuadran.

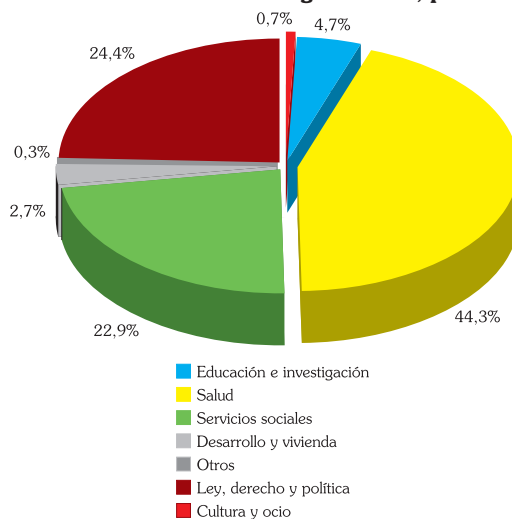
Tabla 34. Volumen económico gestionado, según subsector (en 2006)

Volumen económico gestionado, según subsector, en euros	Muestra	%
Cultura y ocio	1.979.901	0,7%

Educación e investigación	12.958.293	4,7%
Salud	123.437.071	44,3%
Servicios sociales	63.866.456	22,9%
Desarrollo y vivienda	7.540.438	2,7%
Ley, derecho y política	67.855.199	24,4%
Otros	783.904	0,3%
Total	278.421.262	100%

Fuente: Elaboración propia.

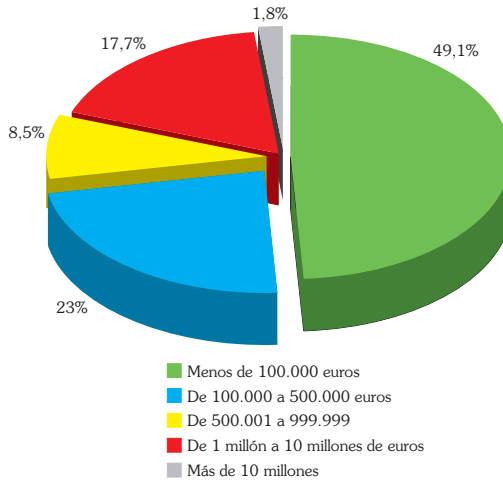
Gráfico 26. Volumen económico gestionado, por subsector



Fuente: Elaboración propia.

También en 2006, prácticamente tres cuartas partes de las entidades gestionaron menos de 500.000 euros (y casi el 50% gestionó menos de 100.000 euros).

Sin embargo, casi un 18% tuvo un presupuesto de entre 1 y 10 millones de euros, un volumen muy inferior en número de entidades, pero muy elevado en dinero gestionado. A partir de esa cifra el porcentaje de organizaciones es muy reducido (menos del 2%), pero se trata de entidades muy significativas por su relevancia en personas empleadas, servicios gestionados, etc.

Gráfico 27. Volumen económico gestionado, por entidad

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 35. Intervalos presupuestarios por entidad

Presupuesto anual	Porcentaje
Menos de 100.000 euros	49,1%
De 100.000 a 500.000	22,9%
De 500.001 a 999.999	8,5%
De 1 millón a 10 millones de euros	17,7%
Más de 10 millones	1,8%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Un volumen muy elevado del total del presupuesto del sector es gestionado por una reducida parte del tejido sin ánimo de lucro, siendo entidades muy profesionalizadas con un volumen importante de personas empleadas y de personas usuarias.

Este hecho viene a confirmar la tendencia existente a nivel estatal de que si bien existen muchas entidades, de todas ellas son unas pocas las que concentran una gran cantidad de recursos, y muchas de ellas se encuentran en el subsector de discapacidad. Tal y como reflejaba Julia Montserrat²², en el Tercer Sector “*se da simultáneamente una gran atomización de organizaciones y una gran concentración de recursos en unas pocas entidades*”.

²² Montserrat Codorniu, Julia. *Las fuentes de financiación de las organizaciones no lucrativas de Acción Social*. En Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Nº 55. 2004.

Estas pocas entidades con grandes recursos coinciden en muchas ocasiones con los subsectores de Discapacidad y Tercera edad, cuyas entidades son las de mayor tamaño, mientras que en el subsector de Intervención social se da una mayor dispersión de muchas pequeñas entidades.

3.1.1. Evolución del volumen económico gestionado

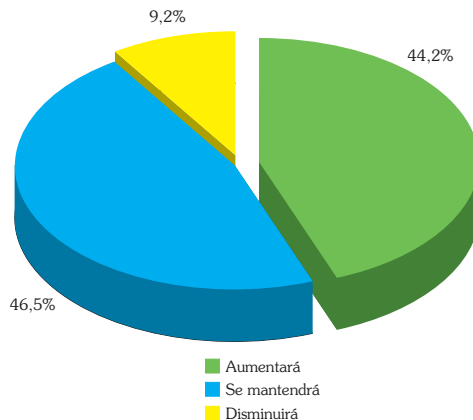
Respecto a las expectativas de futuro, en general son optimistas, ya que un 44,2% de las entidades opina que la cantidad disponible aumentará, mientras que solamente un 9,2% cree que disminuirá.

Tabla 36. Percepción de la evolución de la cantidad económica a gestionar en 2008

Evolución del dinero a gestionar para 2008	Porcentaje
Aumentará	44,2%
Se mantendrá	46,5%
Disminuirá	9,2%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 28. Percepción de la evolución de ingresos



Fuente: Elaboración propia.

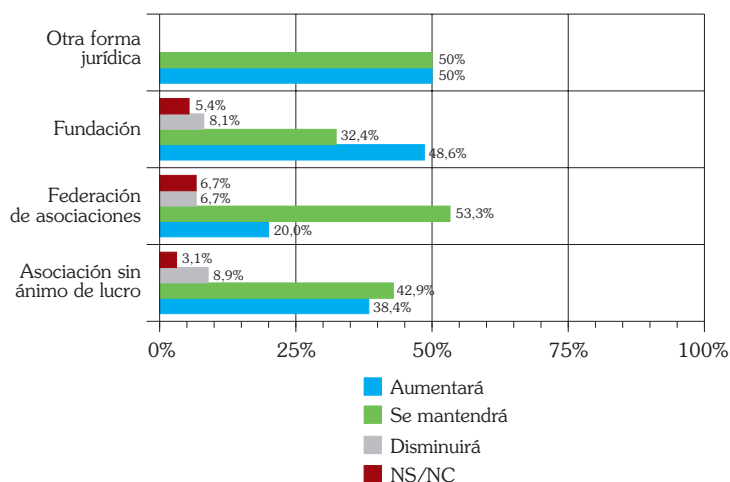
De acuerdo a su forma jurídica, las entidades que de forma más optimista ven el futuro son las fundaciones y aquellas englobadas en “otras formas jurídicas” (sociedades cooperativas, etc.). Esto coincide en cierta medida con las entidades más profesionalizadas, hecho que podría indicar una tendencia hacia la mayor disposición de fondos por parte de las entidades más profesionalizadas y, por tanto, que gestionan más recursos y servicios.

Tabla 37. Percepción de la evolución de la cantidad económica a gestionar en 2008 por tipo de entidad

	Porcentaje				Total
	Aumentará	Se mantendrá	Disminuirá	NS/NC	
Asociación sin ánimo lucro	38,4%	42,9%	8,9%	3,1%	100%
Federación de asociaciones	20,0%	53,3%	6,7%	6,7%	100%
Fundación	48,6%	32,4%	8,1%	5,4%	100%
Otra forma jurídica	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100%

Fuente: *Elaboración propia.*

También encaja con las prioridades de la Administración en materia de prestación de servicios a la ciudadanía en las mejores condiciones, velando a su vez por un control del gasto público. En este sentido, si bien se da gran importancia al mantenimiento del tejido asociativo, solamente gestionarán servicios y programas las entidades más capacitadas, independientemente de su tamaño.

Gráfico 29. Percepción de la evolución de ingresos, por forma jurídica

Fuente: *Elaboración propia.*

3.2. CANALES DE FINANCIACIÓN

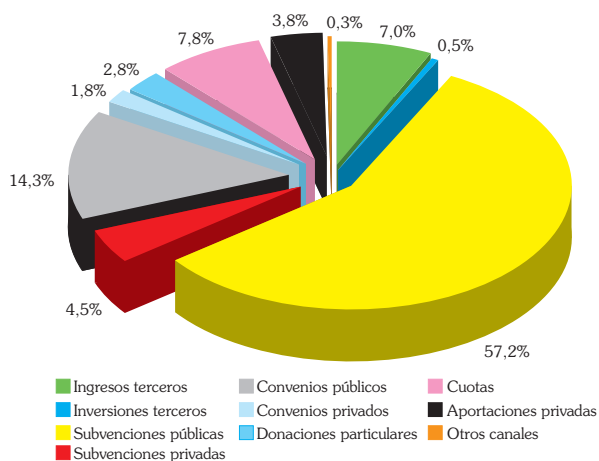
Respecto a los canales de financiación, no existen grandes diferencias ni por subsectores ni por otras variables. El principal (y en ocasiones único) proveedor de fondos es la Administración pública (71,6% de los fondos), ya sea a través de subvenciones (57,3%) o de convenios y concertaciones (14,3%)²³.

²³ La concertación de un servicio supone la contratación por parte de la Administración pública a una entidad, a través de un contrato que regula los derechos y obligaciones de ambas partes y siempre bajo el prisma de servicio público. Los convenios y subvenciones tienen un carácter más discrecional, sin ser sometidos a concurso público y siendo una relación más privada entre ambas partes.

Tabla 38. Principales canales de financiación

Canales de ingresos	Porcentaje
Ingresos de terceros	7,00%
Inversiones de terceros	0,50%
Subvenciones públicas	57,30%
Subvenciones privadas	4,50%
Convenios públicos	14,30%
Convenios privados	1,80%
Donaciones de particulares	2,80%
Cuotas	7,80%
Aportaciones privadas	3,80%
Otros canales	0,30%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 30. Canales de financiación

Fuente: Elaboración propia.

Un tercer y cuarto canal de financiación (aunque a mucha distancia de la Administración, sumando ambos algo menos del 15% de los fondos) son las cuotas y los ingresos de terceros (por venta de productos y servicios, por ejemplo). Donaciones y aportaciones privadas suponen únicamente algo más del 6,5%.

El mecenazgo social o las aportaciones de entidades privadas (grandes corporaciones empresariales, obras sociales de entidades bancarias), si bien suponen una vía que ha crecido en los últimos años, no constituye todavía una aportación comparable a la de la Administración pública.

En todo caso, desde la Administración se demanda que estas aportaciones económicas vayan alineadas con los intereses sociales consensuados entre Administración y Tercer

Sector, para que no existan disfunciones en criterios de puesta en marcha de recursos, ya que en última medida un servicio cuya puesta en marcha haya sido financiada por una obra social deberá ser continuado por la Administración, que puede encontrarse con que no encaje en sus líneas estratégicas, hecho que tendría su repercusión en las condiciones laborales de las personas a emplear en el mismo.

Por ello, por esa presencia de financiador casi exclusivo de las entidades de Intervención social –con el claro condicionante que supone de cara a las condiciones de trabajo en el Tercer Sector–, a continuación se presenta un capítulo propio dedicado a las relaciones entre las distintas administraciones y las entidades.

3.3. CONCLUSIONES

- El principal (y en ocasiones único) proveedor de fondos es la Administración pública (71,6% de los fondos), ya sea a través de subvenciones (57,3%) o de convenios y concertaciones (14,3%), siendo el mecenazgo social o las aportaciones de entidades privadas (como grandes corporaciones empresariales o las obras sociales de entidades bancarias) aún una vía incipiente.
- Las entidades del Tercer Sector de Intervención social gestionaron en 2006 un 12,3% más de presupuesto que en 2005, lo que les permite ser optimistas de cara al futuro (un 44,2% de las entidades opina que la cantidad disponible aumentará en un futuro), especialmente aquellas más profesionalizadas.
- Según tipo de convenio, son las entidades con convenio propio las que mayor volumen económico gestionan (por tratarse de aquellas de mayor tamaño), con un 60,3% del total. Intervención social (17,2%) y Tercera edad (8,3%) también son relevantes dentro de esta distribución. Por su parte, las entidades adscritas a los convenios de Oficinas y despachos gestionan un volumen económico muy superior a su porcentaje de empleo, derivado probablemente de la gestión de proyectos de alto contenido económico pero con personal reducido.
- Todo ello muestra que un volumen muy elevado del total de presupuesto del sector es gestionado por una reducida parte del tejido sin ánimo de lucro: entidades muy profesionalizadas con un volumen importante de personas empleadas y de personas usuarias.
- Este hecho viene a confirmar la tendencia existente a nivel estatal de que si bien existen muchas entidades, de todas ellas son unas pocas las que concentran una gran cantidad de recursos, y muchas de ellas se encuentran en el subsector de discapacidad, existiendo simultáneamente una gran atomización de organizaciones y una gran concentración de recursos en unas pocas entidades.

CAPÍTULO 4

RELACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN

Este capítulo trata de presentar una visión panorámica de la relación del Tercer Sector con la Administración, habida cuenta de la importancia de la misma como principal financiadora de las actividades de las entidades (y la relación que directamente tiene esta situación en las condiciones de trabajo).

En general, la relación con la Administración –desde la óptica de las entidades- es satisfactoria, siendo más habitual la relación económica²⁴ que la relación técnica²⁵ (es decir, que existen entidades que únicamente se relacionan con la Administración a través de una dotación económica o que su relación más habitual es más en términos económicos que técnicos).

Los principales interlocutores son las diputaciones y ayuntamientos, hecho lógico si se recuerda que el principal ámbito de actuación de las entidades es municipal y provincial, y además se analiza la distribución de competencias en materia social que configura a ayuntamientos y diputaciones como los principales elementos de responsabilidad.

4.1. VALORACIÓN ECONÓMICA

Si bien, en general, la valoración económica de la relación con la Administración es positiva, existen diferencias por interlocutor. Así, ayuntamientos y diputaciones son las entidades mejor valoradas (58% y 54,5% de las entidades la considera satisfactoria o muy satisfactoria, respectivamente).

Por el contrario, Gobierno Vasco y muy especialmente Gobierno Central presentan una tasa muy alta de “desconexión” con las entidades (37% y 88% de las entidades carecen de relación con ellos respectivamente), hecho derivado de su menor número de competencias (respecto a diputaciones, por ejemplo) y por el trabajo principalmente en un único territorio histórico de las entidades del sector.

Las obras sociales de las entidades bancarias son también organismos con los que se relacionan, aunque en un porcentaje aún menor (únicamente en torno al 10% de las entidades lo hace), ya que su financiación es mucho menor –ver capítulo 3.3.-.

²⁴ Por relación económica se entiende la de satisfacción con la dotación económica (tanto en cantidad como en plazos de pago).

²⁵ La relación técnica hace referencia al trato con el personal técnico de la Administración.

Tabla 39. Valoración de las relaciones económicas con la Administración

Valoración	Porcentaje			
	Gobierno Central	Gobierno Vasco	Diputación	Ayuntamiento
Nada satisfactoria	3,1%	1,4%	3,1%	5,1%
Poco satisfactoria	2,4%	17,5%	14,4%	13,4%
Satisfactoria	4,5%	34,2%	38,0%	39,4%
Muy satisfactoria	2,1%	9,9%	20,2%	15,1%
No hay relación	88,0%	37,0%	24,3%	27,1%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Sin embargo, existen grandes diferencias según cuál sea el tipo de relación económica con la Administración, ya que aquellas cuyo sistema de relación es la concertación o el convenio ofrecen mejores condiciones que aquellas que funcionan bajo subvenciones.

Las entidades cuyo funcionamiento es principalmente a través de subvenciones critican (y especialmente lo hacen con Hacienda de Gobierno Vasco) la lentitud en la tramitación y cobro de las mismas, ya que han de funcionar adelantando pagos para sus programas durante muchos meses del año (en ocasiones la convocatoria de subvenciones puede retrasar el pago de las mismas hasta octubre o noviembre, como es el caso de algunas de las líneas de ayudas del Gobierno Vasco en 2007).

De esta manera existe una tensión permanente en las entidades, ya que desconocen si pueden poner en marcha o no un programa o han de decidir si asumir el coste económico derivado de la financiación bancaria de un programa para cubrir este lapso de tiempo (sin tener además la certeza de que vaya a ser concedido). Así, parte del presupuesto concedido, en vez de ser dedicado íntegramente por las entidades a la creación o mantenimiento de programas sociales, termina financiando líneas de crédito con entidades bancarias.

La situación es menos dura en aquellas entidades concertadas o convenidas, aunque también se apunta que durante el verano existen problemas de liquidez, ya que la Administración es más lenta en el pago durante ese período.

Además, al tratarse de programas de renovación anual (y a pesar del respiro que ha supuesto la figura de la subrogación -ver apartado 2.6.-), las entidades no cuentan con una perspectiva de trabajo a largo plazo, que condiciona su viabilidad y la creación de equipos de trabajo estables, ya que las personas empleadas en ciertas ocasiones terminan buscando sectores y/o entidades más estables.

Igualmente, a las entidades también les resulta difícil cumplir las exigencias de la Administración en ciertas materias (planes de prevención de riesgos laborales, de vigilancia de la salud, de euskaldunización, de protección de datos, etc.), los requisitos que exige la legislación en materia laboral (contratación indefinida a partir de los 24 meses, etc.) y las obligaciones de algunos de los convenios existentes (plus por antigüedad, 19 semanas de baja por maternidad en el caso del convenio de Intervención social, etc.) que sin embargo no suelen ser objeto de financiación. Es decir, habitualmente las administraciones no contemplan en las subvenciones, convenios y concertaciones ciertos conceptos que las entidades se ven obligadas a satisfacer.

4.1.1. *Diferencias por territorios históricos*

Un análisis más en profundidad de la relación con las distintas administraciones según territorio histórico presenta, sin embargo, variaciones. La inexistencia de relación con el Gobierno Central es mayor en Álava (90,2%), con el Gobierno Vasco en Gipuzkoa (29,5%), con su diputación en Bizkaia (18,8%) y con sus ayuntamientos en Álava (20,8%). Es llamativa la alta interrelación en Gipuzkoa con sus ayuntamientos, ya que solamente el 1,6% de las entidades de ese territorio no se relaciona con ellos (una tasa muy inferior a la de Álava y Bizkaia).

Por otro lado, las valoraciones más positivas se dan en Bizkaia con el Gobierno Vasco (61,6% de las entidades la considera satisfactoria o muy satisfactoria), en Álava con su diputación (75%) y en Gipuzkoa con sus ayuntamientos (74,2%).

4.2. VALORACIÓN TÉCNICA

La valoración técnica no difiere demasiado de la económica, siendo las dos administraciones con las que más relación se tiene los ayuntamientos y las diputaciones. Una vez más, la relación con el Gobierno Central es muy minoritaria (más del 89% de las entidades no tienen enlace técnico con el mismo).

La satisfacción es elevada o muy elevada (más del 50% de las entidades así la valoraron) en los casos del trabajo técnico con Gobierno Vasco, diputaciones y ayuntamientos.

En todo caso, desde el Tercer Sector se resalta la distancia “técnica” existente con la Administración, reconocida por parte de la propia Administración. Al tratarse de entidades “a pie de calle”, su visión de la realidad y su evolución es más cercana, mientras que la Administración, por su propia estructura, tiene un mayor nivel de burocratización.

Esto se traduce en una falta de control y conocimiento real de las actividades desarrolladas por el Tercer Sector, limitándose el seguimiento al control de la documentación económica y a requisitos de tipo burocrático que es tildado por el Tercer Sector como excesivo.

Además, se achaca a la Administración una “cintura dura” para hacer frente a los cambios sociales. En muchas ocasiones, una situación incipiente detectada por el Tercer Sector se convierte en crónica por la lentitud de la Administración en su actuación.

Esto tiene su repercusión en materia laboral en las entidades sin ánimo de lucro, ya que al asumir finalmente la situación, ésta ha empeorado y genera unos problemas de planificación y un aumento del trabajo a desarrollar que incrementa las situaciones de estrés en las entidades.

Tabla 40. Valoración de las relaciones técnicas con la Administración

Valoración	Porcentaje			
	Gobierno Central	Gobierno Vasco	Diputación	Ayuntamiento
Nada satisfactoria	2,1%	2,1%	1,7%	3,1%
Poco satisfactoria	2,1%	6,8%	7,2%	9,2%
Satisfactoria	4,8%	38,4%	41,8%	37,3%

Muy satisfactoria	1,7%	12,0%	18,5%	17,8%
No hay relación	89,4%	40,8%	30,8%	32,5%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia.

4.2.1. Diferencias por territorios históricos

Por territorios históricos, son las entidades alavesas y guipuzcoanas las que menos relación tienen con el Gobierno Central, las guipuzcoanas aquellas con menor relación con el Gobierno Vasco y las vizcaínas con su diputación. El trato con sus ayuntamientos no presenta grandes diferencias según provincia, pero es ligeramente mayor en Bizkaia.

A diferencia de la valoración económica, las entidades de Gipuzkoa presentan una relación técnica mucho menor con sus ayuntamientos que económica (23,6% frente a 1,6% de entidades “desconectadas”).

Finalmente, conviene decir que si bien la valoración general técnica es mejor que la económica –a nivel general, independientemente del territorio histórico-, esto es solamente en los casos en los que existe relación, ya que el trato de las entidades con las administraciones es más habitual a nivel económico que técnico, dándose casos de una única relación a nivel económico.

Tabla 41. Valoración de las relaciones económicas con la Administración, por territorio histórico

Valoración	Gobierno Central			Gobierno Vasco			Diputación			Ayuntamiento		
	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
Nada o poco satisfactoria	7,3%	8,6%	15,4%	29,6%	16,8%	26,2%	17,9%	19,5%	19,9%	11,3%	24,2%	24,2%
Satisfactoria o muy satisfactoria	2,4%	13,3%	15,4%	46,3%	61,6%	44,3%	75,0%	61,7%	67,3%	67,9%	60,2%	74,2%
No hay relación	90,2%	78,1%	69,2%	24,1%	21,6%	29,5%	7,1%	18,8%	12,7%	20,8%	15,6%	1,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 42. Valoración de las relaciones técnicas con la Administración, por territorio histórico

Valo- ración	Gobierno Central			Gobierno Vasco			Diputación			Ayuntamiento		
	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
Nada o poco satisfactoria	2,7%	7,9%	5,5%	16,0%	8,2%	11,3%	9,3%	12,5%	7,9%	6,0%	17,7%	12,5%
Satisfactoria o muy satisfactoria	2,7%	13,9%	7,3%	64,0%	66,4%	53,2%	81,5%	61,7%	81,0%	72,0%	63,7%	63,9%
No hay relación	94,6%	78,2%	87,3%	20,0%	25,4%	35,5%	9,3%	25,8%	11,1%	22,0%	18,5%	23,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia.

4.3. PRINCIPALES PROBLEMAS

Desde el punto de vista del tejido sin ánimo de lucro existen dos tipos de problemas principales, relacionados con los ejes técnico y económico, aunque es cierto que este último tiene un mayor peso.

A **nivel económico**, la principal queja o reivindicación tiene que ver con una percepción de dificultad en el acceso a la financiación, establecida en los siguientes términos:

- Existe un alto nivel de burocratización que retrasa la concesión de subvenciones o la firma de contratos y convenios para la prestación de servicios. Esto hace que se suela recibir la financiación muy avanzado el año y que la entidad tenga que adelantar (y financiar) los sueldos de su personal.
- La burocratización, percibida por el tejido sin ánimo de lucro como excesiva, dificulta la cumplimentación de las solicitudes de subvención y la propia actividad, especialmente en el caso de aquellas entidades menos profesionalizadas.
- Este hecho va unido a que la cuantía recibida no suele ser entendida como suficiente, una percepción generalizada de que no se valora suficientemente el trabajo de las entidades. Así, se produce una cierta sensación de que no hay concordancia entre financiación y trabajo y entre cantidad percibida y requisitos exigidos.
- Igualmente, el sistema de subvenciones, convenios y contratos produce un problema económico. Al ser habitualmente de carácter anual, no se dispone de seguridad para hacer contratos a largo plazo, hecho especialmente grave a partir de la nueva legislación que obliga a la entidad a convertir en indefinidos los contratos de 24 meses. Esto, unido a los casos en los que no hay actualización y adecuación de tarifas, provoca

una sensación de precariedad y pérdida de poder adquisitivo entre el personal de las entidades, lo que motiva, en parte, la alta rotación del sector.

A **nivel técnico**, si bien los problemas están relacionados con el eje anterior, las particularidades están diferenciadas:

- Desde el tejido sin ánimo de lucro se suele hablar de una falta de criterios claros en la concesión de subvenciones o en la firma de convenios, hecho que en todo caso denota un problema de comunicación entre ambos estamentos.
- Del mismo modo, existe una sensación de falta de apoyo e incluso hay una parte del Tercer Sector de Intervención social que llega a hablar de “prepotencia” en el trato a nivel técnico, con un enfoque paternalista y centrado en un papel de posesión del conocimiento por la Administración.
- Esto se complementa en algunos casos con la incomprensión y el desconocimiento de las temáticas y actividades desarrolladas por determinadas entidades sin ánimo de lucro, además de por una demanda constante de justificación con datos de realidades incipientes para recibir financiación, datos que el Tercer Sector no puede aportar. Existe la sensación de una “cintura rígida” en la Administración que exige adaptar a un molde determinado a un sector que responde con más rapidez a los problemas de la realidad.

4.4. EL PAPEL DE LA ADMINISTRACIÓN

El Tercer Sector no presenta unas relaciones laborales “al uso”, ya que la relación entre empleador y empleado no es exactamente la habitual en una negociación laboral: ni las entidades son empresas al uso (aunque las más profesionalizadas sí que comienzan a desarrollar esta estructura), ni las personas empleadas son trabajadoras con las mismas motivaciones que en el ámbito con ánimo de lucro.

En estas especiales características del empleo se introduce un elemento de distorsión derivado de una configuración a tres bandas, diferente de las negociaciones habituales entre empleador y empleado: la existencia de la Administración como agente externo que determina las relaciones laborales entre entidad y persona trabajadora, sin que pertenezca de forma propia a la relación, tiene un impacto colateral en las relaciones laborales del Tercer Sector. Se trata de un agente ajeno y paralelo, pero con incidencia propia. Éste es un hecho clave.

Además, la relación con la Administración condiciona también debido a las diferencias existentes tanto por subsectores (ya que existen grandes diferencias entre las condiciones que pueden existir, por ejemplo, en Discapacidad o en Exclusión social) como entre las propias administraciones (Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián y Diputación Foral de Gipuzkoa en el uso, entre otros, de la figura del convenio).

4.4.1. *Diferencias por tipo de Administración*

Se trata, como se acaba de apuntar, de una presencia no homogénea, ya que no se puede generalizar un modelo de relación Administración-Tercer Sector, puesto que las distintas administraciones (locales, regionales y de la CAPV) mantienen diferencias de criterio y funcionamiento, lo que hace que las entidades tengan distintos sistemas de relacionarse con la Administración en función del territorio histórico en el que se encuentren o de la administración con la que traten.

Así, dependiendo de si su vinculación es con un ayuntamiento o una diputación o del territorio histórico en el que se encuentren, la relación puede venir marcada por una contratación, un convenio o incluso una subvención, con diversas duraciones, condiciones, etc. Además, las condiciones asociadas a esa relación (económicas, laborales, de control, etc.) también varían, elementos todos ellos que determinan las condiciones laborales del sector debido al papel de financiador casi exclusivo de la Administración²⁶.

Por tanto, hay un cierto elemento de confusión y falta de convergencia entre ayuntamientos, mancomunidades, diputaciones y Gobierno Vasco, lo que genera disfunciones entre las entidades que debido a sus públicos objetivos de trabajo han de relacionarse con distintas entidades (ya que un determinado colectivo de personas usuarias puede demandar ayuda de distintos organismos públicos –al estar las competencias diferenciadas–).

4.4.2. *Evolución de las diferencias en el modo de relación*

Tal y como refleja Julia Montserrat²⁷, “existe una mutua interdependencia entre Administración y ONLAS; la Administración necesita las ONLAS para proveer servicios públicos y las ONLAS necesitan de la financiación pública para financiar dichos servicios”.

Esta relación entre entidades y Administración –en aquellas entidades que gestionan servicios públicos o con apoyo público– ha mantenido una dualidad constante entre la satisfacción y la insatisfacción, entre el trabajo a gusto y a disgusto, cuyos motivos se reflejan en el siguiente cuadro de doble entrada:

	Administración	Tercer Sector
Satisfacción	Por la obtención de servicios públicos sin aumentar estructura propia y a bajo coste, siempre desde una estructura cercana a la realidad social y ágil en su funcionamiento.	Por el logro de prestigio por ser el único proveedor de servicios y referente en su ámbito y ser depositario de la confianza institucional y de las personas usuarias.
Insatisfacción	Por la falta de Know-How, al ceder la gestión de forma completa a una entidad. Por la permanente distancia y retraso en el conocimiento técnico y la experiencia frente al Tercer Sector	Por la existencia de condiciones no idóneas en términos económicos, duración y calidad del empleo. Por los retrasos en los pagos y las condiciones económicas netamente inferiores a las de la Administración.

La aparición de convenios sectoriales (especialmente el de Intervención social en Bizkaia) ha ido configurando un escenario más normalizado en las relaciones, hasta el punto de ser tomado como elemento referencial por las administraciones de otros territorios para marcar las condiciones económicas.

²⁶ Aunque no sea un elemento de análisis en este estudio, no puede dejarse al menos de referir las discrepancias internas existentes a nivel técnico y directivo dentro de la Administración sobre la configuración de los Servicios sociales y la relación entre la Administración y el Tercer Sector, su carácter sin ánimo de lucro, el modelo de relación, la asunción o dejación en la prestación de servicios, etc. Se trata de un debate paralelo a este estudio, pero que tiene su influencia real en éste.

²⁷ Montserrat Codorniú, Julia. *Las fuentes de financiación de las organizaciones no lucrativas de Acción Social*. En Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Nº 55. 2004.

En este sentido también hay diferencias por subsectores, ya que –por ejemplo- subsectores como el de Discapacidad cuentan con entidades que por su tamaño y recorrido histórico disponen de convenios propios y marcos de negociación asentados, mientras que en otros subsectores presentan entidades de menor entidad a las que sí se les aplicaría de forma referencial convenios sectoriales. Es decir, en el subsector de Discapacidad existen entidades de mayor tamaño, que suelen tener convenio propio, mientras que, por ejemplo, en Intervención social es más habitual la aplicación de un convenio sectorial.

A la hora de comprobar el cumplimiento de las condiciones firmadas (independientemente de la fórmula elegida), el Tercer Sector indica una cierta incapacidad de la Administración para controlar y comprender la realidad de los servicios ofrecidos, debido a la “distancia entre la calle y la Administración”.

Así, en muchas ocasiones el control ejercido está más enfocado al cotejo de documentación que a un seguimiento completo y personalizado. Esta situación se produce en parte (y este hecho es reconocido por la Administración) por la mayor rapidez y profundidad de análisis teórico-práctico de la realidad social y de un acercamiento a los problemas de la sociedad a un nivel de “calle” a los que la Administración no puede llegar, limitándose a un análisis más superficial que a una discusión de enfoque y a un papel de financiador de servicios.

4.5. CONCLUSIONES

- En general, la relación con la Administración es satisfactoria, aunque es más habitual tener una relación de corte económico que técnico, lo que indica que hay entidades que únicamente se relacionan con la Administración mediante los fondos percibidos.
- Los principales interlocutores son las diputaciones y ayuntamientos, debido a que el principal ámbito de actuación de las entidades es municipal y provincial, y a que las mayores competencias en materia social están en manos de estas administraciones.
- Gobierno Vasco y sobre todo Gobierno Central presentan una escasa relación –tanto a nivel técnico como económico- con el Tercer Sector de Intervención social.
- Sin embargo, existen grandes diferencias según el tipo de relación económica que mantienen con la Administración: aquellas cuyo sistema de relación es la concertación o el convenio gozan de una relación más positiva que aquellas que funcionan bajo subvenciones, ya que en este último caso suelen desconocer hasta muy avanzado el año si disponen o no de fondos para sus actividades y, en consecuencia, han de destinar parte de los fondos obtenidos a sufragar líneas de crédito.
- De todas maneras, e independientemente de cuál sea el modo de relación (ya sea a través de concertación, subvención o convenio), las entidades no cuentan con una perspectiva de trabajo a largo plazo, por lo que se topan con serias dificultades en la creación y mantenimiento de equipos de trabajo estables y experimentan en ocasiones una elevada rotación de personal.
- **A nivel económico**, la principal queja o reivindicación tiene que ver con una percepción de dificultad en el acceso a la financiación, lo que hace que la inseguridad de las entidades sea constante por dos motivos, principalmente:

- Por un lado, por el retraso en la concesión de las subvenciones (que hace que los pagos sean irregulares y con el año avanzado, llegando al punto de tener que avalar las actividades con los bienes personales de las juntas directivas y con el agravante de que parte del dinero concedido termina destinado a pagar los intereses de las líneas de crédito).
- Por otro, la periodicidad anual de las adjudicaciones de fondos (independientemente de que éstas sean mediante subvenciones, convenios o concertaciones), lo que aumenta la rotación en el sector por la inseguridad de las personas empleadas y la dificultad para firmar contratos indefinidos por parte de las entidades.
- **A nivel técnico** se advierten criterios poco claros en la firma de convenios –según una parte del Tercer Sector-, ya que en ocasiones cambian las prioridades según cambian los partidos políticos (o incluso las propias personas) en el gobierno.
- El Tercer Sector no presenta unas relaciones laborales similares a las de otros sectores, ya que el casi único financiador de las entidades (la Administración) no se encuentra presente en las mesas de negociación, lo que constituye un elemento distorsionador debido a los distintos modos de relación propuestos por las distintas administraciones. Se trata de un sector en el que la gran mayoría de los ingresos proviene de la Administración, que sin embargo no está presente en la negociación de las condiciones laborales y existen aún ciertas reticencias dentro de las propias organizaciones para constituirse en patronal.
- Existe una mutua interdependencia entre Administración y organizaciones, ya que la Administración las necesita para proveer servicios públicos y éstas necesitan de la financiación pública para obtener fondos para dichos servicios. Esto provoca en ocasiones una situación de tensión, ya que la Administración obtiene servicios a menor coste pero con escaso control y el Tercer Sector gestiona muchos servicios pero en una situación de precariedad e inestabilidad.

CAPÍTULO 5

DIMENSIÓN LABORAL DEL SECTOR DE INTERVENCIÓN SOCIAL

Una vez analizadas todas las dimensiones condicionantes de tipo laboral en el Tercer Sector (las relaciones económicas, la relación con la Administración, etc.), se está en condiciones de comprender en mejor medida la situación interna del sector.

Por ello, se presenta una radiografía bastante exhaustiva de los diversos componentes que marcan las condiciones de trabajo, no centrándose únicamente en la dimensión salarial, sino prestando atención también a otros elementos de la calidad en el empleo.

5.1. DIMENSIÓN DEL SECTOR

El Tercer Sector de Intervención social está compuesto por personal remunerado y no remunerado, ya que hay personas que desarrollan trabajo en las entidades tanto a través de una vinculación laboral como mediante voluntariado.

Aunque hay diferencias por tipo de entidad (ya que las de mayor tamaño y más profesionalizadas presentan, en general, un menor volumen de voluntariado), puede decirse que ambas figuras siguen coexistiendo en el sector.

5.1.1. *Personas remuneradas*

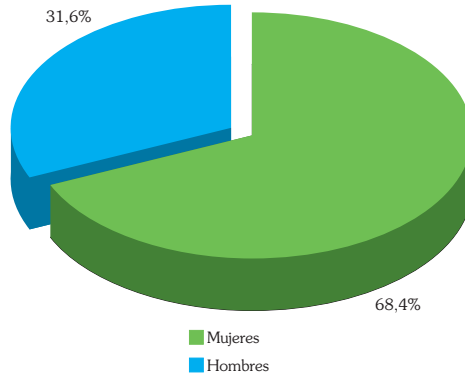
La muestra de este estudio, a nivel indicativo, ha llegado a un total de 7.879 personas remuneradas, incluyendo diferentes intensidades laborales (ya sea con jornadas completas, medias, por horas fijas a la semana) y contratos (temporales indefinidos, etc.): 5.389 mujeres (68,4%) y 2.490 hombres (31,6%). Por tanto, se aprecia que éste es un sector eminentemente feminizado, con casi 7 mujeres por cada 10 personas empleadas.

Se trata, por tanto, de un sector mucho más feminizado que otros sectores productivos y con algunos condicionantes específicos que se apreciarán en los siguientes apartados del capítulo.

Tabla 43. Distribución por sexos del personal laboral

Personal	Porcentaje
Mujeres	68,4%
Hombres	31,6%
Total	100%

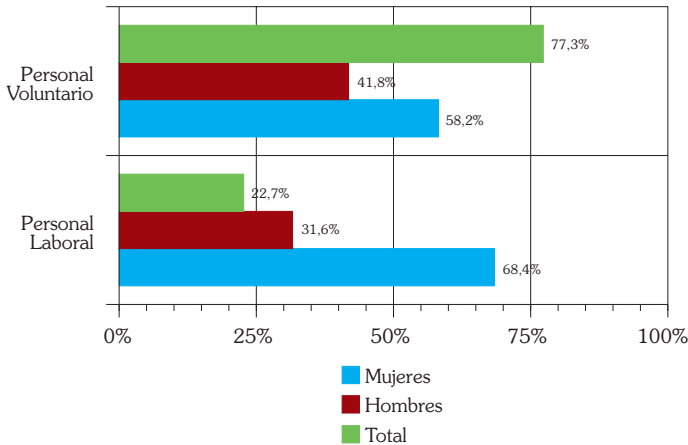
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 31. Personal remunerado, por sexo

Fuente: Elaboración propia.

5.1.2. Personas voluntarias no remuneradas

La situación se repite a nivel voluntario, ya que el volumen de personas que trabajan en las entidades de forma voluntaria (sin recibir una contraprestación salarial a cambio de su trabajo) es aún mayor. En esta muestra se ha llegado a un total de 26.126 personas, de las que 15.215 son mujeres (un 58,2% del total) por solamente un 41,8% de hombres. Teniendo en cuenta que el personal voluntario supone más del 77% de las personas que desarrollan trabajo en el sector, es importante observar la importancia de este dato.

Gráfico 32. Distribución del personal voluntario y empleado, por sexo

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 44. Distribución por sexos del personal laboral y voluntario

	Mujeres		Hombres		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%
Personal laboral	5.389	68,4%	2.490	31,6%	7.879	22,7%
Personal voluntario	15.215	58,2%	10.911	41,8%	26.126	77,3%
Total	20.604	100%	13.401	100%	34.005	100%

Fuente: Elaboración propia.

Así pues, además de las personas empleadas, existen otras figuras no remuneradas que desempeñan algún tipo de actividad en las entidades. En ocasiones coincide con trabajo directo en las mismas (a través de voluntariado, prácticas, etc.) y en otras simplemente se trata de figuras de gestión y/o aportación de fondos (socios, etc.).

No se trata de voluntariado en sentido estricto (su volumen es menor, 26.126 personas de acuerdo a los datos de la muestra), ya que esta figura es más amplia y recoge un total de 75.034 personas (un 60,1% de ellas mujeres).

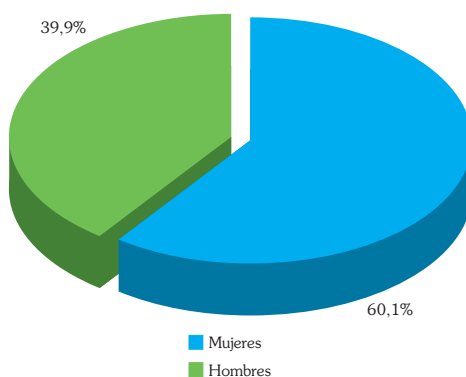
Es un dato a tratar cuidadosamente ya que no tiene por qué corresponder con personas físicamente diferentes, puesto que una misma persona puede pertenecer a varias entidades (en las que puede desarrollar voluntariado) y puede financiar aún más entidades (ser socio de cuota de varias entidades).

Tabla 45. Distribución por sexos del personal voluntario

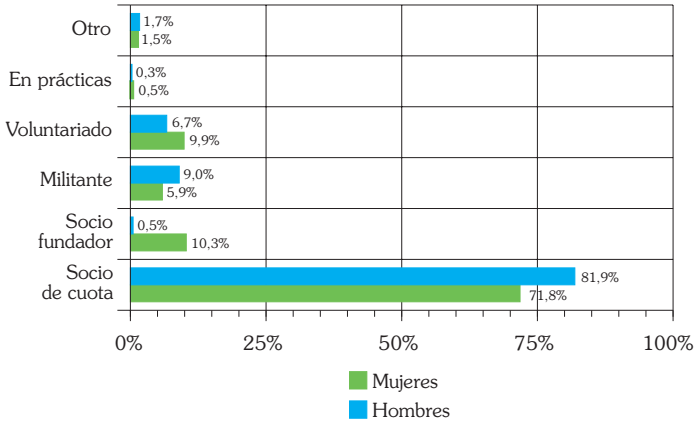
Figuras participantes no remuneradas, por sexo		
	Total	%
Mujeres	45.067	60,1%
Hombres	29.967	39,9%
Total	75.034	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 33. Distribución del personal voluntario, por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 34. Distribución de figuras no remuneradas, por sexo

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 46. Distribución de figuras no remuneradas, por sexo

	Mujeres		Hombres	
	Total	%	Total	%
Socio de cuota	32.356	71,80%	24.539	81,90%
Socio fundador	4.660	10,30%	155	0,50%
Militante	2.654	5,90%	2.685	9,00%
Voluntariado	4.482	9,90%	1.996	6,60%
En prácticas	230	0,60%	81	0,30%
Otro	685	1,50%	511	1,70%
Total	45.067	100,00%	29.967	100,00%

Fuente: Elaboración propia.

En todo caso, es llamativo que excepto en la figura de socio de cuota (que es probablemente la que menor relación de trabajo directo en la propia entidad tenga y sea más una figura de financiación externa) que es mayoritariamente masculina, todas las demás son –al igual que el resto del perfil de personas implicadas en este sector– mayoritariamente femeninas.

Con relación al voluntariado, desde el Tercer Sector se percibe un descenso en las personas voluntarias, tanto en número como en implicación. Por un lado es habitual la reflexión de que cada vez cuesta más encontrar personas voluntarias (y en materia de personas en prácticas es especialmente patente, incluso ofreciendo compensaciones económicas) y por otro también hay consenso respecto a que su implicación es más reducida, siendo cada vez más complicado encontrar voluntariado comprometido y que no falle en sus funciones.

Esta figura del personal no remunerado, que es un rasgo identitario del sector, constituye además un elemento clave de las relaciones laborales, ya que triplica en número al personal remunerado. Atendiendo a la reflexión existente en el sector sobre las cada vez mayores dificultades para encontrar voluntariado de calidad, cabe preguntarse por

las repercusiones futuras de este hecho y los condicionantes que tendrá para la propia sostenibilidad del Tercer Sector.

En todo caso, la relación entre personal laboral –remunerado– y personal voluntario también necesita en ocasiones de regulación, debido a los conflictos que a veces surgen entre los trabajos de ambas figuras y a la necesaria separación de tareas y responsabilidades.

Esto es en cuanto al voluntariado de base, pero también existe una problemática asociada al voluntariado en materia de juntas directivas. La falta de profesionalización en las mismas hace que a veces tomen decisiones sin conocimiento de la realidad, que ponen en peligro la viabilidad de la entidad y las condiciones de trabajo de las personas empleadas. Se han dado casos de juntas directivas que han apalabrado aumentos salariales por encima de lo pactado con la Administración, encontrándose al de unos pocos años las entidades con dificultades económicas derivadas de esa gestión.

Igualmente, una mala relación personal entre la junta directiva y las personas trabajadoras puede desembocar en dificultades laborales para las personas empleadas que, en ese sentido, tienen cierta indefensión laboral. Desde la óptica de las personas profesionales, se indica que es difícil hacer comprender a personas voluntarias la necesidad de que las personas empleadas dispongan de buenas condiciones laborales para mantener un equipo humano estable, ya que las personas voluntarias desarrollan su trabajo sin remuneración alguna.

En todo ello subyace una reflexión sobre el propio papel del voluntariado, su encaje en unas entidades cada vez más profesionalizadas, la necesidad de criterios objetivos de gestión y la distribución de tareas y responsabilidades atribuibles a personal remunerado y voluntario.

5.2. ANÁLISIS ESPECÍFICO DE PERSONAS REMUNERADAS

5.2.1. *Análisis por convenio*

El personal remunerado se encuentra principalmente adscrito a convenios propios –36,6%– (ya que existen organizaciones de gran capacidad con convenio propio, como Lantegi Batuak o las entidades adscritas a FEVAS), Intervención social (23,2%) y Tercera edad (13,7%)²⁸.

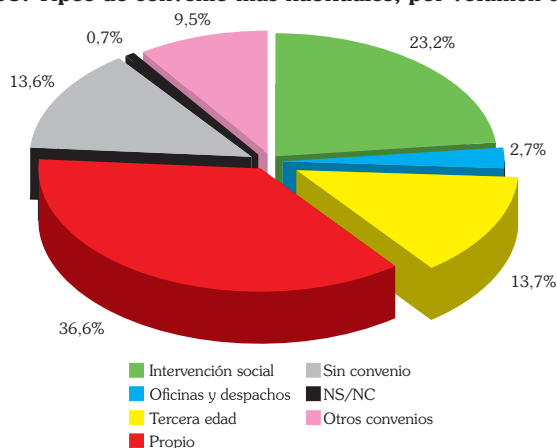
Resulta llamativo el elevado porcentaje de personas que ejercen su trabajo de forma remunerada sin tener la referencia de un convenio (13,7%). En el caso de las entidades prestadoras de servicios, es la propia Administración la que indica la referencia de un convenio sectorial similar, pero en el resto de entidades se mantiene la inexistencia de convenio, quedando por tanto sus condiciones laborales referidas al Estatuto de los Trabajadores o a pactos internos de carácter privado.

²⁸ A fecha de realización del análisis cuantitativo, estos eran los principales convenios existentes. Sin embargo, se trata de un sector en constante movimiento, por lo que se producirán cambios. Como ejemplo, en mayo de 2007 se firmó un convenio de Infancia, Familia y Juventud de Álava, con una afectación estimada de en torno a 200 personas.

Tabla 47. Distribución de figuras remuneradas, por convenio

Personas empleadas, por convenio		
	Total²⁹	%
Intervención social	1.784	23,2%
Oficinas y despachos	205	2,7%
Tercera edad	1.054	13,7%
Propio	2.813	36,6%
Sin convenio	1.046	13,6%
Otros convenios	733	9,5%
NS/NC	51	0,7%
Total	7.686	100,00%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 35. Tipos de convenio más habituales, por volumen de empleo

Fuente: Elaboración propia.

Las condiciones de remuneración varían según los convenios. Lo primero que se aprecia, es que el Tercer Sector de Intervención social presenta unas condiciones salariales inferiores a otras áreas del mercado privado de carácter productivo o de servicios.

Así, tomando una encuesta realizada en 2002 por el Instituto Nacional de Estadística³⁰ sobre los salarios medios por CCAA, en Euskadi eran sustancialmente más altos, especialmente en los puestos de mayor responsabilidad. Así, técnicos superiores y medios presentan unos ingresos de en torno a un 30% mayores a los de los distintos convenios del sector de Intervención social.

²⁹ Este total y todos los del resto de tablas hacen referencia al total muestral. Por tanto, han de ser tomados a nivel indicativo y no responden a un total real de carácter censal.

³⁰ INE. Encuesta de Estructura Salarial por CC.AA. 2002. Los datos han sido convenientemente actualizados tomando el IPC correspondiente hasta 2006. En todo caso, ha de tomarse como una referencia orientativa, en primer lugar por tratarse de una encuesta, en segundo por estar referida a 2002 (aunque se haya actualizado con el IPC) y en tercer lugar por reflejar la media de ingresos (que puede recoger trienios, quinquenios, etc.) no recogidos en los salarios de los convenio.

La diferencia es en cambio mucho menor entre los puestos de menor responsabilidad directiva, que en algún caso llegan a estar salarialmente mejor remunerados en el Tercer Sector. Por tanto, podría decirse que las mayores diferencias se encuentran en los puestos directivos además de en algunos puestos específicos de alta responsabilidad y demanda³¹.

En segundo lugar, también es claro que existen diferencias por tipos de convenio, ya que los salarios en las entidades con convenios propios (sobre todo en aquellas del subsector de discapacidad) son en general más elevados que en aquellas con Oficinas y despachos, Intervención social y Tercera edad (aunque en este subsector existe un porcentaje relevante de empleo por encima del convenio).

Esto se aprecia en la siguiente tabla, en la que se han seleccionado las categorías principales de los convenios, referentes a personal no cualificado, Administración, personal oficial y personal técnico medio y superior³².

Tabla 48. Comparativa económica de convenios en 2006 (en euros) (I)

Comparativa de convenios en 2006 (en euros)				
Categorías	Intervención social	Tercera edad	Oficinas y despachos	Encuesta
Personal aux. no cualificado ³³	13.849	13.028	---	13.138
Administrativo	15.494	14.238	17.852	21.290
Oficial	17.312	16.394	20.197	19.601
Técnico medio	18.935	17.150	21.629	30.647
Técnico superior	20.882	19.459	24.101	34.898
Dirección	---	22.456	---	59.840

Fuente: Elaboración propia a partir de convenios reseñados y encuesta (INE 2002).

Así, resulta relevante la comparación con entidades de mayor tamaño con convenios propios³⁴, cuyas condiciones salariales son más elevadas que las de los diferentes con-

³¹ Un buen ejemplo de esto son las dificultades que encuentran las entidades para contratar personal médico o de enfermería, ya que los salarios ofrecidos son menores a los de Osakidetza.

³² Se han seleccionado las categorías más aproximadas tratando de hacer coincidir las áreas para obtener los resultados que mejores comparaciones ofrezcan.

³³ Las categorías recogidas tratan de ser una muestra de las distintas realidades existentes en los convenios. Por un lado, se recoge "Personal auxiliar no cualificado", que incluye las categorías de salario más bajo y menor cualificación. "Administrativo" se refiere habitualmente a las categorías de administrativo y oficial de primera administrativo. "Oficial" incluye titulaciones relacionadas con la formación profesional (habitualmente monitores, cuidadores, etc.). A "Técnico medio" y "Técnico superior" pertenecen titulados universitarios medios (sobre todo trabajadores y educadores sociales) y superiores (medicina, psicología, etc). Finalmente, "Dirección" –cuando existe– incluye las categorías de coordinadores y directores, las más altas en el escalafón salarial.

³⁴ Incluso habiendo analizado más convenios propios (sobre todo del área de discapacidad, donde mayor número de entidades de gran tamaño se encuentra y por tanto mayor abundancia de convenios propios hay), en la tabla se han seleccionado tres de los que mejor se adaptan a las figuras generalistas de categorías y que además por su tamaño son más representativos del sector.

venios sectoriales del área de Intervención social (en torno a un 15-25%), si bien siguen siendo algo más bajos que el mercado privado (especialmente en los puestos de mayor responsabilidad, no tanto en el ámbito técnico) y de la propia Administración pública.

Tabla 49. Comparativa económica de convenios en 2006 (en euros) (II)

Comparativa de convenios en 2006 (en euros)				
Categorías	Lantegi Batuak	FEVAS³⁵	Infancia, juventud y familia	Udalhitz³⁶
Personal aux. no cualificado	12.643	15.594	17.750	22.679
Administrativo	18.305	22.046	19.200	26.644
Oficial	22.779	19.425	19.550	30.910
Técnico medio	23.477	26.349	24.000	30.910
Técnico superior	30.562	32.625	29.700	35.588
Dirección	39.867	---	32.700	41.825

Fuente: Elaboración propia a partir de convenios reseñados.

Igualmente, se han analizado los principales convenios del sector de Intervención social, teniendo en cuenta variables de calidad en el empleo, como jornada laboral, vacaciones, incrementos salariales, antigüedad, desplazamientos, dietas, licencias retribuidas (de matrimonio, traslado domicilio, fallecimientos o enfermedad grave, nacimiento, lactancia, etc.), excedencia voluntaria, incapacidad temporal, jubilación e incluso ropa de trabajo (cuando existe).

De ellos se han obtenido diferencias significativas en algunos de los aspectos, a reseñar los siguientes:

Tabla 50. Comparativa económica de convenios en 2006 (III)

Comparativa de convenios en 2006						
Categorías	Intervención social	Oficinas y despachos	Tercera edad	Lantegi Batuak	FEVAS	Infancia, juventud y familia
Jornada laboral	1.675 horas	1.742 horas	1.699 + 15 horas de formación	1.702 horas	1.653 horas de media	1.690 horas

³⁵ Se ha realizado una media de los distintos convenios de las entidades adscritas a la Federación FEVAS, que son: Atzegi, Gautena, Uliazpi, Gorabide, Uribe Costa, Apnabi, Apdema y Aspace Gipuzkoa.

³⁶ Se ha analizado el convenio de Udalhitz con las tablas retributivas para 2007. Para poder realizar el análisis de los 30 niveles retributivos existentes se ha tomado el más bajo de cada uno de los 5 grupos funcionariales existentes, por lo que existirán variaciones al alza y ha de ser tomado a nivel indicativo.

Vacaciones	28 días laborables	30 días naturales	31 días naturales	22 días laborables de lunes a viernes o 26 laborables de lunes a sábado	Horquilla de entre 31 y 55 días naturales	No se indica
Incrementos salariales	IPC + 3,5%	IPC	IPC + 6,5%	IPC + una horquilla del 0,10%-0,75%	IPC + 0,5% de media	No se recogen por ser para 2007
Antigüedad	+3% por trienio hasta un máximo de 5 trienios	+5% por trienio	Horquilla de 1,19%-2,21% hasta un máximo de 5 trienios	1,5% por quinquenio, con un máximo de 4 trienios	Diferenciado. Desde cantidades fijas a horquillas variables de 2-5%	No se recogen por ser para 2007
Desplazamientos	0,25 euros/km y los costes de autopista y aparcamiento vigilado	0,31 euros/km	0,24 euros/km peaje de autopista 50% del coste del aparcamiento	0,30 euros/km. A partir de 200 km, 0,24 euros/km	0,19-0,27 euros/km, siendo la media de 0,24 euros/km.	No se indica

Fuente: Elaboración propia a partir de convenios reseñados.

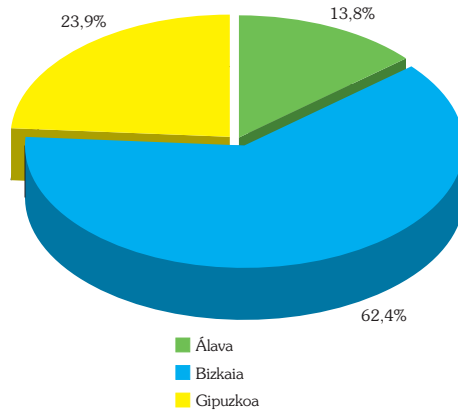
Por tanto, se aprecian diferencias importantes en cuanto a la jornada y el período de vacaciones, en los que las entidades adscritas a los convenios de Oficinas y despachos y Tercera edad son las que peores condiciones disfrutaban.

En cuanto a los incrementos salariales y la antigüedad, es Oficinas y despachos (en esta ocasión junto a Lantegi Batuak) quien ofrece condiciones menos beneficiosas. En todo caso, estos elementos han de ser tomados en su contexto y referidos a cada base salarial (ya que un convenio con elevados incrementos suele estar referido a bases salariales bajas).

Finalmente, en los desplazamientos no hay grandes diferencias, ya que si bien hay entidades que remuneran el kilómetro en menor medida, posteriormente se hacen cargo de al menos un porcentaje de los gastos de aparcamiento.

5.2.2. **Por territorio histórico**

Por territorio histórico, la gran mayoría de las personas empleadas se encuentran radicadas en entidades de Bizkaia (62,4%), seguidas de Gipuzkoa y Álava, lo que guarda relación con el total poblacional real.

Gráfico 36. Volumen de empleo, por territorio histórico

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 51. Empleo, por territorio histórico

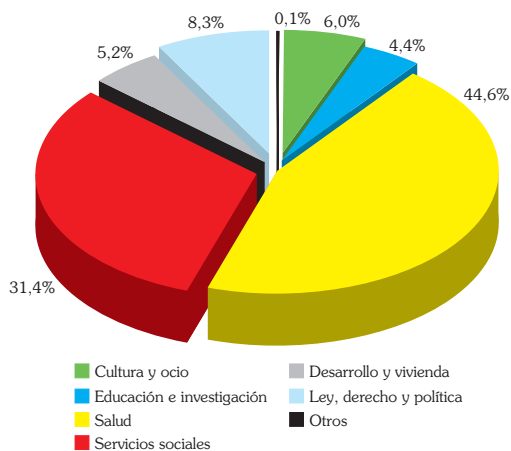
Personas empleadas por territorio histórico		
	Total	%
Álava	1.054	13,8%
Bizkaia	4.775	62,4%
Gipuzkoa	1.827	23,9%
Total	7.656	100%

Fuente: Elaboración propia.

5.2.3. Por subsector

Por subsector son Salud (44,6%) y Servicios sociales (31,4%) aquellos con mayor nivel de empleo (agrupando entre ambos el 76% de las personas empleadas). Cultura y ocio, Educación e investigación y Ley, Derecho y política presentan unos porcentajes significativamente más bajos (por debajo del 10%).

Se trata de una relación lógica, ya que las entidades con plantillas más elevadas desarrollan su labor en esos dos subsectores (Salud y Servicios sociales), al ser entidades relativas a la discapacidad o a la tercera edad.

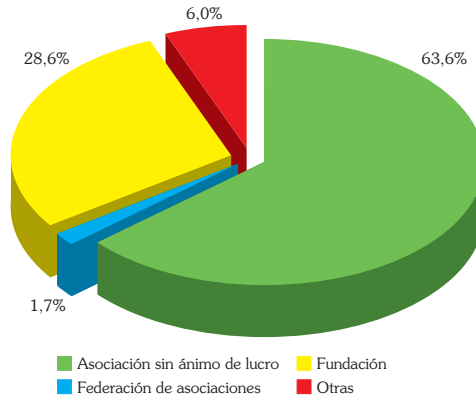
Gráfico 37. Volumen de empleo, por subsector

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 52. Empleo, por subsector

Personas empleadas, por subsector		
	Total	%
Cultura y ocio	463	6,0%
Educación e investigación	337	4,4%
Salud	3.415	44,6%
Servicios sociales	2.404	31,4%
Desarrollo y vivienda	397	5,2%
Ley, derecho y política	636	8,3%
Otros	4	0,1%
Total	7.656	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 38. Empleo generado, por forma jurídica

Fuente: Elaboración propia.

5.2.4. Por tipo de entidad

Finalmente, las entidades que mayor volumen de empleo generan son las asociaciones sin ánimo de lucro (63,6%) y las fundaciones (28,6%). Este último caso es muy importante, ya que debido a su alto nivel de profesionalización (más del 90%), a pesar de suponer únicamente el 12,8% de las entidades, generan un volumen de empleo mayor del que les corresponde en proporción.

Tabla 53. Empleo, por forma jurídica

Personas empleadas, por forma jurídica		
	Total	%
Asociación sin ánimo lucro	4.870	63,6%
Federación de asociaciones	133	1,7%
Fundación	2.193	28,6%
Otras	460	6,0%
Total	7.656	100%

Fuente: Elaboración propia.

5.2.5. Por tamaño de la entidad

Las entidades del Tercer Sector de Intervención social son en general organizaciones con poco personal remunerado. Así, únicamente el 20,6% de las entidades tiene más de 15 mujeres empleadas y un 15,2% más de 15 hombres.

Tal y como aparece en este informe, el número de mujeres voluntarias también es mayor que el de hombres -al igual que entre el personal remunerado- (30,8% de mujeres frente a 12,6% de hombres).

Tabla 54. Empleo, por tamaño de entidad y sexo

	Porcentaje	
	Mujeres	Hombres
Sin personal remunerado	30,8%	12,6%
De 1-15 personas	48,6%	72,2%
De 16-30 personas	7,5%	6,6%
De 31-45 personas	5,8%	4,6%
De 46-60 personas	1,0%	2,6%
De 60-100 personas	3,4%	0,7%
Más de 100 personas	2,7%	0,7%
Total	100%	100%

Fuente: Elaboración propia.

5.3. CONDICIONES LABORALES

5.3.1. Nivel de estudios

Se han analizado las situaciones de los tres principales convenios sectoriales existentes en el sector: Intervención social, Oficinas y despachos y Tercera edad. De ellos, el mayor nivel medio de estudios se da en aquellas entidades con convenio de Oficinas y despachos (83% de las personas tienen titulación superior), mientras que la menor se da en Tercera edad (únicamente 49%), hecho explicable por la actividad –principalmente en centros residenciales- que se desarrolla en las organizaciones de este convenio.

Esto es explicable en el caso de Oficinas y despachos por su carácter de nicho de autoempleo de pequeñas entidades, mientras que en el de Tercera edad viene definido por el propio carácter de las tareas desarrolladas, por ejemplo, en residencias.

Tabla 55. Nivel de estudios, por convenio

Convenio	Porcentaje		
	Intervención social	Oficinas y despachos	Tercera edad
Ldo./Diplomado	69,60%	83,00%	49,00%
FP, BUP, COU	15,70%	9,40%	25,20%
EGB	12,00%	5,70%	25,80%
Sin estudios	2,70%	1,90%	0,00%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Elaboración propia.

5.3.2. Tipo de contrato

5.3.2.1. Duración de la contratación

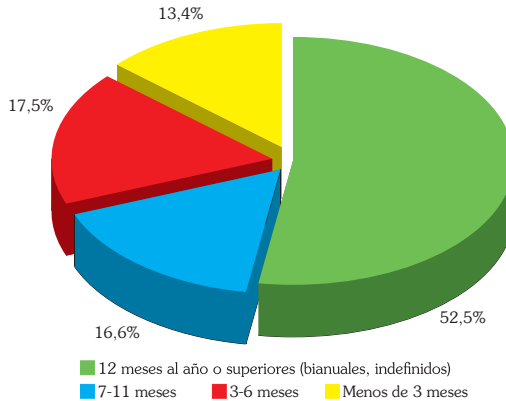
El general, los contratos que predominan son aquellos de larga duración -de al menos un año (52,5%)- que pueden ser anuales, bianuales o indefinidos. Sin embargo, las

contrataciones de menor duración tienen su relevancia, con porcentajes que oscilan en torno al 15%.

En este sentido, las entidades, a pesar de la indefinición en la que desarrollan sus actividades –debido a la renovación anual de sus convenios y concertaciones y a la precariedad del sistema de subvenciones–, ofrecen contratos de carácter estable (hecho que se reforzará aún más con la nueva ley de empleo³⁷).

No existen grandes diferencias por sexo, ya que tanto mujeres como hombres rondan el 55% en los contratos de larga duración.

Gráfico 39. Duración de la contratación



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 56. Tipo de contratación

	Porcentaje		
	Mujeres	Hombres	Total
12 meses al año o superiores (bianuales, indefinidos)	54,80%	55,80%	52,50%
7-11 meses	18,10%	16,20%	16,60%
3-6 meses	16,30%	16,90%	17,50%
Menos de 3 meses	10,80%	11,10%	13,40%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia.

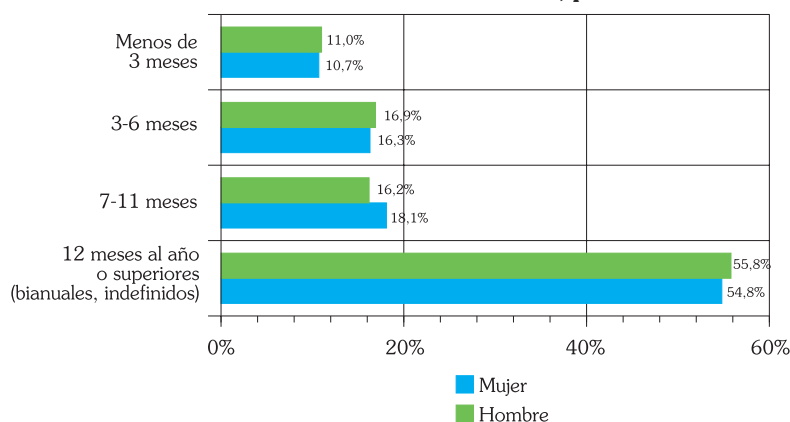
Analizando por tipo de convenio, es Tercera edad el que más contrataciones indefinidas tiene (91%), mientras que Intervención social es el que menos (casi 64%).

³⁷ Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Tabla 57. Tipo de contratación, por convenio

Convenio	Porcentaje		
	Intervención social	Oficinas y despachos	Tercera edad
Indefinido	63,90%	77,60%	91,00%
Temporal	12,10%	6,90%	3,20%
Obra o servicio	23,00%	12,10%	1,30%
Prácticas	0,50%	0%	0,50%
Interinidad	0,50%	3,40%	4%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 40. Duración de la contratación, por sexo

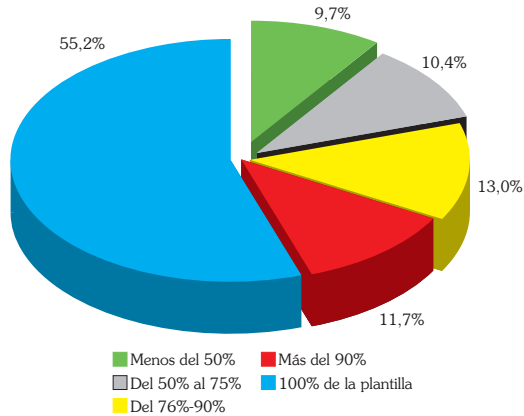
Fuente: Elaboración propia.

Esta situación puede derivar de las condiciones de financiación de las entidades con uno u otro convenio, ya que en Intervención social los convenios e incluso el trabajo a través de subvenciones son habitualmente de carácter anual y mantienen una mayor inestabilidad en las entidades, que no tienen garantizada su financiación a más largo plazo. Además, el subsector de Salud (y especialmente el área de residencias) por su propio funcionamiento (a través de plazas concertadas que son muy demandadas) genera un mayor optimismo en su futuro.

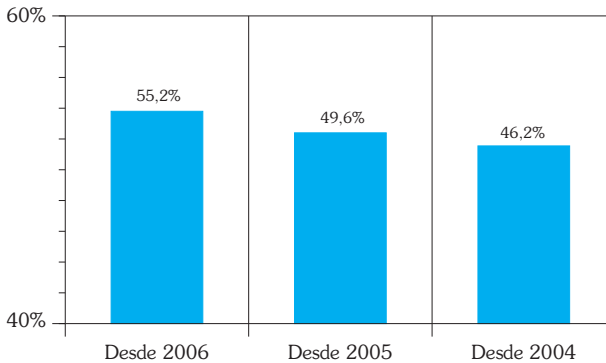
5.3.2.2. Estabilidad en el empleo

La duración de los contratos antes reseñada tiene paradójicamente una traducción inversa en la permanencia en la organización. Así, solamente el 55,2% de las organizaciones cuenta con una plantilla idéntica a la del año anterior, e incluso casi un 10% de ellas tuvieron una rotación superior al 50%.

Es decir, aunque las contrataciones son habitualmente anuales (o superiores) hay una elevada rotación, que proviene principalmente de la falta de visión de futuro del personal empleado en el sector. Es decir, aunque las entidades ofrecen contratos de trabajo estables en el tiempo, son las propias personas empleadas las que, debido al sistema de renovación anual de las fuentes de financiación, en muchas ocasiones buscan una salida más estable en otros sectores o entidades.

Gráfico 41. Permanencia en el empleo de la plantilla 2007-2006

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 42. Permanencia en el empleo de la plantilla 2006-2004

Fuente: Elaboración propia.

Los datos son muy claros en este aspecto, ya que la estabilidad en el empleo se va reduciendo conforme pasan los años. Haciendo un análisis retrospectivo, el porcentaje de plantillas que se mantienen en su totalidad se reduce en cerca de un 10% (se pasa del 55,2% al 46,2% de 2006 a 2004) y aquellas que se mantienen en más de un 90% pasan del 11,7% al 6,2% (en torno a un 5% de reducción).

Tabla 58. Estabilidad en el empleo 2004-2006

	Mantenimiento del 100% de la plantilla		
	Desde 2006	Desde 2005	Desde 2004
Menos del 50%	9,7%	9,9%	7,6%
Del 50 al 75%	10,4%	17,0%	26,2%
Del 76-90%	13,0%	15,6%	13,8%
Más del 90%	11,7%	7,8%	6,2%
100% de la plantilla	55,2%	49,6%	46,2%

Fuente: Elaboración propia.

Este mantenimiento del 100% de la plantilla (como indicador de calidad de empleo) tiene sus variaciones en función del territorio histórico, el convenio aplicado e incluso el subsector de actividad.

Según territorio histórico, hay variaciones en el nivel de rotación, ya que Álava es el de mayor rotación (solamente un 37% en 2006 frente a una media del 55,2%), mientras que Gipuzkoa está por encima (casi 64%).

Tabla 59. Mantenimiento del 100% de la plantilla, por territorio histórico

Mantenimiento del 100% de la plantilla			
	Desde 2006	Desde 2005	Desde 2004
Álava	37,0%	40,0%	35,7%
Bizkaia	55,4%	48,8%	44,3%
Gipuzkoa	63,9%	50,0%	50,0%
Media	55,2%	49,6%	46,2%

Fuente: Elaboración propia.

Por tipo de convenio, solamente Oficinas y despachos está por encima de la media (82,6% frente al 55,2% de media), mientras que las entidades adscritas a Intervención social y Tercera edad están por debajo.

La explicación de este fenómeno se obtiene del modo de relación económica con la Administración antes reseñado. Al tratarse en muchas ocasiones de subvenciones y convenios anuales, el nivel de inestabilidad es muy elevado. Las entidades carecen de una garantía de futuro en el empleo que ofrecer a las personas empleadas, por lo que en ocasiones se produce rotación en busca de un empleo más seguro.

Esto es especialmente claro en las entidades de Intervención social (ya que muchas cuya actividad está centrada en la exclusión social funcionan bajo subvenciones) y las de Tercera edad (en cuyo caso es debido a que gran parte del personal allí empleado prefiere trabajar unos pocos meses en una residencia pública que un año completo en una privada, debido a la gran diferencia salarial existente).

En cambio, la estabilidad es mayor en las entidades adscritas a Oficinas y despachos (por su especial carácter de nichos de autoempleo) y en aquellas con convenio propio (habitualmente entidades de mayor tamaño, con sistemas de relación más asentados con la Administración, condiciones laborales más favorables que la media del sector y con mayor porcentaje de fondos propios), que disponen de recursos para garantizar el empleo a más largo plazo.

Tabla 60. Mantenimiento del 100% de la plantilla, por convenio

Mantenimiento del 100% de la plantilla			
	Desde 2006	Desde 2005	Desde 2004
Intervención social	44,1%	44,1%	25,8%
Oficinas y despachos	82,6%	82,6%	65,2%

Tercera edad	35,7%	35,7%	28,6%
Propio	42,9%	42,9%	39,1%
Otros	50,0%	50,0%	50,0%
Media	55,2%	49,6%	46,2%

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, también es relevante la variable subsector de actividad, aunque en menor medida que las anteriores. Así, las entidades de Desarrollo y vivienda son las de menor rotación (mantenimiento del 90,9% de las plantillas en 2006). Educación e investigación es, por el contrario, el extremo opuesto, con ratios del 50% en 2006, pero que bajan hasta extremos del 14,3% en 2005.

Esto también tendría relación, como se ha apreciado a lo largo del estudio, con el modelo de entidad presente en cada subsector, ya que son los subsectores en los que están más presentes las entidades de Discapacidad aquellos con un mayor porcentaje de mantenimiento de la plantilla que por su dimensión, su sistema de relaciones con la Administración y su peso específico económico y social son capaces de ofrecer a las personas empleadas mejores condiciones laborales, situándose en la parte más alta de la pirámide del Tercer Sector en el ámbito de Intervención social.

Tabla 61. Mantenimiento del 100% de la plantilla, por subsector

Mantenimiento del 100% de la plantilla			
	Desde 2006	Desde 2005	Desde 2004
Cultura y ocio	60,0%	60,0%	60,0%
Educación e investigación	50,0%	14,3%	14,3%
Salud	50,0%	46,7%	50,0%
Servicios sociales	56,4%	50,0%	47,2%
Desarrollo y vivienda	90,9%	72,7%	72,7%
Ley, derecho y política	59,3%	52,0%	42,3%
Media	55,2%	49,6%	46,2%

Fuente: Elaboración propia.

Es de esperar que esta situación sufra cambios importantes con la aplicación forzosa de la reciente ley para la estabilidad en el empleo³⁸, que obliga a todas las entidades empleadoras a realizar contratos indefinidos a partir de los dos años de prestación de servicios, dejando a las entidades en una muy difícil situación, ya que por un lado en el ámbito legislativo están obligadas a garantizar a las personas empleadas contratos indefinidos (con las indemnizaciones económicas en caso de rescisión del contrato que

³⁸ Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.

corresponden) y por otro no disponen de recursos económicos para hacerlo (ya que las relaciones económicas con la Administración son anuales y por su propia forma jurídica no pueden almacenar cantidades económicas de un año a otro para posibles pagos de indemnizaciones).

5.3.3. *Situación económica con relación al convenio*

En cuanto a la situación con relación al convenio, también es Tercera edad el convenio que más frecuentemente se ve superado (casi un 44% de las personas empleadas en las entidades encuestadas), mientras que Oficinas y despachos (con solamente el 13,7%) es el que menos.

Tabla 62. Situación económica con relación al convenio

	Intervención social	Oficinas y despachos	Tercera edad
Por debajo	5,0%	9,8%	11,5%
En el convenio	62,8%	76,5%	44,6%
Por encima	31,1%	13,7%	43,9%
NS/NC	1,1%	0%	0%
Total	100%	100%	100%

Fuente: *Elaboración propia.*

Esto es debido a que el convenio de Tercera edad es ampliamente rebasado en multitud de centros (especialmente en los de carácter público), por tener unas retribuciones salariales muy reducidas, a pesar de los incrementos de los últimos años. La situación de cada convenio (y los porcentajes de incrementos anuales que permiten obtener una visión de la situación de cada uno) pueden observarse en la siguiente tabla:

Tabla 63. Incrementos salariales, por convenio

Dato objetivo del convenio	
Intervención social	IPC + 3,5%
Oficinas y despachos	IPC (Bizkaia) por estar agotado e IPC + 6,85% (Gipuzkoa)
Tercera edad	IPC + 6,5%

Fuente: *Elaboración propia a partir de convenios reseñados.*

En cuanto al porcentaje de entidades por encima del convenio de Intervención social, éste es mucho más reducido al tratarse de un convenio más reciente y ajustado a la realidad (aunque casi un tercio de las entidades mantienen sus mejoras propias, previas a la firma).

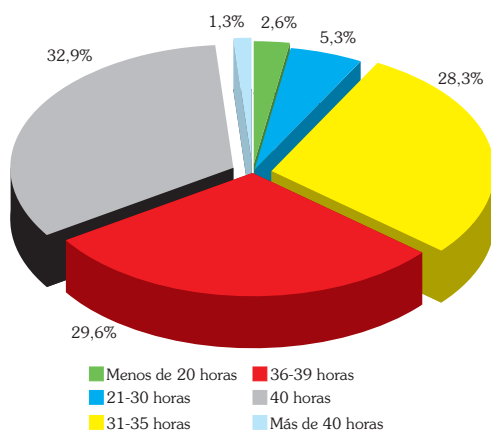
Por el contrario, el de Oficinas y despachos (muy minoritario en términos de empleo pero no de entidades) está bastante ajustado a su realidad (3 de cada 4 entidades se ajustan al mismo) por su carácter de nicho de autoempleo o de pequeña empresa (independientemente de su forma jurídica sin ánimo de lucro).

5.3.4. Horas semanales de trabajo

El valor promedio de horas semanales trabajadas en el sector de Intervención social es de 37,5 horas, aunque existen importantes grupos tanto por encima como por debajo. En todo caso, la horquilla que abarca de 31 a 40 horas semanales agrupa a más del 90% de las personas empleadas.

Se trata, por tanto, de un sector altamente profesionalizado en el que las personas empleadas prestan sus servicios de forma remunerada a jornada completa, aunque, eso sí, en menor medida que las 40 horas semanales que habitualmente se dan en el mercado laboral.

Gráfico 43. Horas semanales de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 64. Jornada semanal de trabajo

Horas semanales	Porcentaje
Menos de 20 horas	2,6%
21-30 horas	5,3%
31-35 horas	28,3%
36-39 horas	29,6%
40 horas	32,9%
Más de 40 horas	1,3%
Total	100%

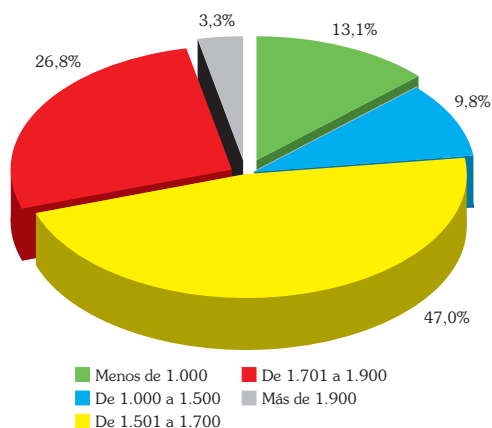
Fuente: Elaboración propia.

5.3.5. Horas anuales de trabajo

Del mismo modo, si bien el valor promedio de horas anuales trabajadas es de 1.670, el principal grupo de personas empleadas presenta una horquilla que va de las 1.501 a las 1.900 horas (prácticamente el 74%), aunque hay un grupo relevante de personas con menos de 1.500 horas anuales trabajadas.

En la distribución existe una elevada desviación típica³⁹, lo que viene a corroborar el elevado grado de dispersión y polarización existente en el sector, con multitud de micro-realidades muy diferenciadas, y en el que es difícil establecer generalizaciones, incluso a veces ni siquiera por subsectores o convenios.

Gráfico 44. Horas anuales de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 65. Horas anuales de trabajo

Horas anuales	Porcentaje
Menos de 1.000	13,1%
De 1.000 a 1.500	9,8%
De 1.501 a 1.700	47,0%
De 1.701 a 1.900	26,8%
Más de 1.900	3,3%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

³⁹ Medida que informa de la media de distancias que tienen los datos respecto de su media aritmética, expresada en las mismas unidades que la variable y que sirve, por tanto, para conocer el grado de dispersión o concentración existente en esa distribución en torno a la media.

Este dato es relevante al compararlo con los que se desprenden del convenio. Así, por ejemplo, en Intervención social si bien la mediana⁴⁰ y moda⁴¹ coinciden, existe un 15,8% de entidades encuestadas que, aunque dicen estar adscritas al convenio, presentan un mayor número de horas trabajadas que las indicadas.

Este dato es aún mayor en el caso de Oficinas y despachos. Si bien el valor más repetido es el indicado por el convenio (1.742 horas), la mediana es bastante inferior (1.600 horas, 142 por debajo del valor convenio). Contrasta además con el hecho de que el 26,7% de las entidades superen las 1.742 horas anuales trabajadas marcadas por el convenio. De esta situación se infiere que se trata de un convenio cuyas entidades están muy polarizadas y que refleja situaciones muy distintas, tanto por encima de la media de horas del convenio como por debajo.

Finalmente, el convenio de Tercera edad también presenta unos guarismos elevados en cuanto a entidades que superan las horas del convenio (21,4%), aunque no tan polarizado como el anterior, ya que su mediana es de 1.678 horas (solamente 11 por debajo de la moda y valor coincidente con el indicado por el convenio).

Otros convenios propios analizados presentan una horquilla de en torno a las 1.650-1.705 horas anuales, lo que vuelve a demostrar las grandes diferencias internas del sector.

Tabla 66. Horas anuales de trabajo, por tipo de convenio

Comparativa de convenios en 2006				
Categorías	Convenio aplicado	Mediana del cuestionario	Moda del cuestionario	Superan el convenio
Intervención social	1.675 horas	1.675	1.675	15,80%
Oficinas y despachos	1.742 horas	1.600	1.742	26,70%
Tercera edad	1.699 + 15 horas de formación	1.678	1.699	21,40%
Convenios propios en cuestionario	---	1.675	1.592	---
Lantegi Batuak	1.702 horas	---	---	---
Gureak	1.693 horas	---	---	---
FEVAS	1.653 horas de media	---	---	---
Infancia, juventud y familia	1.690 horas	---	---	---
Hospitalización	1.754 horas	---	---	---
Igon	1.690 horas	---	---	---
Udalhitz	1.592 horas	---	---	---

Fuente: Elaboración propia a partir de convenios reseñados y muestra del estudio.

⁴⁰ Valor que deja igual número de entidades por encima que por debajo.

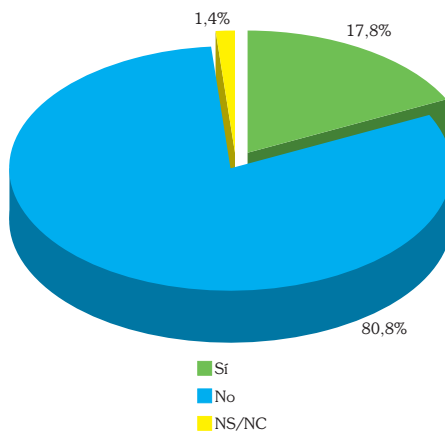
⁴¹ Valor más repetido de la distribución.

5.3.6. Realización de horas extras

Los datos del anterior apartado han de contextualizarse con los referentes a reconocimiento de horas extra, ya que solamente el 17,8% de las entidades reconoce realizarlas.

Este hecho puede deberse, entre otras razones, a la difusa frontera entre dedicación profesional y dedicación voluntaria existente en el sector. Al no tratarse de un empleo “al uso” sino que presenta un componente militante importante, en muchas ocasiones la dedicación puramente profesional no está estrictamente separada de la personal, dedicándose horas de ocio personal a la actividad de forma voluntaria, pero que realmente producen como si fuesen profesionales, dentro de una dinámica en la que ni entidad ni persona esperan remuneración extra alguna por su labor.

Gráfico 45. Realización de horas extras



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 67. Percepción de realización de horas extras

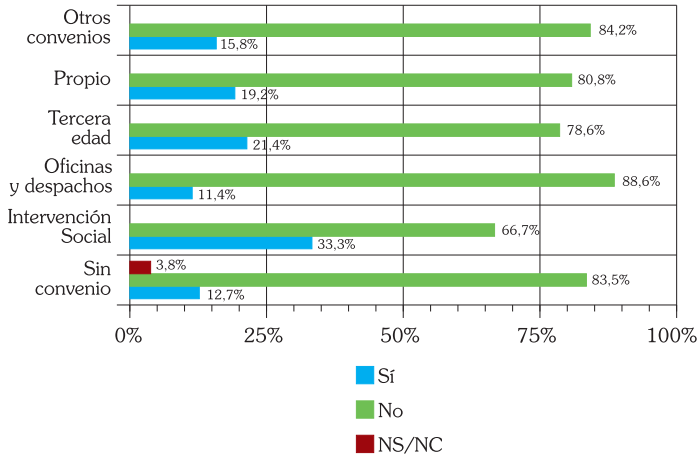
Entidades que admiten realizar horas extras	Porcentaje
Sí	17,8%
No	80,8%
NS/NC	1,4%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Analizando la situación por convenios, no hay grandes diferencias, estando los valores de no realización de horas extras en torno al 80%, tal y como se aprecia en la gráfica. Únicamente destaca Intervención social, con un 33% de entidades que reconocen realizar horas extras.

Esta situación no tiene por qué ser casual, ya que este convenio surgió recientemente para regular el sector –y dentro de las medidas de regulación se encuentran las horas extraordinarias-, existiendo un mecanismo claro de compensación de las mismas.

Gráfico 46. Realización de horas extras, por tipo de convenio



Fuente: Elaboración propia.

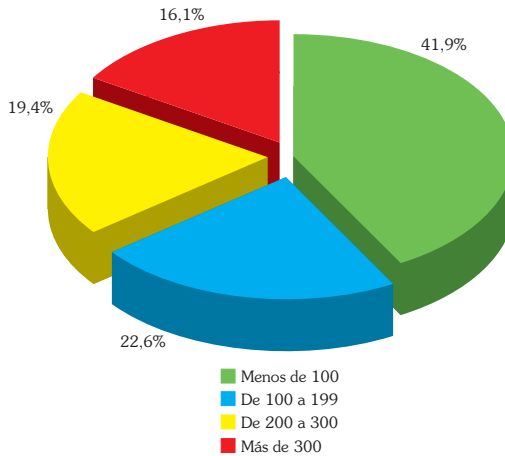
Tabla 68. Percepción de realización de horas extras, por tipo de convenio

Percepción de realización de horas extras, según convenio	Sí	No	NS/NC	Total
Sin convenio	12,7%	83,5%	3,8%	100%
Intervención social	33,3%	66,7%	0,0%	100%
Oficinas y despachos	11,4%	88,6%	0,0%	100%
Tercera edad	21,4%	78,6%	0,0%	100%
Propio	19,2%	80,8%	0,0%	100%
Otros convenios	15,8%	84,2%	0,0%	100%
NS/NC	0%	100%	0,0%	100%

Fuente: Elaboración propia.

En general, el total reconocido de horas extras por entidad es reducido (el 64,5% de las entidades consultadas dice realizar menos de 200 horas extraordinarias anuales).

Gráfico 47. Horas extras realizadas por la plantilla



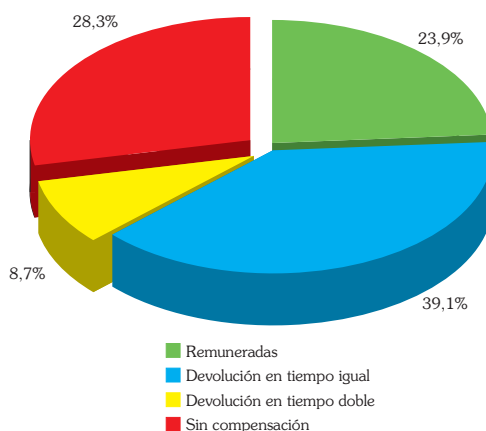
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 69. Percepción de horas extras realizadas

Entidades que realizan horas extras	Porcentaje
Menos de 100	41,9%
De 100 a 199	22,6%
De 200 a 300	19,4%
Más de 300	16,1%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

El tratamiento que se hace de ellas es muy diferente, ya que casi un cuarto de las entidades las remuneran también de forma extraordinaria, cerca de un 40% las devuelven en tiempo (la misma cantidad realizada), un 8% en el doble de tiempo invertido y algo más de un 28% no ofrecen compensación alguna, hecho que podría ser explicado, al menos en parte, de acuerdo al voluntarismo antes referido.

Gráfico 48. Forma de compensación de las horas extras

Fuente: Elaboración propia.

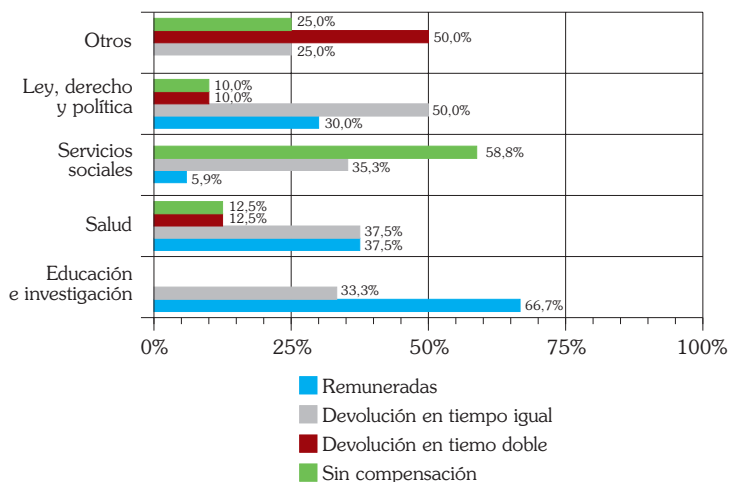
Tabla 70. Mecanismo de devolución de horas extras

Mecanismo de devolución de las horas extras	Porcentaje
Remuneradas	23,9%
Devolución en tiempo igual	39,1%
Devolución en tiempo doble	8,7%
Sin compensación	28,3%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Por subsector de actividad, Educación e investigación tiene un porcentaje mayor de remuneración, mientras que Servicios sociales lo tiene de no compensación mediante ningún modo y Ley, Derecho y política principalmente devuelve las horas en igual tiempo que el invertido. Ha de tenerse en cuenta que en Servicios sociales se enclavan multitud de pequeñas entidades con un muy elevado componente de voluntarismo en el que la frontera trabajo remunerado-voluntariado es más difusa que en otros subsectores.

Gráfico 49. Forma de compensación de las horas extras, por subsector



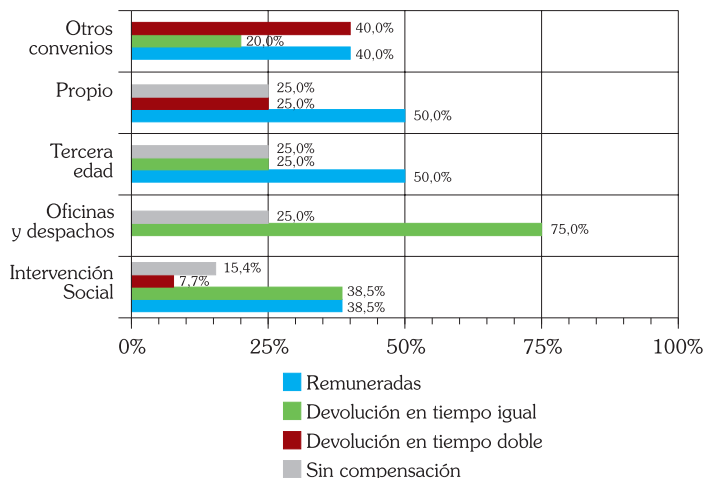
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 71. Mecanismo de devolución de horas extras, por subsector

	Remuneradas	Devolución en tiempo igual	Devolución en tiempo doble	Sin compensación	Total
Educación e investigación	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100%
Salud	37,5%	37,5%	12,5%	12,5%	
Servicios sociales	5,9%	35,3%	0,0%	58,8%	100%
Ley, derecho y política	30,0%	50,0%	10,0%	10,0%	100%
Otros	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Por convenio, la devolución en igual tiempo es mayoritaria en Oficinas y despachos, mientras que la remuneración es mayoritaria en Tercera edad y en los convenios propios. Por su lado, Intervención social tiene tasas similares entre remuneración y devolución de las horas en igual tiempo del invertido.

Gráfico 50. Forma de compensación de las horas extras, por tipo de convenio

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 72. Mecanismo de devolución de horas extras, por tipo de convenio

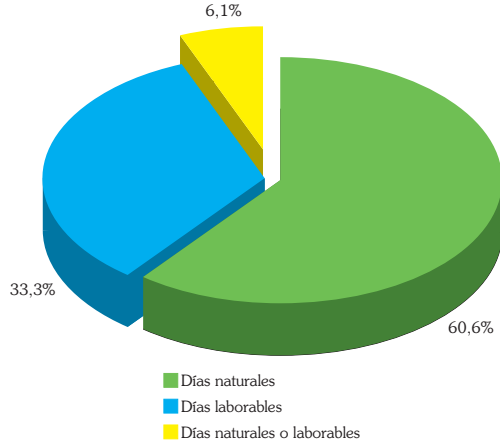
	Remuneradas	Devolución en tiempo igual	Devolución en tiempo doble	Sin compensación	Total
Intervención social	38,5%	38,5%	7,7%	15,4%	100%
Oficinas y despachos	0,0%	75,0%	0,0%	25,0%	100%
Tercera edad	50,0%	25,0%	0,0%	25,0%	100%
Propio	50,0%	0,0%	25,0%	25,0%	100%
Otros convenios	40,0%	20,0%	40,0%	0,0%	100%

Fuente: Elaboración propia.

5.3.7. Vacaciones

Dentro del sector de Intervención social, lo más habitual es tener períodos vacacionales contabilizados en días naturales (60,6% de las entidades consultadas). De ellos, el 64,7% cuenta con 30 días naturales, aunque algo más del 30% dispone de un período superior.

Gráfico 51. Días de vacaciones



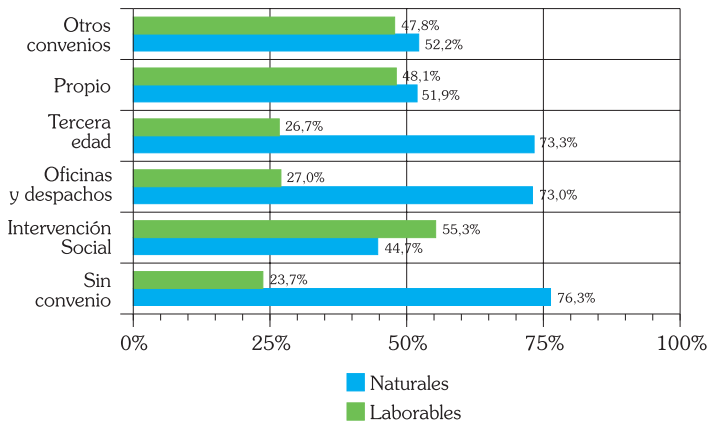
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 73. Tipo de días de vacaciones

Tipo de vacaciones	Porcentaje
Días naturales	60,6%
Días laborables	33,3%
Días naturales o laborables	6,1%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 52. Días de vacaciones, por tipo de convenio



Fuente: Elaboración propia.

Analizando aquellas entidades en las que a las personas empleadas les viene marcado si disponen de días naturales o laborables, existen diferencias claras según tipo de convenio,

ya que aquellas sin convenio o con los convenios de Oficinas y despachos o Tercera edad presentan un porcentaje mayor (del 73% o superior) de elección obligatoria de días naturales, ateniéndose a una interpretación estricta de lo indicado en el convenio. Sin embargo, aquellas adscritas a Intervención social, con convenio propio o a otros convenios sectoriales presentan cifras más repartidas en la elección de días laborables o naturales.

Esto concuerda en líneas generales con la realidad objetiva de convenios (si bien se mantienen las mejoras existentes en entidades con pactos propios sobre la base de un convenio), ya que, efectivamente, Oficinas y despachos y Tercera edad funcionan sobre la base de días naturales.

Tabla 74. Tipo de días de vacaciones, por convenio

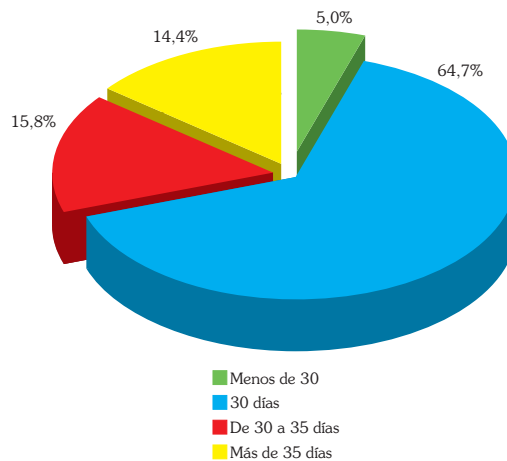
Tipos de vacaciones por tipo de convenio	Días
Intervención social	28 días laborables
Oficinas y despachos	30 días naturales
Tercera edad	31 días naturales

Fuente: Elaboración propia a partir de convenios reseñados.

De las entidades que disponen de días laborables de vacaciones (33,3%), lo más habitual es tener 22 días (23,4%), aunque hay entidades con una ratio superior (el 57,4% tienen de 23 a 30 días laborables).

En estos casos, esta distribución con un mayor número de días laborables suele compensar condiciones salariales inferiores al “mercado privado” u otros desequilibrios (económicos, de horarios, etc.).

Gráfico 53. Total de días naturales de vacaciones

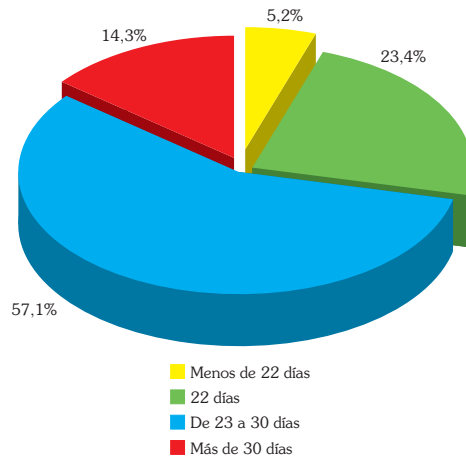


Fuente: Elaboración propia.

Tabla 75. Días naturales de vacaciones

Días naturales	Porcentaje
Menos de 30	5,0%
30 días	64,7%
De 30 a 35 días	15,8%
Más de 35 días	14,4%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 54. Total de días laborables de vacaciones

Fuente: Elaboración propia.

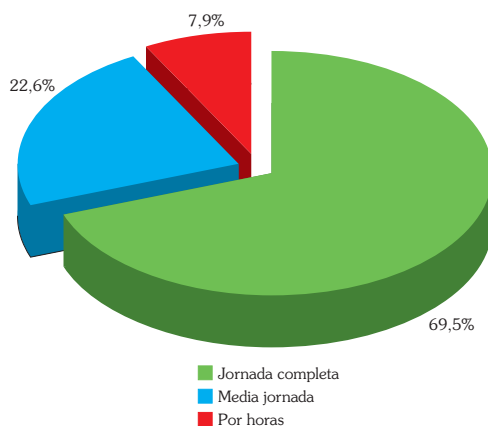
Tabla 76. Días laborables de vacaciones

Días laborables	Porcentaje
Menos de 22 días	5,2%
22 días	23,4%
De 23 a 30 días	57,1%
Más de 30 días	14,3%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

5.3.8. Tipo de jornada

Gráfico 55. Jornada laboral



Fuente: Elaboración propia.

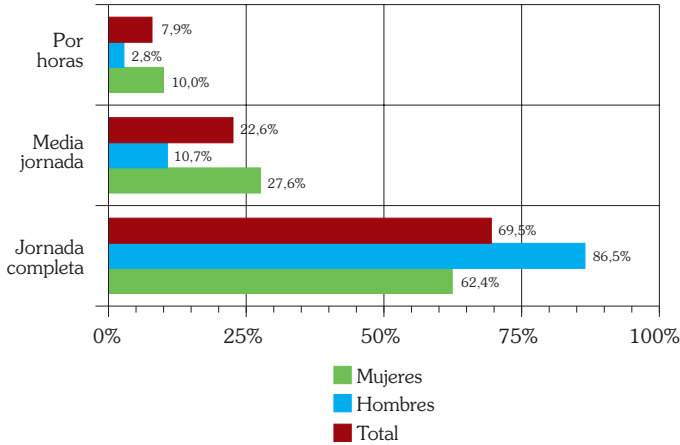
La jornada más habitual es la completa (en torno al 70% de las personas empleadas del sector), aunque la contratación a media jornada (22,6%) es también relevante. A diferencia del tipo de contrato, en el tipo de jornada sí que surgen claras diferencias por sexo, ya que los hombres mayoritariamente trabajan a jornada completa (86,5%) –siendo la contratación a media jornada minoritaria–, mientras que las mujeres presentan unas tasas de trabajo a media jornada e incluso por horas más relevante (27,6% y 10%, respectivamente).

Esto está directamente relacionado con que son mayoritariamente las mujeres quienes se siguen encargando casi en exclusiva de las responsabilidades familiares, motivo por el cual no pueden optar en condiciones de igualdad a la misma jornada que los hombres.

Tabla 77. Tipo de jornada laboral, por sexo

	Mujeres	Hombres	Total
Jornada completa	62,4%	86,5%	69,5%
Media jornada	27,6%	10,7%	22,6%
Por horas	10,0%	2,8%	7,9%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia.

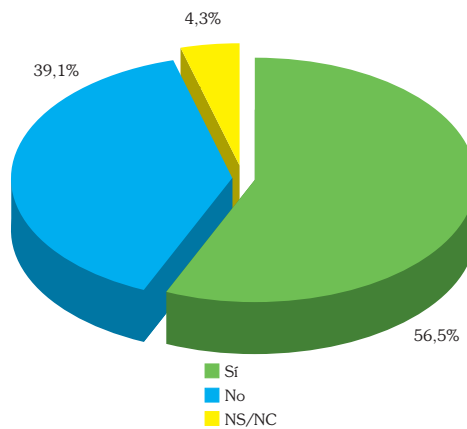
Gráfico 56. Jornada laboral, por sexo

Fuente: Elaboración propia.

5.3.9. Complemento por antigüedad

El sector reconoce habitualmente un complemento por antigüedad a las personas que desarrollan su trabajo de forma remunerada en la organización (56,5% de las entidades).

Este reconocimiento económico es habitualmente por trienios (un 79% de los casos), aunque existen otras fórmulas minoritarias, como los quinquenios o incluso una cantidad fija por año trabajado⁴².

Gráfico 57. Existencia de complemento por antigüedad

Fuente: Elaboración propia.

⁴² En el convenio de Tercera edad de Bizkaia se abonan 18,03 euros mensuales por trienio trabajado.

Tabla 78. Existencia de complemento por antigüedad

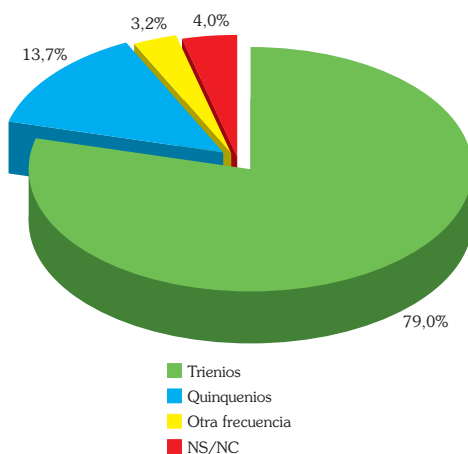
Complemento por antigüedad	Porcentaje
Sí	56,5%
No	39,1%
NS/NC	4,3%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 79. Tipo de devengo del complemento por antigüedad

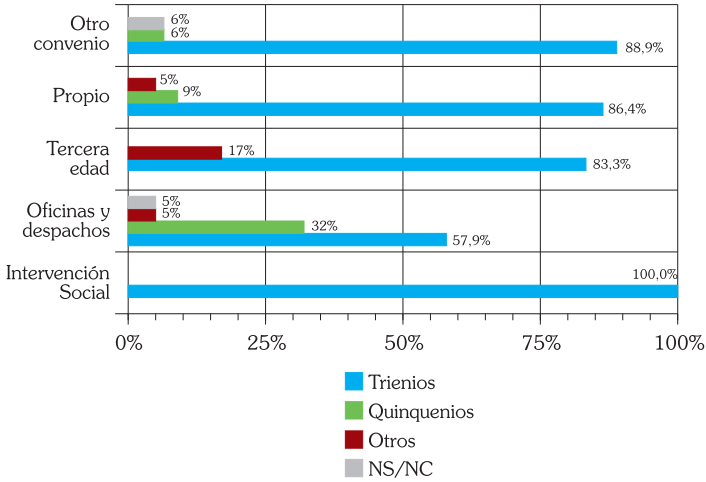
Complemento por antigüedad	Porcentaje
Trienios	79,0%
Quinquenios	13,7%
Otra frecuencia o cantidad fija	3,2%
NS/NC	4,0%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 58. Devengo del complemento por antigüedad

Fuente: Elaboración propia.

Por tipo de convenio, aunque en general la realidad coincide con lo indicado en los principales convenios (que recogen un pago por trienios), se aprecian algunas diferencias. Así, en Oficinas y despachos aparece un 32% de las entidades con quinquenios y un 17% de aquellas de Tercera edad con otra frecuencia o una cantidad fija.

Gráfico 59. Devengo del complemento por antigüedad, por convenio

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 80. Tipo de devengo del complemento por antigüedad, por convenio

Tipo de entidad	Porcentaje				Total
	Trienios	Quinquenios	Otra frecuencia o cantidad fija	NS/NC	
Intervención social	100%	0%	0%	0%	100%
Oficinas y despachos	58%	32%	5%	5%	100%
Tercera edad	83%	0%	17%	0%	100%
Propio	100%	0%	0%	0%	100%
Otros convenios	89%	6%	0%	6%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 81. Tipo de devengo del complemento por antigüedad, según dato objetivo del convenio

Dato objetivo del convenio	
Intervención social	+3% por trienio hasta un máximo de 5 trienios
Oficinas y despachos	+5% por trienio
Tercera edad	Horquilla de 1,19%-2,21% hasta un máximo de 5 trienios

Fuente: Elaboración propia a partir de convenios reseñados.

En todo caso, se trata de un complemento doblemente controvertido, por un lado, ya que aunque los convenios suelen recogerlo –y las entidades lo aplican en beneficio de

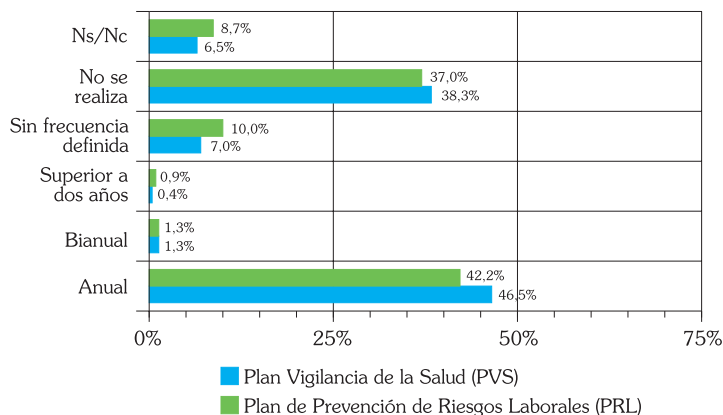
las personas trabajadoras- no es un elemento que las administraciones públicas suelen aceptar en sus modelos de financiación, por lo que deviene en un elemento de distorsión en la financiación de las entidades del Tercer Sector de difícil compensación.

Por otro, y ya a nivel interno de parte de las entidades, en ciertos niveles de gestión se critica este beneficio económico, no entendiéndose que sea por sí mismo un valor añadido al trabajo, y abogándose por otros criterios más ligados a la productividad directa. Así, parte de las personas gestoras de las entidades del Tercer Sector entienden que estos premios o mejoras no deberían ir ligadas a la antigüedad per se, sino a otros elementos como la formación, la productividad real, etc.

5.3.10. Salud laboral

En materia de salud laboral existe una clara polarización respecto a los planes de vigilancia de la salud y de prevención de riesgos laborales, ya que las entidades o bien realizan revisiones anuales en ambos campos (46,5% y 42,2% de las organizaciones, respectivamente) o bien no se realizan (38,3% y 37%), siendo las opciones intermedias poco representativas.

Gráfico 60. Realización de Planes de Vigilancia de la Salud y de Prevención de Riesgos Laborales



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 82. Frecuencia de realización del Plan de Vigilancia de la Salud

Entidades con PVS	Porcentaje
Anual	46,5%
Bianual	1,3%
Superior a dos años	0,4%
Sin frecuencia definida	7,0%
No se realiza	38,3%
NS/NC	6,5%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 83. Frecuencia de realización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Entidades con PRL	Porcentaje
Anual	42,2%
Bianual	1,3%
Superior a dos años	0,9%
Sin frecuencia definida	10,0%
No se realiza	37,0%
NS/NC	8,7%
Total	100%

Fuente: *Elaboración propia.*

Así, se aprecia de forma meridianamente clara que son las entidades de mayor tamaño las que más al día llevan el cumplimiento de ambas obligaciones –que coinciden habitualmente con aquellas con convenio propio y adscritas a los subsectores de Discapacidad y Tercera edad y las grandes entidades de Intervención social-, y las de menor tamaño las que más dificultades tienen.

Esto es así en tanto que la mayor parte de las personas empleadas (más del 87%) tienen este requisito cumplido de forma anual, mientras que solamente en torno al 45% de las entidades lo cumple. Por tanto, son las entidades de mayor tamaño –y aquellas que más empleo generan- las que mejores condiciones ofrecen a su personal en este aspecto.

5.3.10.1. Vigilancia de la salud

Una vez más, sin embargo, se aprecian sensibles diferencias en función del convenio (variable, como ya se ha visto, íntimamente relacionada con el subsector y el tamaño) de cada entidad. Así, el cumplimiento anual del Plan de Vigilancia de la Salud es total en las entidades con convenio propio y muy exhaustivo en aquellas pertenecientes al de Tercera edad e Intervención social (83,3% y 72,2%, respectivamente). En cambio, en aquellas sin convenio y en las adscritas a Oficinas y despachos la situación es la opuesta, ya que un 50% y un 60% de ellas no realizan Plan de Vigilancia de la Salud alguno.

Tabla 84. Frecuencia de realización del Plan de Vigilancia de la Salud, según convenio.
Porcentaje (fila 100%)

	Anual	Bianual	Superior a dos años	Sin frecuencia definida	No se realiza	NS/NC
Sin convenio	36,2%	1,7%	1,7%	10,3%	50,0%	0,1%
Intervención social	72,2%	0,0%	0,0%	8,3%	16,7%	2,8%
Oficinas y despachos	26,7%	3,3%	0,0%	10,0%	60,0%	0,0%

Tercera edad	83,3%	0,0%	0,0%	8,3%	8,3%	0,0%
Propio	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Fuente: Elaboración propia.

No existen grandes diferencias, sin embargo, en el análisis por subsectores, repitiéndose la pauta general de en torno a un 45% de entidades que realizan planes de vigilancia de la salud de forma anual, independientemente del subsector analizado.

Este dato, sin embargo, debe relativizarse en términos de empleo. Así, el 87,1% de las personas empleadas en entidades del Tercer Sector tiene perfectamente al día su Plan de Vigilancia de la Salud, mientras que solamente algo más del 12% de los mismos no tiene Plan de Vigilancia de la Salud o no hay una frecuencia real de realización del mismo.

Tabla 85. Personas cubiertas con Plan de Vigilancia de la Salud en el Tercer Sector

Personas empleadas con Plan de Vigilancia de la Salud	Porcentaje
Anual	87,1%
Otra frecuencia	0,8%
Sin frecuencia definida o no se realiza	12,1%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Por tanto, es bastante claro que son las entidades de menor tamaño las que más dificultades encuentran para el cumplimiento de los Planes de Vigilancia de la Salud, habida cuenta de la gran diferencia existente entre entidades que no cumplen y personas empleadas que no tienen su plan al día.

5.3.10.2. Prevención de riesgos laborales

La situación es similar en los planes de prevención de riesgos laborales, ya que siguen siendo las entidades con convenio propio, Tercera edad e Intervención social, aquellas con mayor cumplimiento anual (aunque en menor medida que los Planes de Prevención de la Salud –entre el 90% y el 60%-), y aquellas sin convenio y las adscritas a Oficinas y despachos las que menos (en torno al 30%).

Tabla 86. Frecuencia de realización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, según convenio. Porcentaje (fila 100%)

	Anual	Bianual	Superior a dos años	Sin frecuencia definida	No se realiza	NS/NC
Sin convenio	31,0%	1,7%	1,7%	15,5%	50,0%	0,0%
Intervención social	69,4%	2,8%	0,0%	8,3%	16,7%	2,8%

Oficinas y despachos	28,6%	3,6%	0,0%	7,1%	60,7%	0,0%
Tercera edad	84,6%	0,0%	0,0%	7,7%	7,7%	0,0%
Propio	91,3%	0,0%	0,0%	8,7%	0,0%	0,0%

Fuente: Elaboración propia.

Al igual que con la Vigilancia de la Salud, el análisis por subsectores tampoco aporta datos de interés, repitiéndose la pauta general de en torno a un 45% de entidades que realizan PRL de forma anual, independientemente del subsector analizado.

Igualmente, tampoco hay grandes diferencias con Vigilancia de la Salud en cuanto a volumen de empleo, siendo las entidades más pequeñas las que mayores dificultades tienen para cumplir con los Planes de Prevención de Riesgos Laborales, ya que contrasta el elevado volumen de entidades que no tienen al día este requerimiento con el pequeño porcentaje de personas empleadas que no están protegidas a este respecto.

Tabla 87. Personas cubiertas con Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el Tercer Sector

Personas empleadas con Plan de Prevención de Riesgos Laborales	Porcentaje
Anual	87,6%
Otra frecuencia	0,8%
Sin frecuencia definida o no se realiza	11,6%

Fuente: Elaboración propia.

5.3.10.3. Bajas laborales

Algo más de la mitad (55,3%) de las entidades profesionalizadas han sufrido bajas laborales en 2006, existiendo ciertas diferencias por tipo de convenio y subsector.

Así, las entidades con menor número de bajas son aquellas adscritas al de Oficinas y despachos y aquellas sin convenio (en torno al 30% y el 40%, respectivamente), mientras que las que más bajas han sufrido han sido aquellas con convenio propio (84%) y las de Intervención social (77,6%).

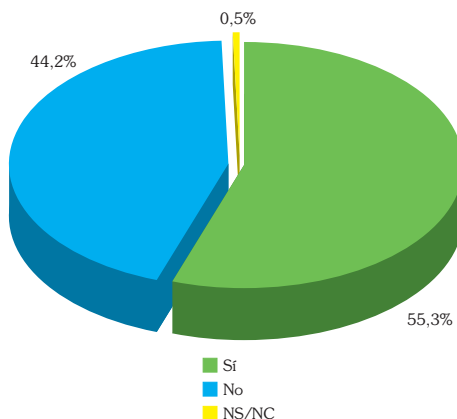
Este hecho puede tener su explicación en el caso de Oficinas y despachos, por tratarse de microentidades con un perfil casi de autoempleo, que no suelen gestionar servicios de alta exigencia y, por tanto, con un menor nivel de estrés implícito.

En el caso de las entidades sin convenio, a su mayor nivel de precariedad laboral se suma la alta implicación del personal que en ellas desarrolla su labor, que aun encontrándose en circunstancias de mucha presión laboral, procura no coger baja alguna, ya que sabe que

la entidad no cuenta con recursos para la contratación de otra persona y que, por tanto, su ausencia repercute directamente en una aún mayor sobrecarga de sus compañeras y compañeros, además de en un peor servicio a las personas usuarias (esta última situación se da en mayor medida en las entidades sin convenio, pero no es exclusiva de ellas).

En cambio, son Cultura y ocio y Salud los subsectores que presentan mayor número de bajas laborales (más del 70% de las entidades de estos sectores tuvieron alguna baja durante 2006). Ambos casos se explican con claridad atendiendo a la distribución por edades y sexos del personal empleado, con una muy elevada feminización y un gran porcentaje de personas jóvenes, determinantes ambos de que exista un alto porcentaje de bajas por maternidad.

Gráfico 61. Entidades con bajas laborales en 2006



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 88. Entidades que han sufrido bajas en 2006

Bajas	Porcentaje
Sí	55,3%
No	44,2%
NS/NC	0,5%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 89. Entidades que han sufrido bajas en 2006, por convenio de aplicación

Bajas	Porcentaje					
	Sin convenio	Intervención social	Oficinas y despachos	Tercera edad	Propio	Otros convenios
Sí	41,5%	77,8%	30,3%	84,6%	87,5%	70,6%

No	56,9%	22,2%	69,7%	15,4%	12,5%	29,4%
NS/NC	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 90. Entidades que han sufrido bajas en 2006, por subsector

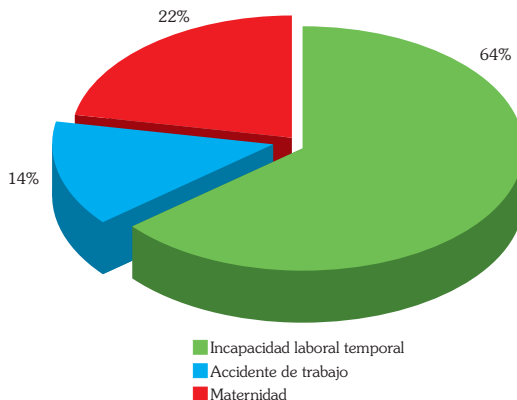
	Sí	No	NS/NC	Total
Cultura y ocio	75,0%	25,0%	0,0%	100%
Educación e investigación	53,8%	46,2%	0,0%	100%
Salud	71,1%	28,9%	0,0%	100%
Servicios sociales	51,3%	47,4%	1,3%	100%
Desarrollo y vivienda	66,7%	33,3%	0,0%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Analizando la situación por tipos de baja, las más habituales son las referentes a Incapacidad Laboral Temporal (ILT), con un 64%, seguidas de las de Maternidad (22%) y Accidente de Trabajo (14%). Esta estructura de bajas responde a los condicionantes propios del sector: profesiones de alta exigencia física (en tercera edad y discapacidad, por ejemplo) y psíquica (en Intervención social, entre otros), más un elevado porcentaje de mujeres y de personas jóvenes.

Se trata de un sector en el que es difícil cubrir una baja, tanto por la falta de recursos económicos (las rotaciones o sustituciones no son contempladas normalmente ni en convenios, ni en subvenciones, ni en concertaciones, y al tratarse de entidades sin ánimo de lucro, no disponen de un remanente para afrontar el gasto de forma propia) como por la elevada exigencia y especialización de los puestos (que hacen que para cuando la persona sustituta haya terminado su período de formación y esté en condiciones de desarrollar el trabajo en toda su capacidad, ya haya prácticamente finalizado el período de la baja).

Gráfico 62. Tipología de bajas

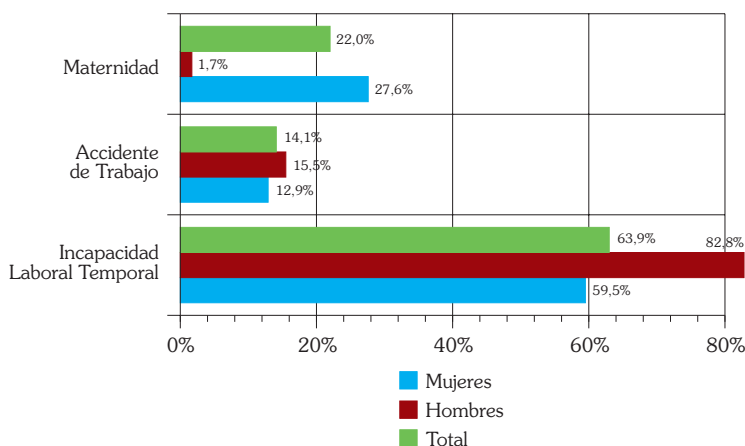


Fuente: Elaboración propia.

En este caso no hay correlación entre el tipo de baja y el subsector o el convenio de la entidad. Es decir, no se han detectado diferentes tipos de bajas debidas al subsector o al convenio de la entidad, ya que en líneas generales todo el Tercer Sector mantiene un perfil muy similar: personal joven, principalmente mujer, en puestos de alta exigencia física y/o psíquica.

Es por ello que el análisis por sexo sí aporta datos relevantes, ya que se aprecian sensibles diferencias. Por un lado, las bajas referentes a ILT son mayores entre los hombres (casi un 83%, frente a un 64% de media y un 59,5% en mujeres). Por otro, la baja de maternidad es mucho más habitual en mujeres (27,6%) que en hombres, que solamente fue solicitada en el 1,7% de los casos. Queda patente que a pesar de que las mujeres se han incorporado al mercado laboral, siguen siendo las principales responsables del cuidado de personas dependientes, en este caso niñas o niños, y que a pesar de que el Tercer Sector trabaje en el ámbito social y su personal esté, por lo menos en teoría, en un estadio más avanzado en materia de igualdad, esto no se traduce al menos en términos de bajas por paternidad.

Gráfico 63. Tipología de bajas, por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 91. Tipo de bajas más comunes

	Mujeres	Hombres	Total
Incapacidad laboral temporal	59,5%	82,8%	63,9%
Accidente de trabajo	12,9%	15,5%	14,1%
Maternidad y/o paternidad	27,6%	1,7%	22,0%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia.

5.3.11. Formación

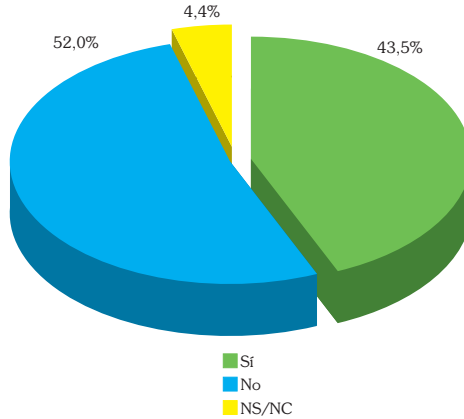
Más de la mitad de las entidades (52%) no realiza formación, porcentaje que aumenta entre las organizaciones no profesionalizadas (62%), que se forman aún menos que las profesionalizadas.

Tabla 92. Entidades que realizan formación

Formación	Porcentaje
Si	43,5%
No	52,0%
NS/NC	4,4%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 64. Realización de formación



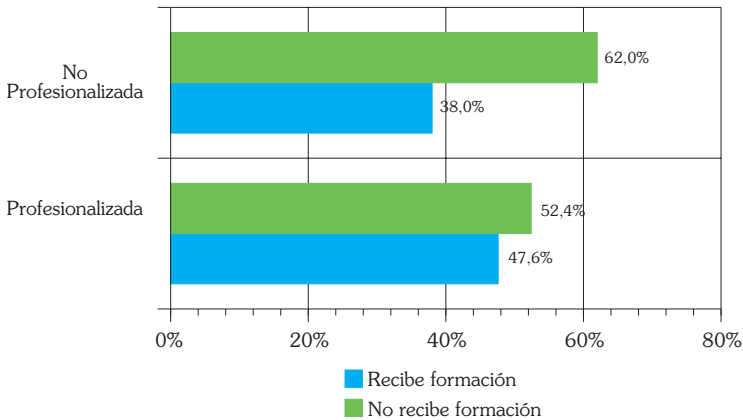
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 93. Entidades que realizan formación, según nivel de profesionalización

Formación	Recibe formación	No recibe formación	Total
Profesionalizada	47,6%	52,4%	100%
No profesionalizada	38,0%	62,0%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 65. Realización de formación, por nivel de profesionalización



Fuente: Elaboración propia.

Los subsectores que más se forman son los de Salud (57,1%), Educación e investigación (53,8%), Desarrollo y vivienda (46,2%) y Servicios sociales (43,8%), que están por encima de la media.

Tabla 94. Entidades que realizan formación, según subsector

Formación	Sí	No	Total
Cultura y ocio	33,3%	66,7%	100%
Salud	57,1%	42,9%	100%
Educación e investigación	53,8%	46,2%	100%
Servicios sociales	43,8%	56,3%	100%
Desarrollo y vivienda	46,2%	53,8%	100%
Ley, derecho y política	39,1%	60,9%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Por convenio, también existen diferencias, ya que Tercera edad es el convenio con mayor nivel formativo (85,7%). A menor nivel, también en Intervención social (52,6%) y en entidades con convenio propio (61,5%) se da más formación que la media.

Tabla 95. Entidades que realizan formación, según convenio

Formación	Sí	No	Total
Sin convenio	33,7%	66,3%	100%
Intervención social	52,6%	47,4%	100%
Oficinas y despachos	38,2%	61,8%	100%
Tercera edad	85,7%	14,3%	100%
Propio	61,5%	38,5%	100%
Otros convenios	57,9%	42,1%	100%
NS/NC	50,0%	50,0%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Esta situación responde a la existencia de mayores posibilidades formativas en el subsector de Salud (que coincide en gran medida con el convenio de Tercera edad), al tratarse de acciones más estandarizables. Otros subsectores encuentran más complicado formar a su personal, por la inexistencia de oferta formativa de calidad (reduciéndose en muchos casos a jornadas o congresos), la falta de tiempo y de recursos económicos (ya que ésta no es imputable a proyectos y por tanto no es financiable por la Administración).

Existe además otra dificultad añadida para el acceso a la formación, que es el sobrecoste derivado de que la persona esté formándose y, por tanto, no se encuentre en su puesto de trabajo, ya que las entidades carecen de recursos para la contratación de una persona

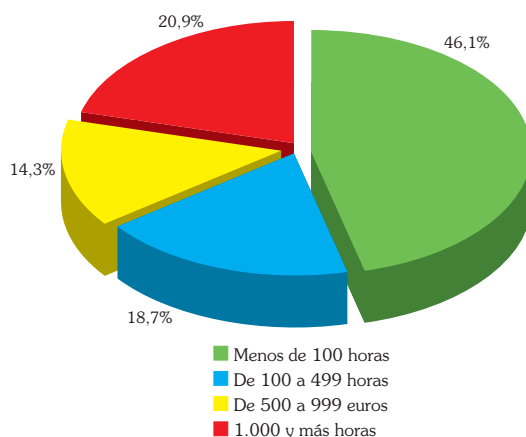
durante ese tiempo (al ser los costes laborales muy elevados, los perfiles muy específicos y las personas destinatarias del servicio muy susceptibles a los cambios de personal). Es decir, en ocasiones la falta de formación no proviene tanto del coste de la formación, sino del coste derivado de que la persona esté formándose y no trabajando.

5.3.11.1. Tipo de formación

La duración de las acciones formativas es principalmente corta (menor de 100 horas en el 46,2% de los casos) y de reducido coste (29,7% de las mismas costaron menos de 1.000 euros y 66,2% menos de 5.000 euros).

No se han apreciado diferencias significativas ni por tipo de convenio ni por subsector de actividad (probablemente debido al tan alto porcentaje de entidades que realiza formaciones de escaso tiempo y coste económico).

Gráfico 66. Duración de la formación

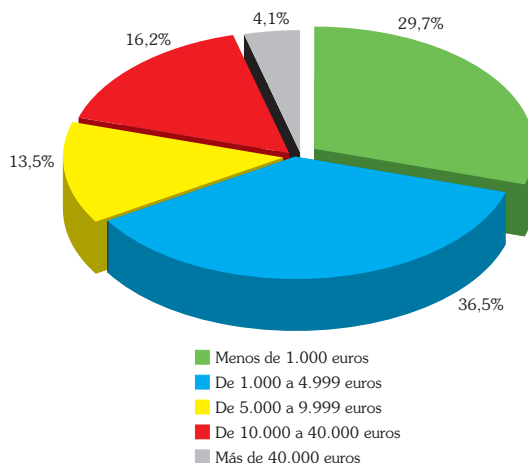


Fuente: Elaboración propia.

Tabla 96. Duración de la formación

Formación	Porcentaje
Menos de 100 horas	46,2%
De 100 a 499 horas	18,7%
De 500 a 999	14,3%
1.000 horas y superior	20,9%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 67. Coste de la formación

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 97. Coste de la formación

Formación	Porcentaje
Menos de 1.000 euros	29,7%
De 1.000 a 4.999 euros	36,5%
De 5.000 a 9.999 euros	13,5%
De 10.000 a 40.000 euros	16,2%
Más de 40.000 euros	4,1%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

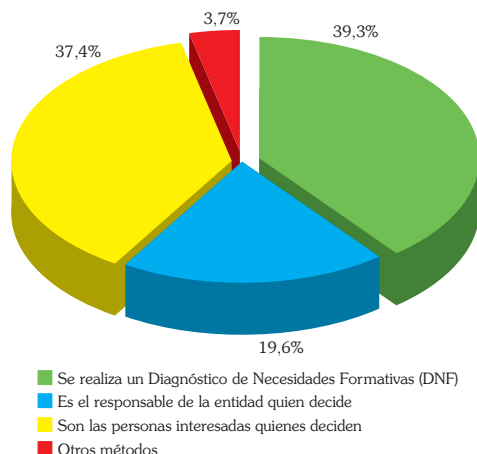
5.3.11.2. Sistema para la formación

No existe un método claro para la definición de las acciones formativas, si bien la realización de un Diagnóstico de Necesidades Formativas –DNF– (con un 39,3% de los casos) y la propia decisión de la persona interesada (37,4%) son las forma más comunes.

Tabla 98. Sistema para la formación

Formación	Porcentaje
Se realiza un Diagnóstico de Necesidades Formativas (DNF)	39,3%
Es el responsable de la entidad quien decide	19,6%
Son las personas interesadas quienes deciden	37,4%
Otros métodos	3,7%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 68. Sistema de selección de oferta formativa

Fuente: Elaboración propia.

La realización de un DNF es más habitual en las entidades bajo convenio propio (71%), no habiendo una tendencia clara en el resto de convenios, que suelen optar bien por el DNF bien por las solicitudes de las propias personas interesadas.

Esta fotografía coincide con que son las entidades de mayor tamaño (aquellas con convenio propio y de sectores como Tercera edad y Discapacidad) las que mayor planificación mantienen a la hora de formar a su personal, ya que por su estructura económica, de financiación y su tamaño pueden planificarse a medio y largo plazo y buscar soluciones formativas. Por el contrario, en las entidades de menor tamaño las carencias económicas y la inmediatez del día a día condicionan la búsqueda de opciones de formación, y por tanto la iniciativa se encuentra normalmente en manos del propio personal empleado.

Tabla 99. Sistema para la formación, según convenio. Porcentaje (fila: 100%)

	DNF	Decide el responsable	Personas interesadas	Otros métodos
Sin convenio	35,7%	14,3%	46,4%	3,6%
Intervención social	44,4%	16,7%	38,9%	0,0%
Oficinas y despachos	30,8%	30,8%	30,8%	7,7%
Tercera edad	25,0%	37,5%	25,0%	12,5%
Propio	71,4%	0,0%	28,6%	0,0%
Otros convenios	40,0%	20,0%	40,0%	0,0%

Fuente: Elaboración propia.

Por subsector, los DNF son más habituales en Cultura y ocio y Educación e investigación, mientras que la aprobación de formación a partir de las solicitudes de las personas interesadas es más común en las entidades de los subsectores de Servicios sociales y Desarrollo y vivienda.

Tabla 100. Sistema para la formación, según subsector. Porcentaje (fila: 100%)

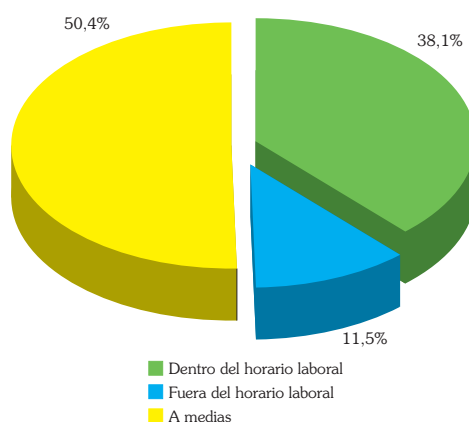
	DNF	Decide el responsable	Personas interesadas	Otros métodos
Cultura y ocio	85,7%	0,0%	14,3%	0,0%
Educación e investigación	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%
Salud	50,0%	27,8%	16,7%	5,6%
Servicios sociales	33,3%	13,3%	50,0%	3,3%
Desarrollo y vivienda	20,0%	20,0%	60,0%	0,0%
Ley, Derecho y política	38,9%	22,2%	33,3%	5,6%

Fuente: Elaboración propia.

5.3.11.3. Horario de la formación

En cambio, el tiempo de realización de la misma es más homogéneo, ya que en algo más de la mitad de las entidades el tiempo formativo se reparte entre el tiempo de trabajo y el de ocio de la persona a formar (50,4%). De todas maneras, el porcentaje de formación realizada exclusivamente en horario laboral es también muy elevado (38,1%).

Gráfico 69. Horario de realización de la formación



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 101. Horario de realización de la formación

Formación	Porcentaje
Dentro del horario laboral	38,1%
Fuera del horario laboral	11,5%
A medias	50,4%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

Por subsector, son las entidades con convenio propio y las adscritas a Intervención social las que mejores condiciones en ese sentido tienen para la persona trabajadora, ya que la formación es dentro del tiempo de trabajo en un 56,3% y un 45,5% respectivamente, mientras que en aquellas sin convenio (18,9%) y las enclavadas en Tercera edad (18,2%) se dan condiciones menos beneficiosas.

Tabla 102. Horario de realización de la formación, según convenio. Porcentaje (fila: 100%)

	Dentro horario	Fuera horario	A medias
Sin convenio	29,7%	18,9%	51,4%
Intervención social	45,5%	0,0%	54,5%
Oficinas y despachos	35,7%	14,3%	50,0%
Tercera edad	36,4%	18,2%	45,5%
Propio	56,3%	0,0%	43,8%
Otros convenios	33,3%	16,7%	50,0%

Fuente: Elaboración propia.

Una vez más, se aprecia la relación entre convenio y subsector, siendo las entidades de Cultura y ocio, Educación e investigación, Servicios sociales y Ley, Derecho y política –por este orden- (con alta presencia del convenio de Intervención social) aquellas con mayor formación dentro del horario laboral.

Tabla 103. Horario de realización de la formación, según subsector. Porcentaje (fila: 100%)

	Dentro horario	Fuera horario	A medias
Cultura y ocio	57,1%	0,0%	42,9%
Educación e investigación	57,1%	0,0%	42,9%
Salud	21,7%	17,4%	60,9%
Servicios sociales	38,1%	16,7%	45,2%

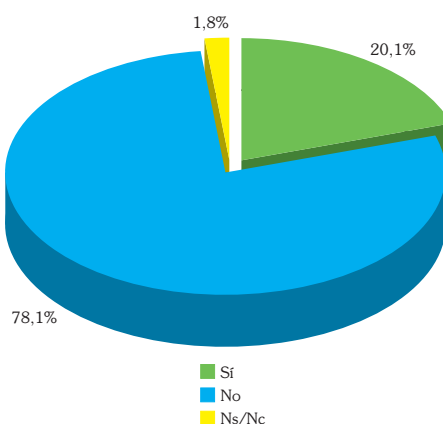
Desarrollo y vivienda	25,0%	12,5%	62,5%
Ley, derecho y política	37,5%	0,0%	62,5%

Fuente: Elaboración propia.

5.3.12. Derechos laborales

No es habitual la existencia de la figura del delegado sindical en las entidades profesionalizadas, ya que solamente se da en una de cada cinco (20,1%). La falta de cultura sindical es un hecho reconocido tanto por las entidades como por los propios sindicatos, y va íntimamente relacionado con el origen y la finalidad social de las entidades (que por otro lado también provoca una falta de cultura empresarial y de gestión en las mismas).

Gráfico 70. Existencia de delegado sindical



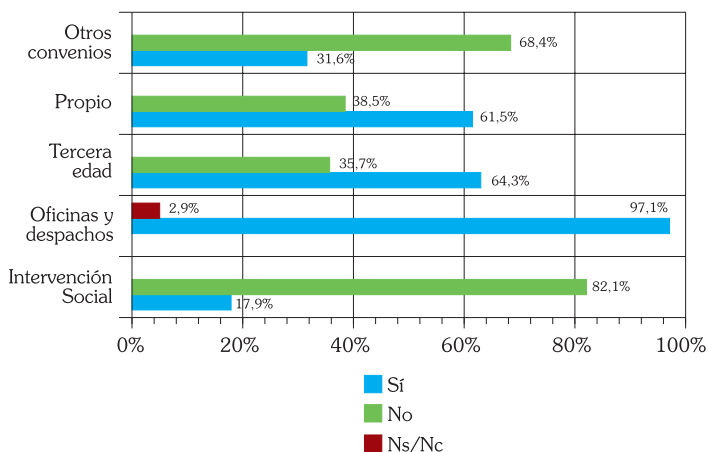
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 104. Existencia de delegado sindical

Existencia de delegado sindical	Porcentaje
Sí	20,1%
No	78,1%
NS/NC	1,8%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

En todo caso, es ligeramente mayor en las entidades con convenios propios y en las adscritas al de Tercera edad (64,3% y 61,5%), algo lógico ya que son aquellas de mayor tamaño y con un mayor nivel de profesionalización. Por el contrario, las de menor plantilla (Oficinas y despachos, sobre todo) tienen menor presencia de delegados sindicales, elemento también derivado de su sistema de funcionamiento y configuración laboral.

Gráfico 71. Existencia de delegado sindical por convenio

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 105. Existencia de delegado sindical, según convenio

	Porcentaje			Total
	Sí	No	NS/NC	
Intervención social	17,9%	82,1%	0,0%	100%
Oficinas y despachos	0,0%	97,1%	2,9%	100%
Tercera edad	64,3%	35,7%	0,0%	100%
Convenio propio	61,5%	38,5%	0,0%	100%
Otros convenios	31,6%	68,4%	0,0%	100%

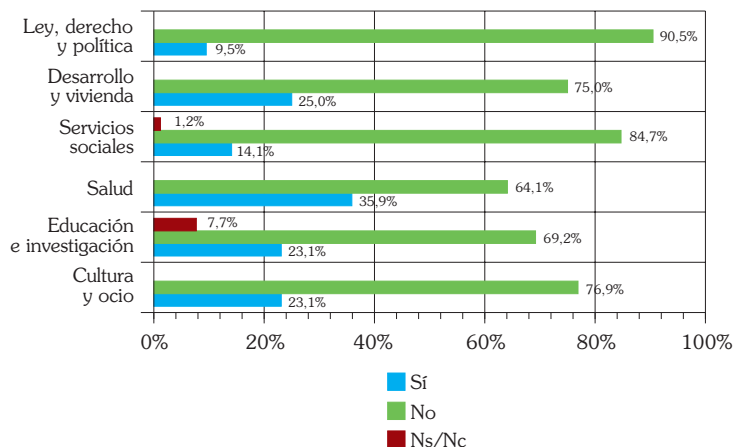
Fuente: Elaboración propia.

Esta estructura queda confirmada analizando los subsectores, ya que el subsector de salud (aquel en el que están más presentes las entidades adheridas al convenio de tercera edad) son las de mayor presencia de delegado sindical (35,9%), siendo también relativamente elevado en aquellas con convenios propios (las de mayor tamaño y profesionalización).

Tabla 106. Existencia de delegado sindical, según subsector

	Porcentaje			Total
	Sí	No	NS/NC	
Cultura y ocio	23,1%	76,9%	0,0%	100%
Educación e investigación	23,1%	69,2%	7,7%	100%
Salud	35,9%	64,1%	0,0%	100%
Servicios sociales	14,1%	84,7%	1,2%	100%
Desarrollo y vivienda	25,0%	75,0%	0,0%	100%
Ley, derecho y política	9,5%	90,5%	0,0%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 72. Existencia de delegado sindical, por subsector

Fuente: Elaboración propia.

En todo caso, existe una crítica muy extendida en el Tercer Sector (y que no tiene distinciones ni por tamaño ni por subsector, ya que es compartida tanto por grandes como por pequeñas entidades de cualquier subsector) hacia los sindicatos, a los que se les achaca haber entrado tarde en un sector (solamente de forma muy reciente) y sin haber comprendido del todo la idiosincrasia del mismo ni su forma de funcionamiento, estableciendo un patrón estándar (el mismo que para los sectores productivos normalizados) que, según el Tercer Sector, no encaja bien en su realidad.

Por el contrario, desde los sindicatos se alega que, independientemente del origen del sector, de su funcionamiento o de su finalidad, las personas empleadas en el mismo deben gozar de los mismos derechos y obligaciones que el resto de trabajadores en cuanto a sueldos dignos, prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud, formación, bajas laborales, etc. Se alega que trabajar en un sector social no debe ser excusa para la existencia de condiciones de precariedad (bajos sueldos, exceso de horas de trabajo, categorías por debajo de la función desempeñada, etc.).

Igualmente, desde los sindicatos, si bien se reconoce un bajo nivel de afiliación –por las razones antes reseñadas–, se cree que se está dando un rápido aumento de la misma, detectándose un incremento de las denuncias por despidos improcedentes e incumplimientos laborales (especialmente en materia de horas, vacaciones, bajas y categorías laborales), sobre todo entre aquellas personas recién incorporadas laboralmente (cuya tolerancia a estas situaciones es menor, por no haberse iniciado en la organización desde su creación y tener una visión más de persona empleada, más similar a la empresa privada con ánimo de lucro).

5.3.13. Promoción interna

La promoción interna en las entidades no está estandarizada ni se guía por criterios protocolarizados, ya que el 67,5% de las entidades consultadas reconoce no disponer de una dinámica conocida por la plantilla para la promoción interna.

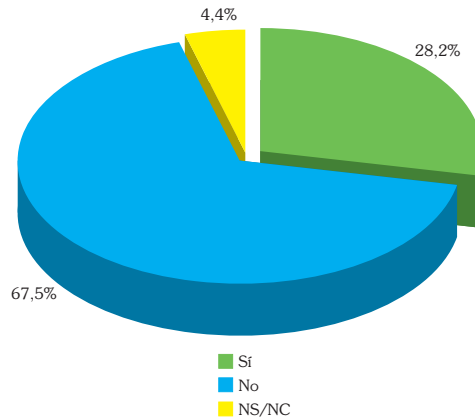
La razón de esta situación de debe en parte al origen de las entidades y en parte a su propio tamaño, que hace que se trate de entidades bastante planas en su organización, con un máximo de tres niveles en las de mayor tamaño (personal técnico y administrativo, técnico medio / superior y personal directivo).

Tabla 107. Existencia de dinámica conocida para la promoción interna

Porcentaje	
Sí	28,2%
No	67,5%
NS/NC	4,4%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

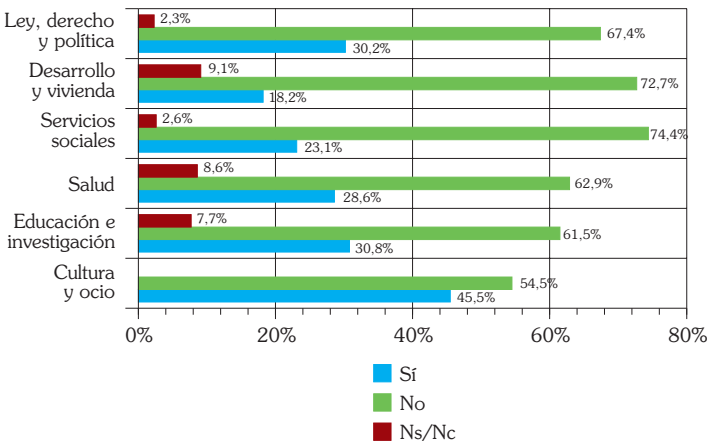
Gráfico 73. Existencia de dinámica conocida para la promoción interna



Fuente: Elaboración propia.

Si se analiza el subsector de actividad se aprecian diferencias, ya que Cultura y ocio, Educación e investigación y Ley, derecho y política (45,5%, 30,8% y 30,2%, respectivamente) se encuentran por encima de la media, estando el resto de subsectores en tasas similares o inferiores.

Gráfico 74. Existencia de dinámica conocida para la promoción interna, por subsector



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 108. Existencia de dinámica conocida para la promoción interna, por subsector

Porcentaje				
	Sí	No	NS/NC	Total
Cultura y ocio	45,5%	54,5%	0,0%	100%
Educación e investigación	30,8%	61,5%	7,7%	100%
Salud	28,6%	62,9%	8,6%	100%
Servicios sociales	23,1%	74,4%	2,6%	100%
Desarrollo y vivienda	18,2%	72,7%	9,1%	100%
Ley, derecho y política	30,2%	67,4%	2,3%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Igualmente, hay diferencias según el convenio de aplicación en la entidad, ya que son los convenios de Intervención social (10,85%) y Tercera edad (9,85%) aquellos con un mayor porcentaje de personas que han promocionado el último año, siendo mucho menor en Oficinas y despachos (por debajo del 2%).

Tabla 109. Promoción interna, por convenio

Porcentaje que promocionó, según total muestral	
Intervención social	10,85%
Oficinas y despachos	1,95%
Tercera edad	9,01%

Fuente: Elaboración propia.

La razón de que sean estos dos convenios no es casual, ya que se trata de dos subsectores cuya regulación ha sido reciente. En el caso de Intervención social, por la aparición del convenio (que ha contribuido a clarificar las categorías salariales como uno de sus principales logros) y en el de Tercera edad, por tratarse de un convenio que partía de unos sueldos bajos y cuyos incrementos han sido relativamente elevados y constantes en los últimos años.

5.4. CONCLUSIONES

- El Tercer Sector de Intervención social es un sector mucho más feminizado que otros sectores productivos, con una presencia mayoritaria de mujeres tanto en el trabajo remunerado como en el voluntariado.

- Con relación al voluntariado, desde el Tercer Sector se percibe un descenso en las personas voluntarias, tanto en número como en implicación. Con relación al empleo, también se percibe una menor implicación y una visión creciente del puesto de trabajo “únicamente como un puesto de trabajo”.
- El personal remunerado se encuentra adscrito principalmente a convenios propios, Intervención social y Tercera edad. Oficinas y despachos es un convenio en el que se incluyen pequeños nichos de autoempleo y empresas con forma jurídica de asociación. También hay un porcentaje de entidades (superior al 13%) sin convenio alguno.
- El Tercer Sector de Intervención social presenta en general unas condiciones salariales inferiores a otras áreas del mercado privado de carácter productivo o de servicios, aunque con grandes diferencias internas según el subsector, tipo de convenio y la vía de relación con la Administración.
- En líneas generales, las entidades del subsector de Discapacidad (y en menor medida Tercera edad) presentan unas condiciones más beneficiosas que las del subsector de Intervención social, al ser entidades con convenio propio (con unos salarios más elevados, cumplimiento íntegro de los planes de vigilancia de la salud y de prevención de riesgos laborales, planes formativos amplios, jornada laboral equilibrada, etc.) y modos de relación más estables con la Administración (no sujetas a la relación mediante subvenciones, por ejemplo).
- El general, los contratos que predominan son los de larga duración, aunque paradójicamente existe una alta rotación, derivada no tanto de las condiciones ofrecidas por las entidades, sino de la propia perspectiva de futuro de las personas empleadas (que al ver las formas de financiación renovarse año a año –con la inestabilidad que eso supone-, en muchas ocasiones buscan su futuro fuera del sector). Esto es especialmente llamativo entre determinadas entidades del subsector de Intervención social que dependen de las subvenciones.
- El valor promedio de horas semanales trabajadas en el sector de Intervención social es de 37,5 horas, aunque existen importantes grupos tanto por encima como por debajo. En todo caso, la horquilla que abarca de 31 a 40 horas semanales agrupa a más del 90% de las personas empleadas. Del mismo modo, si bien el valor promedio de horas anuales trabajadas es de 1.670, el principal grupo de personas empleadas se mueve en una horquilla que va de las 1.501 a las 1.900 horas (prácticamente el 74%), aunque también hay un grupo relevante de personas con menos de 1.500 horas anuales trabajadas.
- En cuanto a las horas extras, solamente el 17,8% de las entidades reconoce realizarlas y en un número de horas reducido (el 64,5% de las entidades consultadas dice realizar menos de 200 horas extraordinarias anuales). Esta situación se debe, entre otras razones, a la difusa frontera entre dedicación profesional y dedicación voluntaria existente en el sector.
- La jornada más habitual es la jornada completa (en torno al 70% de las personas empleadas del sector), aunque la contratación a media jornada (22,6%) es también

relevante. A diferencia del tipo de contrato, en el tipo de jornada sí que surgen claras diferencias por sexo, ya que los hombres mayoritariamente trabajan a jornada completa (86,5%) –la contratación a media jornada es muy minoritaria-, mientras que las mujeres presentan unas tasas de trabajo a media jornada, e incluso por horas, más relevante (27,6% y 10%, respectivamente).

- El sector reconoce mayoritariamente un complemento por antigüedad a las personas que desarrollan su trabajo de forma remunerada en la organización (56,5% de las entidades). En todo caso, se trata de un complemento doblemente controvertido, ya que no es un elemento que las administraciones públicas suelen aceptar en sus modelos de financiación (por lo que deviene en un elemento de distorsión en la financiación de las entidades del Tercer Sector de difícil compensación) y porque en ciertos niveles de gestión se critica este beneficio económico, no entendiéndose que sea por sí mismo un valor añadido al trabajo, sino algo que debería ir ligado a otros elementos como la formación, la productividad real, etc.
- En materia de salud laboral existe una clara polarización respecto a los planes de vigilancia de la salud y de prevención de riesgos laborales, ya que las entidades o bien realizan revisiones anuales en ambos campos o bien no se realiza ninguna, siendo las opciones intermedias poco representativas. Al analizar el volumen de empleo afectado por ambas situaciones, se aprecia claramente que son las entidades de mayor tamaño las que más al día llevan el cumplimiento de ambas obligaciones –entidades que coinciden habitualmente con aquellas con convenio propio y adscritas a los subsectores de Discapacidad y Tercera edad y las grandes entidades de Intervención social- y las de menor tamaño las que más dificultades tienen.
- Las bajas laborales más habituales son las referentes a incapacidad laboral temporal, con un 64%, seguidas de las de maternidad (22%) y accidente de trabajo (14%). Esta estructura de bajas responde a los condicionantes propios del sector: profesiones de alta exigencia física (en Tercera edad y Discapacidad, por ejemplo) y psíquica (en Intervención social, entre otros), más un elevado porcentaje de mujeres y de personas jóvenes, siendo en general complicado cubrir una baja, tanto por la falta de recursos económicos como por la elevada exigencia y especialización de los puestos.
- La formación realizada es reducida, tanto por la falta de oferta específica como por el coste (tanto de la formación como de que la persona que se está formando no esté trabajando). En todo caso, los procesos más estandarizados en formación se encuentran en las entidades de mayor tamaño y en los subsectores de Discapacidad y Tercera edad, por su mayor tamaño, capacidad de previsión y planificación a largo plazo y oferta formativa adecuada.
- Las entidades carecen de cultura empresarial (no queriendo asumir ese rol en muchas ocasiones) y los trabajadores de cultura sindical (siendo sus niveles de afiliación muy bajos, aunque crecientes).
- No es habitual la existencia de la figura del delegado sindical en las entidades profesionalizadas, aunque está aumentando. En todo caso, se critica desde el Tercer Sector la tardía aparición de los sindicatos e incluso el no haber comprendido aún

el funcionamiento real. Desde los sindicatos, en cambio, se alega que no se pueden hacer distinciones en los derechos laborales para un determinado sector, debiéndose garantizar a las personas empleadas todos ellos.

- La promoción interna en las entidades no está estandarizada ni se guía por criterios protocolarizados, situación debida en parte al origen de las entidades y en parte a su propio tamaño, que hace que se trate de entidades bastante planas en su organización, con un máximo de tres niveles en las de mayor tamaño.

CAPITULO 6

CONCLUSIONES FINALES

A continuación se presentan unas conclusiones sobre la evolución y dimensión del Tercer Sector de Intervención social en la CAPV, atendiendo a sus diferencias y a las claves que las explican, así como a la realidad actual y a los desafíos a los que deberá enfrentarse en el futuro próximo.

La gran diversidad interna del sector, mucho mayor que en otros sectores laborales, hace que cualquier análisis conclusivo solamente pueda tratar las principales claves del sector y que para mayores concreciones sea necesario recurrir al diagnóstico realizado en los capítulos anteriores.

1. PANORÁMICA DEL TERCER SECTOR. UNA VISIÓN INTRODUCTORIA

Definición y evolución del Tercer Sector de Intervención social en la CAPV

El llamado Tercer Sector o Sector No Lucrativo engloba una gran variedad de entidades, desde el punto de vista de su forma jurídica y de su objeto social. La consideración de estas dos variables y sus intentos de operacionalización ha supuesto, y sigue implicando, una gran variedad de alternativas definitorias de las entidades concurrentes en el Sector No Lucrativo.

A partir del análisis de los esfuerzos conceptualizadores, se derivan una serie de características o rasgos comunes a todas las entidades. Fernando Fantova⁴³ recoge, de forma sintética, los **rasgos definitorios** de las entidades no lucrativas:

- Se trata de entidades con cierto grado de diferenciación, formalización, estabilidad, continuidad, **estructuración** o institucionalización.
- Tienen un **carácter no gubernamental**. Las organizaciones han de ser privadas, es decir, no han de formar parte o depender de las administraciones públicas o poderes políticos.
- Se hace referencia a la **ausencia de ánimo de lucro**. Las organizaciones no han de distribuir beneficios económicos entre aquellas personas que sean propietarias, socias, administradoras o directivas.

⁴³ Fernando Fantova. *Tercer Sector e Intervención Social. Trayectorias y perspectivas de las Organizaciones No Gubernamentales de Acción Social*. Madrid, 2005.

- Las organizaciones han de buscar algún tipo de **impacto social** de interés general, o de mejora de la calidad de vida de personas o comunidades. Vinculado a este **carácter solidario**, las entidades pueden contar con la colaboración de **voluntariado**.

El Sector No Lucrativo de Intervención social, por su búsqueda de la integración de las personas en su entorno, responde a necesidades sociales, y por tanto aspira a una legitimación pública o social que llevaría aparejada una regulación de sus condiciones laborales.

Sin embargo, el objeto de la presente investigación no son todas las organizaciones no lucrativas, sino aquellas que se dedican a la Intervención social. De nuevo, en Fantova⁴⁴ encontramos rasgos para una definición operativa de lo que entendemos por Intervención social:

- Se realiza de manera **formal u organizada**, buscando diferenciarla del apoyo natural de las familias o de iniciativas informales de la comunidad (red informal de atención).
- Pretende **responder a necesidades sociales**, estableciendo una diferencia con cualquier actuación guiada únicamente por una demanda solvente. El concepto de necesidad tiene, asimismo, una connotación amplia, social, relacionada con todo lo que las personas, familias o comunidades necesitan para desarrollarse íntegramente y potenciar su calidad de vida.
- Tiene como propósito primario el **desenvolvimiento autónomo y la integración de las personas en su entorno social**. Este rasgo de la Intervención social puede tener un carácter paliativo, puede incorporar componentes de tipo más promocional o habilitador o pretender, más bien, cambios en las estructuras microsociales.
- **Aspira a una legitimación pública o social**. Este rasgo hace referencia a que las necesidades sociales objeto de la intervención, y a las que se trata de responder, tienden a ser consideradas como un asunto de responsabilidad pública, o al menos social, y de ahí se deriva la expectativa de una mayor o menor regulación y también de un mayor o menor sostenimiento de la Intervención social por parte de los poderes públicos.

Dimensión del Sector No Lucrativo de Intervención social en la CAPV

El Sector No Lucrativo de Intervención social en la CAPV ya no es un sector amateur y voluntario, sino que genera una gran cantidad de empleo estable, gestiona un volumen económico creciente y presenta un perfil cada vez más profesionalizado.

Este estudio ha detectado un total de 898 entidades no lucrativas dentro del Tercer Sector de Intervención social, que gestionaron en 2006 al menos 278 millones de euros y generaron un empleo de cómo mínimo 7.879 personas. Estos datos han de tomarse como unos **mínimos**, ya que al no ser el objetivo del estudio hacer un sumatorio de absolutos del sector sino una radiografía de sus condiciones laborales, no se trabajó

⁴⁴ Ibid.

con el total del universo, sino únicamente con una muestra⁴⁵, al ser el objetivo de este estudio analizar y no dimensionar.

La evolución del Tercer Sector

La actual fase de institucionalización del Sector No Lucrativo, y por extensión de las entidades de Intervención Social, se caracteriza por la consolidación de la gestión privada de los servicios públicos, el reconocimiento de las entidades no lucrativas como proveedoras de servicios, en relación de competencia, y una regulación jurídica y de la acción voluntaria.

Tomando como referencia los últimos treinta años, entre finales de los setenta del siglo pasado y los primeros años del presente, cabe hablar de una emergencia del sector voluntario de acción social en España, identificándose varias fases en su recorrido, tal y como señala Rodríguez Cabrero⁴⁶:

- En los años sesenta se inicia la **fase emergente**. El crecimiento económico, el auge de las clases medias urbanas y la fuerza emergente del movimiento obrero se tradujeron en una renovada capacidad de movilización y reivindicación de la sociedad civil.
- En los años ochenta tiene lugar una **fase de consolidación**. La desmovilización social, provocada en gran parte por la reactivación del sistema de partidos, hace tomar conciencia de las nuevas necesidades, por lo que se tiende a consolidar los objetivos reivindicativos bajo formas estables de organización como las asociaciones. Las primeras leyes de servicios sociales no reconocerán la importancia del sector.
- La década de los noventa es la **fase de expansión** y, en ella, buena parte de las entidades del sector se convierten en empresas prestadoras de servicios bajo la fórmula de la subvención o el concierto. Se consolida progresivamente un modelo mixto de producción del bienestar, en el que las entidades sociales ganan peso como prestadoras de servicios públicos y se necesita una gestión económica profesional.
- Actualmente, nos encontramos en una **fase de institucionalización**, en la que se está consolidando la gestión privada de los servicios públicos y sociales, así como el papel de las organizaciones no gubernamentales, que comienzan a verse afectadas por la competencia entre ellas y la empresa privada. Asimismo, parece estar dándose una regulación jurídica o normativa y regulación de la acción voluntaria.

⁴⁵ Entre las razones del contraste existente con los datos del estudio del CIDEA relativo a 2002 (que descubría un total de 1.569 entidades, refería un presupuesto anual de unos 520 millones de euros, lo que suponía, aproximadamente, el 1,4% del P.I.B. generado en la CAPV y un volumen total de empleo retribuido, que se situaba en torno a los 15.450 puestos de trabajo -1,9% del empleo total de la Comunidad) se encuentran las siguientes: En primer lugar, que el presente estudio queda referido únicamente al Tercer Sector de Intervención social. También, que la selección de las entidades en este estudio ha sido muy restrictiva (no contabilizándose las subcontrataciones realizadas por las entidades ni las entidades con doble forma jurídica). Esto es especialmente relevante en algunas áreas –como Residencias o Infancia- donde hay un elevado volumen de subcontratación (con empresas privadas con ánimo de lucro o autónomos).

⁴⁶ Rodríguez Cabrero [coord.] *Las entidades voluntarias de acción social en España*. Fundación FOESSA. 2003. Madrid.

El desarrollo de la fase de institucionalización: nuevos retos para el Sector No Lucrativo de Acción social en la CAPV

En el ámbito de la CAPV, la fase de institucionalización del Tercer Sector de Intervención Social se está concretando en diversas actuaciones, como la firma de convenios reguladores de las condiciones laborales de las personas que trabajan en las entidades, el incremento de los presupuestos dirigidos a Intervención social y el desarrollo y aprobación de nuevos marcos normativos: Ley de Dependencia y Ley de Servicios Sociales.

En el contexto de la CAPV se están produciendo importantes movimientos que apuntan hacia un proceso de institucionalización:

- A lo largo de 2005 se constituye **Gizardatz**⁴⁷, Asociación de Entidades de Iniciativa e Intervención Social de Bizkaia, que integra y acoge a entidades privadas sin ánimo de lucro que proveen profesionalmente servicios de atención a personas excluidas o en riesgo de exclusión social, y que para ello gestionan recursos y servicios de interés general, de titularidad pública o privada, en el ámbito de actuación de la Intervención social, siempre desde una voluntad expresa no mercantil en Bizkaia. Dicha entidad promueve en 2006 el **Convenio Colectivo para el Sector de Intervención Social de Bizkaia**, publicado en el BOB el 24 de marzo de 2006, lo que supone un importante avance en la regularización del sector de Intervención social, a pesar de sus limitaciones: únicamente aplicable en Bizkaia, excluyendo al subsector de entidades orientadas a personas con discapacidad. También durante el proceso de realización de este estudio surge en Álava el convenio de **infancia, juventud y familia**.
- **Incremento de los presupuestos dirigidos a Intervención social.** Tomando como referencia, únicamente, los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi⁴⁸ para 2006, se observa que, en términos absolutos, los gastos presupuestados en materia de gasto social ascienden a 5.616 millones de euros, aproximadamente 518 millones de euros más que los contemplados en el presupuesto para 2005, lo que supone **un incremento del 10,2%**.
- **La “Ley de Dependencia”.** El 30 de noviembre de 2006 fue aprobada con carácter definitivo en el pleno del Congreso de los Diputados con una amplia mayoría. A partir del 1 de enero de 2007 la nueva ley inició su andadura. Está previsto que para este año más de 200.000 personas, las mas necesitadas (el 15% de los 1,3 millones de personas dependientes que hay en España) se beneficiarán de las ayudas contempladas en la ley. En el ámbito de la CAPV, podrían verse afectadas por dicha ley unas **30.000 personas, el 80% mujeres**, que diariamente dedican parte o todo su tiempo al cuidado de personas dependientes.
- **Promoción institucional de un debate social en torno a la reforma y modificaciones a la Ley de Servicios Sociales.** A partir del *IV Informe sobre la situación de los Servicios Sociales en la Comunidad Autónoma del País Vasco*,

⁴⁷ www.gizardatz.net.

⁴⁸ www.euskadi.net/presupuestos/2006.

el Consejo Vasco de Bienestar Social elabora un documento de conclusiones y recomendaciones⁴⁹ cuyas principales contenidos son los siguientes:

- Se afirma la necesidad de un **desarrollo normativo** que establezca con claridad el contenido de los derechos subjetivos exigibles en materia de servicios sociales, unido a la elaboración de un catálogo de prestaciones y servicios y el correspondiente mapa de servicios sociales.
- Se plantea la conveniencia de perseverar y **profundizar en un modelo de atención comunitaria** basado en principios como los de normalización, autonomía, personalización, inclusión, continuidad, prevención o proximidad.
- Se llama a una mayor y mejor **ordenación del sistema** de cara a la consecución de una estructura más homogénea y mejor articulada, así como los mecanismos y recursos que mejor posibiliten la coordinación interna de los servicios sociales y su adecuada articulación con otros sistemas de protección o bienestar social.
- Se propone la aproximación entre territorios y, en todo caso, con los países más avanzados de nuestro entorno en cuanto a cobertura de necesidades y gasto por persona en materia de servicios sociales, sobre la base de un **sistema de financiación suficiente y sostenible**.
- Se reclama el establecimiento de un **modelo claro y equilibrado para la participación** de la iniciativa social y la iniciativa privada en el sistema vasco de servicios sociales, con una mejora continua de las dinámicas de participación ciudadana en el sistema.
- Se sugieren también otras mejoras relacionadas con las **condiciones laborales**, la imagen corporativa de los servicios sociales, el sistema de información o la gestión de las prestaciones económicas.

La responsabilidad institucional en las condiciones de trabajo del sector no lucrativo de Intervención social

Retomando a Fantova⁵⁰, las **oportunidades de mejora** en las condiciones laborales del sector dependen de una intervención simultánea a tres niveles: macro (política), meso (gestión) y micro (intervención).

Sin embargo, desde el punto de vista de la responsabilidad pública, es el nivel de lo **macro**, el diseño, negociación, implementación y evaluación de las políticas de Intervención social el más relevante.

Los niveles **meso** y **micro** también tienen su importancia, aunque ésta tiene más que ver con las propias actuaciones de las entidades, tal y como se verá más adelante. Dentro del nivel **macro** se definen cinco ejes de actuación:

1. Eje I. Impulso de las políticas públicas en materia de servicios sociales.
2. Eje II. Estructuración del sistema de servicios sociales y del sector de la Intervención social en general.
3. Eje III. Actualización de la legislación en relación con el Tercer Sector.

⁴⁹ www.gizaetxe.ejgv.euskadi.net.

⁵⁰ Fernando Fantova. *Tercer Sector e Intervención Social. Trayectorias y perspectivas de las Organizaciones No Gubernamentales de Acción Social*. Madrid. PPC. 2005.

4. Eje IV. Incremento de las relaciones y los vínculos entre las propias organizaciones voluntarias.
5. Eje V. Mejora de las relaciones laborales y de las situación laboral del sector.

Todos los niveles tienen una repercusión clara en las condiciones laborales del sector, aunque quizás sea clave el último, al desembocar todos los anteriores en él. Esto es así puesto que el Tercer Sector tiene una relación económica diferenciada a la de otros sectores económicos, puesto que las entidades –en gran parte- no generan económicamente el dinero que percibe su personal. Es decir, la patronal depende económicamente de otro agente: la Administración.

Es una situación en parte similar a la de Educación o Sanidad, aunque únicamente en parte, ya que los ritmos de evolución son muy diferentes, así como las situaciones de partida. No son sectores asimilables, aunque sí comparables en cierto modo.

Los servicios sociales se han configurado históricamente por el “no ser”: eran la suma de lo que otros no eran. Lo que no era Educación ni Sanidad normalmente recaía en los servicios sociales. Esta situación se ha ido corrigiendo progresivamente en los últimos años, pero la realidad económica y laboral actual del sector sigue aún muy condicionada por ese origen.

Las entidades cuentan en ocasiones con presupuestos que son una evolución contable del primer presupuesto aprobado, sin grandes cambios, cuando la realidad social y las necesidades actuales son muy distintas. Estas inercias históricas explicarían también las diferencias por subsectores y por territorios histórico, e incluso por tipo de administración financiadora.

Así, gran parte de las carencias económicas históricas de algunos subsectores devienen de “arrastrar presupuestos” que no tienen un reflejo real en la actualidad. Los presupuestos no experimentan cambios importantes de un año a otro (si bien, a veces, sí han experimentado aumentos considerables), aunque la realidad se haya transformado radicalmente en un año.

2. MAPA DEL SECTOR NO LUCRATIVO DE INTERVENCIÓN SOCIAL EN LA CAPV Y FACTORES INTERVINIENTES EN LA CONFIGURACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES



Las condiciones de trabajo del Tercer Sector vienen determinadas por múltiples factores históricos, sectoriales y de competencia que condicionan su desarrollo actual y futuro, y explican las enormes diferencias internas existentes en el mismo.

Por un lado, depende de las relaciones técnicas y económicas establecidas por la Administración pública (diferentes según territorio histórico y tipo de administración) y, en menor medida, del mecenazgo social de grandes empresas y sobre todo de entidades bancarias (especialmente obra social de cajas de ahorro).

Por otro, la competencia –sobre todo en algunos subsectores, como Tercera edad- del sector lucrativo y la cada vez mayor presencia de los sindicatos también vienen a regular, estructurar e influir en el sector.

Finalmente, también existen diferencias internas por tipo de subsector, ya que Tercera edad, Discapacidad e Intervención social presentan condiciones laborales diferenciadas entre sí e incluso dentro de cada subsector.

Un sector con grandes diferencias internas

Existen tres factores principales que determinan las grandes diferencias existentes en el Tercer Sector de Intervención social:

- El subsector en el que las personas están empleadas condiciona sus condiciones laborales, ya que, por ejemplo, existen grandes diferencias entre el subsector de Discapacidad (que dispondría –en líneas generales- de las mejores condiciones y que constituye la referencia sectorial) y el de Intervención social (con realidades muy diferenciadas y abundantes casos de precariedad laboral).
- Por otro, se encuentra el tamaño de las entidades, ya que en general las entidades con convenios propios suelen tener tamaños de plantilla elevados y sus condiciones de trabajo son superiores (tanto en términos salariales como de horarios o de estabilidad en el empleo) a las de las entidades de menor tamaño.
- En tercer lugar, es muy relevante el modo de relación con la Administración, ya que las entidades cuyo funcionamiento es a través de subvenciones presentan un mayor grado de precariedad laboral –sobre todo en materia salarial- en sus plantillas, mientras que aquellas convenidas y sobre todo concertadas (a pesar de no ofrecer tampoco una gran estabilidad en el empleo por tratarse de contrataciones, en la mayor parte de los casos, de renovación anual) sí disponen de mejores condiciones laborales en términos globales.

Es decir, una entidad de gran tamaño del subsector de discapacidad se relacionará habitualmente con la Administración a través de convenios o concertaciones –y sus condiciones laborales serán mejores-, mientras que una pequeña entidad que trabaje en el ámbito de la exclusión social se verá abocada a trabajar con subvenciones y sus condiciones laborales serán seguramente más precarias.

Existe una triple dimensión que determina o influye en las condiciones laborales de las entidades: subsector de trabajo, territorio histórico y forma de relación económica con la Administración marcan diferencias. Esta situación está a su vez condicionada por la consideración de la actividad de la entidad como servicio público, la situación asociada a las personas usuarias y el peso social y la capacidad de acción e influencia de las entidades

Esta triple diferenciación en las condiciones laborales se explica también a través de una triple dimensión de causalidad:

- La consideración del servicio como un servicio o derecho público, su definición como tal por la Administración y su percepción por la ciudadanía es un elemento esencial en la calidad del empleo, influyendo además la experiencia en el sector, el tamaño de las entidades, la capacidad de presión, etc.
- La tipología y el volumen de público objetivo con el que trabajan las personas empleadas, ya que existen unos determinados públicos objetivos que por su mayor capacidad de sensibilización social provocan una mayor implicación de la Administración en términos económicos. La visibilización pública de colectivos como Discapacidad (por tamaño, impacto y peso social, entre otros motivos) es mayor que la de ciertos colectivos en exclusión social.
- La capacidad de influencia y el desarrollo histórico de trabajo de las entidades, que es mayor en unos subsectores que en otros y que ha configurado que con el tiempo se hayan articulado relaciones más estables y ventajosas con la Administración. Así, las entidades de Discapacidad han podido establecer unas formas de trabajo más estables y de mayor calidad que las que hayan podido establecer la mayoría de las entidades de exclusión.

La precariedad de una parte del sector

Una parte del Tercer Sector asume como normal un elevado nivel de precariedad en sus relaciones laborales que a otra parte del mismo le resulta chocante y que les queda muy lejano, por contar con unas buenas condiciones laborales, salariales y en general de calidad en el empleo.

Las entidades de los subsectores de Discapacidad y Tercera edad y aquellas de mayor tamaño de Intervención social se encuentran muy alejadas de la realidad de otras entidades de menor tamaño y que habitualmente funcionan bajo subvenciones, ya que sus condiciones laborales (a nivel de horarios de trabajo, jornada anual, condiciones económicas, etc.) son adecuadas y en ocasiones comparables a las de cualquier ámbito productivo privado con ánimo de lucro.

Sin embargo, en parte de las entidades de menor tamaño, y sobre todo cuando esta variable va asociada al funcionamiento a través de subvenciones, la precariedad (entendida como bajos sueldos, retrasos en los pagos, largas jornadas, falta de planes de vigilancia de la salud, imposibilidad de coger bajas, etc.) se vive como algo normal.

En cierto sentido, puede afirmarse que, debido a la casi total dependencia del sector de la financiación pública, la definición por parte de la Administración de unas determinadas actividades como servicio público o complementarias de un servicio público es lo que marca unas mejores o peores condiciones laborales en las entidades.

Por ejemplo, el ámbito de la discapacidad y la tercera edad se diferencia de áreas como la prostitución, la transexualidad o la promoción sociocultural en la oferta de

servicios como servicios públicos (o complementarios). Por tanto, las primeras se relacionan con la Administración principalmente a través de concertaciones o convenios, mientras que las últimas se ven abocadas a las subvenciones, un canal en el que la Administración no contempla las condiciones laborales de las entidades, sino únicamente sus actividades.

Se trataría, por tanto, de dos realidades muy diferenciadas que conviven en un mismo sector. Ambos sectores ofrecen, sin embargo, elevados niveles de calidad en el servicio, sin que se resientan por las diferencias objetivas de calidad en el empleo, aunque en el caso de las entidades con condiciones de trabajo precarias, ello es debido a la alta implicación personal (que va mucho más allá de la dedicación laboral) y a un sobreesfuerzo continuado.

La calidad en el empleo. Niveles formales e informales

En las entidades en las que no se puede garantizar calidad en el empleo mediante criterios objetivos se busca cuidar a las personas en la medida de lo posible a través de un horario flexible, confianza en las relaciones de trabajo, un menor control sobre la persona, etc.

Tal y como afirma Fernando Fantova⁵¹, en el Tercer Sector *“Hay mucha gente que trabaja con calidad sin ponerle ese nombre. [...] ya que la gestión de calidad tiene que servir para gestionar el recurso más valioso de las organizaciones, las personas”*.

Las entidades con condiciones laborales más estructuradas y reguladas (principalmente aquellas de mayor tamaño, con un convenio propio y las presentes especialmente en Discapacidad) ofrecen unos niveles elevados de calidad en materia salarial, un número de horas de trabajo menor que otros sectores, planes formativos organizados, cumplimiento de las obligaciones en materia de vigilancia de la salud, etc.

En las entidades de menor tamaño y condiciones laborales menos beneficiosas (y en aquellas que son claramente precarias), si bien las situaciones objetivas no permiten ofrecer esas mejoras sociolaborales de partida, y aprovechando su tamaño reducido, se trabaja un nivel de la calidad más informal, con horarios más flexibles y un trato más cercano, en un intento de recompensar la vocacionalidad del personal y de compensar condiciones laborales menos beneficiosas.

Cambios en la vocacionalidad y el voluntarismo. Consecuencias

Si bien en el Tercer Sector prima la vocacionalidad (incluso en las entidades más profesionalizadas), es una constante en el sector la detección de un número de personas voluntarias cada vez menor (y de una menor implicación y sostenibilidad) y una mayor

⁵¹ Fantova, Fernando. *La gestión de la calidad y el papel del Tercer Sector en la política social*. En AA.VV. *Calidad, Tercer Sector y Política Social*. Plataforma de ONG de Acción Social. 2007.

necesidad de personas profesionalizadas, por el alto nivel de desempeño que exigen las entidades.

Igualmente, se comienza a observar que para las nuevas personas incorporadas la entidad es principalmente una empresa y su puesto de trabajo “solamente un puesto de trabajo”, por lo que la elevada demanda emocional de los puestos, los salarios en ocasiones menores a los de otros sectores, la inestabilidad y las jornadas de trabajo motivan la elevada rotación en parte del sector, cuyas personas trabajadoras, al no ver un futuro a largo plazo en las entidades, terminan por cambiar de empleo.

Se están dando cambios de importancia en la vocacionalidad y el voluntarismo del sector. Por un lado, resulta cada vez más complicado contar con un voluntariado sostenible y de calidad. Por otro, si bien la vocacionalidad es una constante en el sector, las nuevas personas trabajadoras perciben las entidades como una empresa y su labor solamente como un puesto de trabajo.

Además, desde los sindicatos se apunta a un mayor crecimiento de la afiliación (actualmente es muy baja) y a un aumento de los conflictos laborales entre entidad y persona empleada, por los motivos antes reseñados: inestabilidad, horas de trabajo, sueldos, etc. En este sentido, las entidades también se encontrarían desprotegidas, ya que por su forma jurídica (según la cual no pueden disponer de reservas de efectivo al ser sin ánimo de lucro) no podrían hacer frente a indemnizaciones sin ver comprometida su viabilidad.

La financiación. Un condicionante fundamental

Normalmente la mayor parte de los programas y proyectos desarrollados por las entidades están financiados en gran medida por la Administración. Por ello, las condiciones de relación inciden directamente en la situación laboral de las personas (precio/plaza, duración de los convenios, duración de los programas, etc.).

Esta situación se da en mayor medida entre aquellas que carecen de fondos propios (no proporcionados por socios, cuotas, etc.) y entre aquellas que funcionan mediante subvenciones. Unos subsectores se encuentran más sujetos que otros a esta situación (exclusión social, por ejemplo, más que tercera edad), ya que algunos gestionan en mayor medida servicios públicos, es decir, aquellos que la Administración entiende que debe prestar a la ciudadanía. Se trata de un elemento que distorsiona y que afecta especialmente a las entidades más débiles (aquellas que desarrollan servicios propios con una estructura pequeña y que carecen de otras formas de financiación).

El sistema de concesión de fondos por parte de la Administración supone un condicionante para la estabilidad laboral de las personas trabajadoras en las entidades del Tercer Sector.

El hecho de que la Administración defina como público un determinado servicio y no otro tiene gran relevancia en las condiciones de trabajo de la entidad, siendo muy importante para las condiciones laborales del sector.

Así, la Administración percibe que su responsabilidad es mayor en aquellas entidades que gestionan servicios públicos o complementarios a los servicios públicos (contratación y convenio) y menor en aquellas que no (subvención), siendo responsabilidad de estas últimas entidades contar con financiación que cubra la diferencia, al no tratarse de servicios ofrecidos desde la Administración, sino por la propia entidad.

El retraso en la tramitación de subvenciones y otras partidas económicas es excesivo y lastra la viabilidad de las entidades y la eficacia de sus programas, ya que parte de las partidas termina siendo destinada al pago de líneas de crédito que permitan desarrollar la actividad de las entidades haciendo frente a los gastos propios de su trabajo

Por tanto, son las entidades que funcionan por subvenciones las que padecen en mayor medida la precariedad laboral, ya que a las condiciones habituales de indefinición del sector (por la renovación anual de las fuentes de financiación) se unen otros problemas (como el retraso en los cobros) que se verán a continuación.

Es un sistema de trabajo más precario, ya que produce retrasos en los cobros, su renovación es anual, nunca cubre el total del coste y es más arbitrario e indefinido que las concertaciones.

Los retrasos son especialmente graves en cuanto que las entidades han de financiar sus actividades a través de líneas de crédito cuyos intereses se descuentan del montante obtenido y, por lo tanto, dinero público termina destinado al pago de intereses bancarios.

Si bien desde parte del Tercer Sector se critica la falta de implicación de la Administración en materia económica (especialmente con aquella parte del tejido social cuyo funcionamiento depende de subvenciones), existe otra parte que entiende que, a pesar del papel preponderante en la financiación de la Administración, las entidades no pueden dejar de asumir su parte de responsabilidad, teniendo que ofrecer las mejores condiciones posibles y buscando otras financiaciones en la medida de lo posible.

La valoración de la gestión y su incidencia en las condiciones laborales

El nivel de gestión o “meso”, referido al comienzo de este apartado de conclusiones, tiene aquí su reflejo, al no haber existido una política de gestión profesionalizada en las entidades del Tercer Sector hasta fechas muy recientes, a excepción de las entidades de mayor tamaño.

Ha existido (y aún existe) una mentalidad de trabajo centrada en el día a día en parte de las entidades del Tercer Sector, especialmente en aquellas de menor tamaño y con estructuras más precarias.

Esto viene motivado, en cierta medida, por su propio sistema de funcionamiento: al tratarse de renovaciones anuales de subvenciones no permite establecer planes más allá del corto plazo y, por lo tanto, tiene implicaciones para la calidad del empleo en cuanto a la duración de los contratos, la inexistencia de planes de formación, etc. No hay tiempo para algo más que no sea el trabajo diario y esto tiene reflejo en las condiciones de trabajo y en una gestión poco planificada.

Históricamente, ha existido una escasa valoración de los puestos de gestión y dirección en las entidades del Tercer Sector, muy centradas en los puestos de atención directa, germen y razón fundamental de su origen. Esto ha conducido a un sistema de trabajo cortoplacista y a unos puestos de dirección y gestión económicamente mal remunerados, especialmente con relación a otros sectores y a su nivel de responsabilidad

Pero también es debido a la poca valorización interna que históricamente se ha hecho de los puestos de gestión, estando las entidades muy centradas en los trabajos de atención directa, razón y origen de las entidades.

Esta carencia desemboca en la incapacidad de ofrecer expectativas laborales a medio y largo plazo, y sume en la indefinición al personal laboral. Contrasta, por tanto, con la visión más estructurada y organizada de las entidades de mayor tamaño, en las que se da una estabilidad en el empleo mucho mayor y una capacidad de planificación también mucho mayor.

Los problemas derivados de la forma jurídica sin ánimo de lucro

A pesar de que actualmente muchas de las entidades tienen una gestión interna muy similar a la de una empresa, su forma jurídica no encaja bien con algunos hechos del mercado laboral.

Por ejemplo, al tratarse de entidades sin ánimo de lucro, no pueden cerrar el año con fondos que les permitan hacer frente a imprevistos (como bajas, indemnizaciones por despido, cierre, etc.).

Además, al no ser entidades que generan recursos económicos propios, se encuentran ante graves dificultades a la hora de obtener financiación para conceptos tales como la antigüedad o, en el caso de algunos convenios, para financiar más semanas de baja por maternidad que las recogidas en la legislación, etc.

3. LA CONFIGURACIÓN LABORAL ESPECÍFICA DE CADA SUBSECTOR. DIFERENCIAS CLAVES

Además de las características generales a todo el Tercer Sector, existen diferencias propias de cada subsector, ya que conviven realidades con condiciones laborales muy diferenciadas, por motivos históricos, de tamaño de entidad, de percepción social, etc.

El subsector de Intervención social

Este subsector correspondería con entidades dedicadas a la lucha contra la exclusión social (la inserción laboral, la lucha contra la drogadicción o la prostitución, etc.) o el fomento de actividades de participación social.

A diferencia de otros subsectores, en éste existe una gran dispersión de entidades, estando configurado por muchas pequeñas organizaciones, cuyo personal tiene una alta cualificación y profesionalización, con una tendencia a la reducción del voluntariado (aunque este personal aún sea mayor que en los otros dos subsectores) y con un volumen de fondos gestionados por entidad menor que en Discapacidad o Tercera edad.

Las entidades que se apoyan, preferentemente, en la figura de las subvenciones para financiar su actividad mantienen los mayores niveles de precariedad laboral, ya que a la renovación anual de las fuentes de financiación unen retrasos en los cobros y mayores dificultades para cubrir el presupuesto total. De esta situación se alejan las entidades de mayor tamaño que han desarrollado otros modelos de financiación, basados en la concertación y el convenio.

El volumen de rotación y precariedad laboral es mayor que en los otros subsectores, especialmente entre las entidades de menor tamaño, en las que aún perviven las subvenciones como forma de financiación más habitual. En muchos casos no existen incluso inmovilizados materiales en las entidades (todo el patrimonio es humano) y es una práctica habitual avalar los programas con los bienes personales de las juntas directivas.

El nivel salarial de las entidades es bajo, especialmente con relación a otros subsectores como Discapacidad o al personal de la Administración (comparación lógica, ateniéndose a que algunas entidades gestionan servicios públicos).

En este subsector hay también diferencias por territorio histórico, ya que en Bizkaia la mayor parte de las entidades han quedado reguladas por el convenio de Intervención social (aunque un pequeño porcentaje de empleo sigue adscrito al de Oficinas y despachos). Este convenio, aunque se concibe como un convenio de mínimos, ha servido como reconocimiento de un sector y de su realidad sociolaboral, como elemento de reducción de diferencias existentes, y para estructurar las categorías del mismo, y por tanto para normalizarlo en gran medida.

El convenio de Intervención social en Bizkaia ha constituido un primer paso para la regulación de una parte del Tercer Sector de Intervención social, muy disperso en entidades de mediano y pequeño tamaño, y cuya incidencia es de en torno a una cuarta parte de las personas empleadas.

El convenio sectorial de Bizkaia ha servido para regular las relaciones laborales de un gran número de entidades, aunque ha de relativizarse su incidencia real en términos de empleo, ya que la mayor parte de las organizaciones de gran tamaño ya contaban con convenios propios y tenían sus relaciones laborales convenientemente estructuradas y organizadas.

El Convenio de Intervención Social de Bizkaia, firmado en 2006, aunque se concibe como un convenio de mínimos, ha servido para reconocer el sector y visibilizar su realidad sociolaboral, avanzando en la reducción de las diferencias existentes y en la estructuración de las categorías profesionales.

La principal mejora aportada por este convenio es la organización de funciones y categorías, contribuyendo a estructurar una situación que a veces se ha llegado a definir a lo largo del proceso de investigación por las personas participantes como “caótica”.

Otros aspectos no han podido ser resueltos, al no pertenecer propiamente a la esfera de competencias del convenio, como pueda ser la temporalidad (dependiente directamente de la duración de convenios o contratos, por ser la Administración la financiadora casi absoluta) o el retraso en el cobro de subvenciones.

Otro convenio sectorial para este subsector es el suscrito en Álava en 2007 de infancia, juventud y familia. En este caso, y a diferencia del de Bizkaia, su viabilidad está condicionada a la resolución del contencioso existente con el convenio estatal, por ser su firma posterior a la entrada en funcionamiento del convenio marco estatal.

Estos convenios, que en general son beneficiosos para el sector, también conllevan un efecto perverso para una parte de las entidades presentes en el Tercer Sector: aquellas con unas condiciones laborales más precarias. Ahora han de cumplir unas mejoras laborales para las que no tienen recursos y que no tienen cabida en de financiación (habitualmente subvenciones). Esto genera un déficit que dificultará su viabilidad si no existen cambios en su gestión o aumentos en su financiación.

También existen otras realidades minoritarias dentro de este subsector, como son las entidades con el convenio de Oficinas y despachos, aquellas con otros convenios sectoriales e incluso aquellas sin convenio alguno.

Oficinas y despachos es un convenio minoritario en términos de empleo, aunque no de entidades. Es aplicado habitualmente por microentidades que responden a necesidades de autoempleo, sin base social, y cuyo funcionamiento es en muchas ocasiones el de verdaderas empresas con formas jurídicas de entidades sin ánimo de lucro. En la mayor parte de los casos, en Bizkaia su ámbito funcional en el caso de las entidades del Tercer Sector ha quedado cubierto por el de Intervención social.

Igualmente, siguen existiendo entidades sin convenio, cuyo perfil corresponde normalmente a entidades de menor tamaño y con funcionamiento a través de subvenciones que económicamente no pueden acceder a los niveles de los convenios.

El subsector de Tercera edad

Es un subsector con grandes diferencias, tanto por tipos de gestión (pública o privada, ya que existen equipamientos de creación pública y gestión pública, equipamientos de creación pública y gestión privada e incluso de creación privada y gestión privada –con o sin ánimo de lucro–), como por tipologías (residencias, pisos tutelados, etc.).

Estas diferencias se concretan en las distintas condiciones laborales existentes, siendo los equipamientos de titularidad pública donde se observan las mejores condiciones de trabajo. Esto explica las dificultades de los equipamientos de titularidad privada para cubrir las necesidades de plantilla: las personas profesionales del subsector prefieren trabajar menos tiempo en entidades de titularidad pública, accediendo a través de las bolsas de empleo, que en las de titularidad privada, debido a las grandes diferencias salariales existentes.

Desde el punto de vista de las y los profesionales del sector, las diferencias salariales entre equipamientos de titularidad pública y privada son tan elevadas que compensa trabajar menos meses -por ejemplo- en una residencia pública que en una privada, con lo que existen dificultades para encontrar personal (especialmente de titulaciones médicas y de enfermería) para entidades privadas.

Se trata en general –en los territorios históricos en los que existe- de un convenio con unos niveles salariales reducidos, pero con un elevado porcentaje de empleo por encima de los mismos (que además se incrementan anualmente de forma importante, al ser el nivel de inicio muy bajo).

Por ello, las entidades encuentran grandes dificultades para cubrir vacantes, ya que existe una tendencia a trabajar menos meses en residencias públicas que más meses en privadas, por la gran diferencia económica existente.

La realidad de la aplicación de los convenios de Tercera edad es también diversa. Por un lado, porque las condiciones salariales y en general laborales son de las menos favorables, pero por otro también por la gran cantidad de entidades que se encuentran por encima de las mismas.

Es también un convenio con características propias, al ser el único con empleo significativo –dejando de lado Oficinas y despachos- compartido por entidades sin ánimo de lucro y empresas privadas (con un peso elevado en residencias, por ejemplo).

El subsector de Discapacidad

Este subsector incluiría dos tipologías principales de entidades: aquellas dedicadas a la inserción laboral y las destinadas al acompañamiento de las personas con discapacidad en el resto de los aspectos de su vida (vivienda, ocio, tiempo libre, red informal de atención, tutelas, etc.). Entre ambos casos también existen diferencias.

El sector de Discapacidad, por razones históricas, de capacidad, por su peso social, etc. dispone de unas condiciones laborales más beneficiosas que el resto del sector (especialmente discapacidad intelectual). Por un lado le convierte en la referencia para el resto de subsectores, pero por otro le marca el camino a su equiparación con los trabajadores públicos en el caso de la prestación de servicios públicos.

Por un lado, en las entidades de tratamiento de la discapacidad las condiciones laborales son las más beneficiosas de todo el Tercer Sector (tanto en términos económicos como horarios, formativos, etc.), sobre todo en aquellas relacionadas con la discapacidad inte-

lectual. Sin embargo, en las entidades que gestionan servicios públicos aún hay diferencias con los salarios de la Administración, que deberían tender a reducirse y equipararse.

Por otro, las entidades referidas al empleo especial presentan unas condiciones elevadas de trabajo entre las personas sin discapacidad, pero unos bajos niveles retributivos entre aquellas con discapacidad, habiéndose optado por una estrategia extensiva más que intensiva en términos de empleo: proporcionar trabajo a un gran número de personas con alguna discapacidad (ya sea física o mental) en vez de a menos personas, pero con mejores salarios. También hay que reseñar que su volumen de fondos propios es muy elevado, bastante mayor que la media del sector.

En el sector social existiría también el subsector de **Ayuda a domicilio**, que no ha sido tratado en este estudio por estar en la actualidad copado en su totalidad por empresas privadas y no por entidades sin ánimo de lucro. En todo caso, se trata de un servicio público gestionado de forma privada con pocas empresas en el mercado que gestionan la práctica totalidad de estos programas municipales.

4. LOS DESAFÍOS DEL SECTOR. EL FUTURO A CORTO PLAZO

El Tercer Sector de Intervención Social se encuentra ante varios desafíos que condicionan su futuro. La entrada de entidades con ánimo de lucro, el papel del mecenazgo social, la cada vez mayor presencia sindical y sobre todo las nuevas negociaciones sectoriales marcarán unas nuevas condiciones laborales en el sector en los próximos años.

Las negociaciones sectoriales

El Tercer Sector quiere seguir siendo algo más que un prestador de servicios. Y, en todo caso, en el ámbito de la prestación de servicios su elección debe hacerse por criterios de capacidad, de especialización, de mejor conocimiento del área, etc., y no por criterios de menor coste económico.

En este sentido, resulta complicado hacer predicciones, ya que cada sector presenta marcos de negociación específicos y diferenciados, en los que están presentes sus entidades decanas (articuladas o no en forma de patronal).

En todo caso, sería beneficioso lograr un acercamiento en las condiciones salariales de los estratos más bajos a los más elevados, debido a la gran brecha existente entre unos subsectores y otros.

El papel de los sindicatos

El Tercer Sector es en este ámbito un sector diferente a otros, con unas peculiaridades propias derivadas de su origen. Así, las entidades carecen de cultura empresarial (no queriendo asumir ese rol en muchas ocasiones) y los trabajadores de cultura sindical (siendo sus niveles de afiliación muy bajos, aunque crecientes).

Parte del Tercer Sector realiza una crítica al funcionamiento de los sindicatos y a su papel en el sector, en el sentido de una falta de conocimiento del mismo y del uso de unos mecanismos standard que no encajan en el Tercer Sector.

Desde los sindicatos, en cambio, se alega que los derechos laborales son iguales para todas las personas trabajadoras y que no puede haber diferencias por subsector. La vocacionalidad existente en el mismo o su contenido social no deberían ser excusas para el incumplimiento de los derechos laborales.

La entrada de los sindicatos debe en todo caso percibirse como una oportunidad (y no como una amenaza) para la mejora de las condiciones laborales en el sector, un hecho que debe aunarse a entidades y personal trabajador.

La entrada de entidades con ánimo de lucro

La entrada de entidades con ánimo de lucro es percibida como una amenaza real por parte de las entidades no lucrativas, especialmente en los subsectores de Tercera edad, pero con la nueva Ley de Dependencia no se descarta la apertura de nichos en ámbitos en los que actualmente no tienen presencia las entidades privadas con ánimo de lucro, por lo que su entrada dependerá del criterio de la Administración.

Un recelo común en el Tercer Sector es que la entrada de estas entidades suponga un aumento en la escala de la subcontratación, una rebaja en las condiciones laborales (por lo que se hace hincapié en un convenio regulador fuerte) y una desaparición de la crítica y el debate, elemento consustancial de valor del Tercer Sector.

Sin embargo, también existe otra visión desde las empresas. La actual diversificación de actividades de una parte de las entidades sin ánimo de lucro y su entrada en sectores ajenos a los habituales en el Tercer Sector (consultoría, asesoría, investigación, etc.) ha motivado los recelos de las entidades empresas con ánimo de lucro, que ven peligrar su viabilidad al estar sujetas al pago de impuestos (como el IVA) y a un tipo impositivo mayor que a veces les deja fuera del mercado y que se llega a denominar como competencia desleal.

El mecenazgo social

En los próximos años se producirá un aumento del mecenazgo social (y no solamente el procedente de las obras sociales de las cajas de ahorro sino también de grandes corporaciones por la responsabilidad social corporativa – RSC-).

Sería beneficioso socialmente (aunque complicado legalmente) que el mecenazgo social de grandes corporaciones fuese coherente con los objetivos sociales previamente definidos entre Administración y entidades del Tercer Sector.

CAPÍTULO 7

RECOMENDACIONES DEL ARARTEKO

Como ya se señalaba en la introducción de este informe, hay dos factores que hacen especialmente difícil la concreción de las recomendaciones:

- En primer lugar, la gran diversidad de situaciones observada, lo que hace que una determinada recomendación pueda ser muy necesaria y suponer una gran mejora para tal entidad o tal subsector, y resultar innecesaria, por ya superada, en otro.
- En segundo lugar, el que la mejora de la situación depende tanto de las administraciones como de las propias entidades, o de otras organizaciones como los sindicatos. Sin embargo, las recomendaciones del Ararteko, por sus propias funciones, suelen dirigirse exclusivamente a las primeras.

Conviene tener en cuenta otras dos observaciones iniciales para entender mejor el contenido (e incluso las limitaciones) de nuestras recomendaciones.

1ª Clarificar la cartera de servicios y la responsabilidad de cada Administración en materia social.

Normalmente la mayor parte de los programas y proyectos desarrollados por las entidades están financiados en mayor o menor medida por la Administración. Por ello, las condiciones de relación que establecen inciden directamente en la situación laboral de las personas (precio/plaza, duración de los convenios, duración de los programas...).

Esta situación se da en mayor medida en aquellas entidades que carecen de fondos propios (proporcionados por socios, cuotas...) y/o entre aquellas que funcionan mediante subvenciones. Unos subsectores se encuentran más condicionados que otros a esta situación (exclusión social, por ejemplo, más que tercera edad) ya que algunos gestionan en mayor medida servicios públicos, es decir, servicios que la Administración entiende que debe prestar a la ciudadanía.

Así pues, el hecho de que la Administración defina un servicio como público y otro no tiene una gran influencia en las condiciones de trabajo de la entidad y en las condiciones laborales del sector. La Administración considera que su responsabilidad es mayor en aquellas entidades que gestionan servicios públicos o complementarios a los servicios públicos (contratación y convenio) y que es menor en aquellas que gestionan otros recursos (subvención). En este caso, considera que es responsabilidad de las propias entidades contar con financiación que cubra el coste del servicio.

Por tanto, son las entidades que funcionan mediante subvenciones las que padecen en mayor medida la precariedad laboral, ya que a las condiciones habituales de indefinición del sector (por la renovación anual de las fuentes de financiación) se unen otros problemas (como el retraso en los cobros) que se verán a continuación.

Creemos que esta situación debe superarse (al igual que se hace con otros servicios como el sanitario o el educativo) con la fijación de una cartera de servicios para el ámbito social y, consecuentemente, con la clarificación de las responsabilidades que en cada caso asume cada Administración. Seguramente, una nueva Ley de Servicios Sociales tendría que clarificar esta situación. A esta institución le corresponde únicamente constatar la necesidad de una delimitación más clara de servicios y recursos que deben ser prestados por las administraciones públicas, evitando que la distribución competencial sea un elemento que perjudique la calidad del servicio.

2ª Agilizar y mejorar los procedimientos y sistemas de financiación.

Esta cuestión, en concreto, ha sido ya objeto de atención y de recomendación general por parte del Ararteko con anterioridad. Sirva de ejemplo la recomendación sobre “La necesidad de mejorar las vías y procedimientos de ayuda institucional a las asociaciones que trabajan en el campo social” (Informe 2005).

El retraso en la tramitación de subvenciones y otras partidas económicas es excesivo y está lastrando la viabilidad de las entidades y la eficacia de sus programas, ya que una parte de las partidas termina siendo destinada al pago de líneas de crédito.

Es verdad que existen variaciones según cuál sea la Administración implicada, ya que unas conceden las ayudas con mayor rapidez que otras o incluso no utilizan esta fórmula y solamente contratan o firman convenios. Pero se trata de un modo de funcionar que distorsiona y que afecta especialmente a las entidades más débiles (aquellas que desarrollan servicios propios con una estructura pequeña y que carecen de otras fuentes de financiación). En general, las entidades que trabajan mediante subvenciones desarrollan actividades y servicios de gran utilidad social, pero que no son definidos por la Administración como servicios públicos (aunque aún existan casos en los que se ofertan servicios públicos financiados mediante subvenciones).

Se trata de un sistema de funcionamiento muy precario, ya que produce retrasos en los cobros, su renovación es anual, nunca cubre el total del coste, es más arbitrario e inseguro que las concertaciones... En este sentido, el informe refuerza la validez del análisis efectuado ya anteriormente por el Ararteko.

Así, en el informe anual de 2005 (cfr. pp. 467 a 475) resumíamos de esta forma los principales problemas planteados por las propias asociaciones:

- 1) Retrasos en las convocatorias de ayudas y especialmente en su resolución: convocatorias que se publican en el Boletín Oficial y que se resuelven con el año muy avanzado.
- 2) Tardanza en recibir las ayudas y premura de tiempo para poder gastar las cantidades adjudicadas y justificar los gastos correctamente.

- 3) Incertidumbre respecto de la continuidad de las ayudas o de su cuantía, de un año para otro.
- 4) Desajustes o disparidad entre las necesidades y posibilidades de organización y gestión de la asociación, por un lado, y los requerimientos o exigencias de la convocatoria, por otro.
- 5) Dificultades de interlocución con los responsables de las convocatorias o para manifestar sus quejas sin que ello pueda tener consecuencias negativas, dado, en muchos casos, el grado de dependencia de las subvenciones.
- 6) Escasa claridad respecto a qué instituciones son las competentes en cada caso y cuáles son las responsabilidades o compromisos exigibles a cada una de ellas.
- 7) Exigencias de cofinanciación, como requisito para poder participar en algunos programas, sin una previa coordinación de las administraciones que podrían cofinanciarlos.
- 8) Inexistencia de unos criterios unificados o similares a tener en cuenta en la justificación de gastos (conceptos justificables, facturas, fechas, memoria justificativa...).

Y es que, con respecto a estas tres últimas cuestiones, con frecuencia los problemas se agudizan cuando una misma asociación, o mejor un determinado programa, ha recibido o recibe ayuda de diferentes administraciones (por ejemplo, del ayuntamiento donde está ubicado el servicio, del Departamento de Acción Social de la respectiva diputación foral, y de algún departamento del Gobierno Vasco): “peloteos” de una administración a otra; cambios de criterio imprevistos de un año a otro; convocatorias de ayudas con diferentes calendarios y procedimientos...

En cuanto a las consecuencias de estos modos de funcionar, apuntábamos estas:

- Programas y actividades que se mantienen durante meses (normalmente, los primeros meses del año) sin saber si obtendrán ayuda o cuánta recibirán.
- Necesidad de solicitar créditos bancarios para poder afrontar los gastos hasta la recepción de la ayuda.
- Necesidad de gastar aceleradamente una cantidad recibida a fin de año o incluso de lograr facturas o justificantes que no se corresponden con los gastos realmente efectuados.
- Supresión de determinados programas por falta de garantías, o imposibilidad de mantenerlos por insuficiencia o disminución imprevista de las ayudas.
- Necesidad de ajustar el funcionamiento o forzar la organización de la asociación para poder adaptarse a los requisitos que se le exigen, alejándola de sus fines o complicándola innecesariamente...

Para poder comprobarlo, analizamos una muestra de 44 convocatorias de ayudas gestionadas por el Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales y el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco: 22 del año 2003 y las mismas del año 2004, controlando, por ejemplo, la fecha de publicación de la convocatoria en el BOPV, la fecha de resolución de la convocatoria (BOPV), la fecha o fechas en que se hicieron efectivos los libramientos, las fechas en las que las asociaciones tuvieron que gastar las cantidades adjudicadas y la fecha tope de que dispusieron para presentar sus justificaciones de gasto...

Se trataba de convocatorias con notable incidencia en muchas asociaciones.

En cuanto a los plazos de tramitación de las convocatorias, aunque se pudieran apreciar diferencias entre unas y otras, entre uno y otro departamento, y de un año a otro (en este caso, a veces, bastante notables), las tendencias fueron muy claras:

- La publicación de las convocatorias anuales en el BOPV se hacía, como muy pronto, hacia el mes de marzo. Pero es muy frecuente que las convocatorias no se publiquen hasta mayo (ninguna de las del año 2003 lo fue antes de ese mes) y no es excepcional que una convocatoria de ayudas para un determinado año se haga pública cuando éste está ya muy avanzado.
- El tiempo medio que transcurre entre la convocatoria y su resolución suele ser de unos seis o siete meses, contabilizado hasta que se toma la decisión. Una vez tomada ésta, normalmente es comunicada directamente a los solicitantes y, dos o tres meses más tarde, publicada la resolución en el BOPV.
- Es bastante frecuente que el primer pago a las asociaciones (normalmente, un determinado porcentaje de la ayuda concedida: un 50%; un 75%...) se efectúe al final del año (mes de diciembre) o incluso, excepcionalmente, al año siguiente (enero), cuando el período de gasto real ya ha concluido.
- Tanto de los cuadros de datos analizados como del muestreo de expedientes efectuado se llega a la conclusión de que el tiempo medio que transcurre desde el día límite en que una asociación cualquiera puede presentar su proyecto y la solicitud de ayuda (fecha tope de la convocatoria), hasta que se efectúa el libramiento del pago, suele estar entre los seis y los ocho meses.
- El plazo establecido para la justificación de gastos suele ser muy corto; en bastantes casos, de unos pocos días; en algún caso excepcional –que podría tratarse de un error, aunque no lo parece–, la fecha de justificación de gastos es incluso previa a la resolución, y por supuesto a la publicación de la misma en el BOPV.

Desde la perspectiva que aquí nos interesa (consecuencias negativas en los programas y en el funcionamiento de las asociaciones), nos parece que son éstas las principales tendencias a destacar, aunque la información recabada permite otros muchos análisis (de una determinada dirección u órgano de gestión; de un determinado período; de una determinada convocatoria de especial cuantía o incidencia en un concreto campo de actuación...) que serían de gran interés para el análisis de causas y para la consiguiente revisión y mejora de los procedimientos, tarea que corresponde a la propia Administración, que tendría que ser la primera interesada en ello.

Aquí nos limitamos a apuntar los problemas con especiales consecuencias negativas en las asociaciones que trabajan en el campo social y, en último término, en la prestación de servicios a personas en situaciones de especial vulnerabilidad. Desde esta perspectiva, es indiferente que los retrasos se deban a que el departamento responsable haya iniciado tarde los trámites, a que el Boletín Oficial haya dilatado su publicación, a que el informe de la Oficina de Control Económico o de la Comisión Permanente e Interinstitucional haya llegado tarde, o a que la Intervención de Hacienda se haya demorado en sus pagos. El efecto para las asociaciones y el servicio que prestan es el mismo y siempre negativo.

Y, precisamente, para evitar tales efectos negativos hicimos ya en el 2005 una serie de propuestas de mejora que retomamos ahora en esta recomendación. Básicamente:

- 1ª Que, dado el actual reparto competencial en materia de atención social, con implicación directa de instituciones municipales, territoriales y autonómicas, y a pesar de los pasos dados en la delimitación de funciones, resulta necesaria una mayor clarificación de las responsabilidades o compromisos que afectan a cada parte y, especialmente, en la cuestión que aquí nos ocupa, en cuanto a las formas de participación y a las ayudas que puedan corresponder a las iniciativas sociales promovidas por las asociaciones.
- 2ª Que en aquellos casos en los que todavía no existan, se establezcan desde las propias instituciones mecanismos estables de participación que favorezcan una acción social más coordinada, el intercambio de información entre los distintos sectores implicados, y la revisión conjunta y mejora de las políticas, programas y procedimientos encaminados a lograr un mayor bienestar social.
- 3ª Que en los trámites de elaboración de los presupuestos anuales se contemple la posibilidad de establecer o se potencien vías de ayuda y colaboración –con las distintas organizaciones que participan en la atención a sectores sociales desfavorecidos– que superen el reducido marco temporal del año presupuestario y ofrezcan una mayor seguridad, a través de las fórmulas que se consideren más adecuadas: convenios a medio plazo, créditos de compromiso plurianual, etc.
- 4ª Que, al menos en aquellas convocatorias anuales con mayor tradición o incidencia, se revisen de forma participativa los procesos de tramitación, de tal modo que se puedan destacar cuáles son las principales fuentes de dificultad, analizar sus causas y, consiguientemente, simplificar, corregir o agilizar los trámites y procedimientos, o bien sustituirlos por otras vías más adecuadas, como las señaladas en el apartado anterior.

Consideramos que la aplicación de estas recomendaciones redundaría en una notable mejora de la gestión por parte de las administraciones, en una mayor claridad y garantía para las asociaciones y demás entidades sociales que trabajan activamente en el campo social y, en definitiva, en una mejor atención a las personas en situaciones de especial vulnerabilidad. Sin perjuicio, todo ello, del seguimiento y evaluación de los programas y recursos subvencionados, que corresponde a la Administración.

En esta ocasión añadimos que sería necesaria o muy útil la elaboración de una nueva normativa que regulara la concesión de ayudas y subvenciones con un doble objetivo: clarificar los derechos y obligaciones de las entidades beneficiarias; facilitar la gestión tanto a las entidades beneficiarias como a las propias administraciones públicas. El procedimiento de adjudicación actual es complejo y muy diverso. Con frecuencia, el reparto competencial en materia de servicios sociales obliga a las entidades a concurrir a distintas convocatorias que establecen los ayuntamientos, las diputaciones y el Gobierno Vasco. Convocatorias con distinta normativa y requisitos, lo que multiplica la intervención económica y complica mucho y retrasa la concesión. La tramitación requiere así un gran esfuerzo tanto de las administraciones como de las entidades sociales. Sería, pues, beneficioso que en cumplimiento del principio de eficacia se simplificara el proceso de adjudicación para facilitar los trámites tanto a las entidades como a las administraciones y que se evitaran duplicidades, como las de intervención económica en las distintas administraciones.

3ª Favorecer una mayor estabilidad o continuidad a los programas y servicios gestionados por las entidades.

En la recomendación anterior se ha apuntado ya esta necesidad, que también fue objeto de recomendación por parte del Ararteko ya en el año 1995 en relación con los convenios entre Bienestar Social de las tres diputaciones forales y asociaciones que trabajaban en el campo social (cfr. Informe 1995, págs. 45-47).

En general, las entidades aspiran a dejar de depender de las convocatorias anuales de ayudas y pasar a la vía del convenio, del concierto o del contrato. Las limitaciones, ventajas e inconvenientes de cada fórmula son bien conocidas. No creemos que corresponda a esta institución decantarse por una fórmula o por otra, sino señalar los problemas y destacar la necesidad de resolverlos utilizando para ello los procedimientos o criterios que se consideren más oportunos.

Así, para resolver este tipo de problemas, bastante habituales, podrían utilizarse diferentes fórmulas, como sustituir las subvenciones por convenios o contratos cuando el servicio prestado lleva ya dos o tres años, se ha demostrado necesario y ha sido valorado positivamente; aumentar la duración de los convenios (de anuales a plurianuales); establecer fórmulas de concertación que ofrezcan una mayor seguridad a todas las partes...

En cualquier caso, el objetivo sería siempre el mismo: favorecer la estabilidad o continuidad de los programas y servicios.

4ª Reducir las diferencias actuales entre territorios y/o subsectores.

A lo largo de todo el informe venimos insistiendo sobre la gran diversidad de situaciones observada. Esta característica es, casi, definitoria del conjunto del sector. En algunos casos, incluso, podría hablarse de una diferencia a la baja "asumida". Pero, en general, se aboga por que en aquellos servicios públicos gestionados por el Tercer Sector la financiación de la Administración suponga unas condiciones laborales similares a las de la propia Administración, evitando así que el Tercer Sector sea una elección por coste y no por capacidad, valor añadido, grado de compromiso o cercanía a la realidad. Ésa sería la meta.

El informe apunta que son las entidades de discapacidad intelectual las que –comparativamente– mejores condiciones disponen, y las entidades de promoción sociocultural y exclusión social que funcionan por subvenciones las que peor lugar ocupan. En este último escalafón hay una cierta percepción de normalidad en la precariedad existente, que sin embargo no es compartida en absoluto por otros subsectores.

Existen grandes diferencias según cuál sea el subsector (incluso dentro de un mismo subsector), el territorio histórico o a la administración para la que se trabaja, derivadas del tamaño de las entidades, su organización, su capacidad de presión, su historia, el tipo de servicios prestados, la propia configuración de los servicios sociales...

Estas diferencias quedan reflejadas en múltiples convenios sectoriales muy diferentes, que marcan condiciones laborales distintas. Pero para poder mejorar las condiciones de un con-

venio, muchas veces es necesario que la Administración aumente las contraprestaciones económicas, ya que es ésta en ocasiones el único cliente o la única fuente de financiación.

A pesar de las grandes diferencias existentes, debe buscarse un acercamiento entre las condiciones laborales de todas las personas que trabajan en el Tercer Sector de Intervención social, independientemente del subsector, territorio histórico o administración implicada. Incluso, si lo que se busca es la configuración de los servicios sociales como el instrumento necesario para dotar de contenido a los derechos sociales, en términos similares a lo que ya se ha hecho con el derecho a la educación o con la asistencia sanitaria, habría que evitar que las diferencias entre sistemas fueron excesivas.

Reducir las diferencias exigiría, seguramente, un trabajo en común entre las administraciones de los tres territorios históricos, buscando el acercamiento, ya que ni en los servicios, ni en las necesidades, ni en los costes de la vida, existen diferencias que justifiquen la actual situación.

5ª Incorporar, a las fórmulas de financiación, nuevos conceptos que redunden en una mejora de la calidad del servicio.

Nos referimos, por ejemplo:

- A los planes de vigilancia de la salud y de prevención de riesgos laborales.
- A los planes de protección de datos.
- A los pluses por dirección y coordinación de equipos.
- A los planes de euskaldunización en las entidades...

El Tercer Sector debería poder gestionar partidas económicas específicas que le permitiesen hacer frente a todos los conceptos que el desarrollo de un programa necesita, los derivados de la gestión de la entidad y de aquellos que permitan una mejora de la calidad de los servicios, ya que, al ser entidades sin ánimo de lucro, todo revierte en las personas usuarias. En todo caso, se deberían marcar claramente las áreas de destino del gasto y tendría que controlarse su efectivo cumplimiento.

Con frecuencia, se trata de obligaciones demandadas por la propia Administración y que implican seguridad y calidad en el empleo. Deberían, pues, establecerse tarifas y costes claros a ser incluidos en las partidas financiadas por la Administración, que es quien lo está exigiendo.

En la actualidad, la forma jurídica de las entidades (sin ánimo de lucro, sin que su actividad tenga una rentabilidad económica que permita disponer de capital acumulado), su financiación anual y la dependencia económica de la concesión de la subvención por parte de la Administración, dificultan, de hecho, la estabilidad en el empleo, la contratación laboral en la modalidad de contrato indefinido o el pago de indemnizaciones por la resolución de contratos laborales.

Éste es un elemento común a todo el sector aunque, una vez más, son las entidades de menor tamaño y con funcionamiento por subvenciones las que encuentran mayores dificultades.

La contratación en el Tercer Sector presenta muchos problemas, porque las características financieras de las entidades no se ajustan a la legislación laboral y porque no hay una especie de “fondo de garantía” que haga frente a los incumplimientos contractuales. Ante un incumplimiento de la normativa laboral por parte de las entidades que implique una obligación de pago extraordinaria, puede que se comprometa toda la actividad de la entidad o, incluso, los bienes personales de las personas de la junta directiva.

Por ello, parece necesario que se articulen medidas que les permitan disponer de fondos con los que hacer frente a esos posibles pagos extraordinarios. De igual modo, sería necesario que se mejorara la situación laboral y financiera de las entidades para que puedan garantizarse los derechos o las condiciones normalizadas de cualquier empresa privada o pública.

6ª Promover la formación permanente del personal.

En la recomendación anterior ya se ha hecho referencia a la necesidad de asumir conceptos que podrían entrar en los planes de formación.

En bastantes casos, especialmente cuando las entidades son muy potentes o cuentan con mucho personal, la propia entidad tiene capacidad para elaborar sus propios planes y satisfacer las necesidades de formación de su personal.

Pero también se dan muchos casos (especialmente en las entidades pequeñas) en las que haría falta buscar intereses o necesidades comunes, a las cuales responder de una forma conjunta.

Creemos que, en ambos casos, el papel de las administraciones puede ser el de promover o ayudar a que la respuesta a las necesidades de formación sea lo más adecuada posible, tomando en consideración las iniciativas de las entidades, cuando éstas existan, o promoviendo planes de formación que ofrezcan respuesta a necesidades comunes.

7ª Ofrecer posibilidades de sustitución, de rotación, de respiro, que eviten o reduzcan el “queme” profesional.

A pesar del grado de compromiso personal, muy propio de este sector, el trabajo diario, especialmente en algunos servicios o en determinadas condiciones, supone un enorme desgaste.

Esta realidad suele ser observada por el Ararteko en las visitas a servicios como, por ejemplo, los centros que atienden a adolescentes con graves problemas de conducta. Esto se suele traducir en un fuerte estrés, en bajas laborales, en inestabilidad del equipo... En los casos más graves, incluso, en la baja de un equipo al completo, en la renuncia de una entidad a gestionar un recurso, o en las dificultades de la Administración para encontrar una entidad que esté dispuesta a gestionarlo.

No resulta fácil superar este tipo de situaciones. Sin embargo, no parece que la salida personal deba ser la única existente.

Esta problemática, seguramente, tendría que ser objeto de seguimiento y de mayor atención. Así, por ejemplo, un elemento a tener en cuenta para próximas ediciones de convenios o contratos podría ser que recogieran la figura de la rotación, que permita un tiempo de descanso a personas en trabajos que por sus especiales características generan un elevado nivel de desgaste, o bien que se tenga en cuenta el cansancio que implica determinadas actividades, como son las relacionadas con la intervención directa, y se limite su duración, previendo la realización de otras actividades que no supongan tanto desgaste y repartiendo entre todo el equipo las actividades de manera equitativa.

Los convenios podrían establecer un sistema que libere al personal de vez en cuando para formarse o rotar a otro puesto y así “descansar”. Téngase en cuenta que, en ocasiones, el personal competente es escaso, cuesta mucho que se adapte al puesto y, si causa baja, es muy difícil de sustituir, lo que tiene mucha repercusión sobre las personas usuarias y sobre el resto del personal, que se ve obligado a asumir una sobrecarga de trabajo aún mayor.

8ª Tomar en consideración la incorporación al sector de entidades con ánimo de lucro.

La entrada de entidades con ánimo de lucro es percibida como una amenaza real por parte de las entidades no lucrativas, ya que, en la medida en que se mejoren las condiciones laborales –con las mejoras que se van proponiendo– el sector privado verá que es un nicho de trabajo o de negocio a explotar, tal y como ha sucedido con las residencias de la tercera edad.

Desde el Tercer Sector se cree que su entrada puede aportar competitividad, pero se pone en duda que puedan ofrecer un mejor servicio que las entidades sin ánimo de lucro, ya que su porcentaje de beneficio no va a revertir directamente en las personas usuarias, tal y como sucede en la actualidad.

Además, ven el riesgo de que aumente la subcontratación, de que se rebajen las condiciones laborales (por lo que se hace hincapié en un convenio regulador fuerte), o de que desaparezca la crítica y el debate, elemento consustancial de valor del Tercer Sector.

No existen criterios claros al respecto sobre el modo en que debe proceder la Administración, pero se aboga por articular medidas de protección, no tanto a las entidades sin ánimo de lucro, sino al propio servicio, fijando unas condiciones de prestación del mismo que hagan prácticamente inviable la obtención de beneficios y que, por tanto, disuadan la entrada de entidades con ánimo de lucro, con lo que mejorarían las condiciones tanto de las personas empleadas como de las usuarias.

En este sentido, el propio Parlamento Europeo, al referirse a los Servicios Sociales de Interés General, señala que “*sería un error adoptar un enfoque que estableciera una falsa oposición entre reglas de competencia, ayuda pública y mercado por un lado, y conceptos de servicio público, interés general y cohesión social por otro*”. Por el contrario, añade, “*es necesario reconciliarlos promoviendo sinergias positivas entre los aspectos económicos y sociales*”. En el caso de estos servicios, advierte, “*las reglas de la competencia, la ayuda pública y el mercado internacional debe ser compatibles con los*

requisitos de los servicios públicos, y no al revés” (informe del Parlamento Europeo de 14 de marzo de 2007 sobre “Servicios Sociales de Interés General en la Unión Europea”).

9ª Evaluar y difundir las buenas prácticas.

Nos encontramos ante un sector muy activo, muy disperso, en crecimiento continuo y que ha ido acumulando, a lo largo de su trayectoria, una gran experiencia en el buen hacer.

Esta experiencia práctica, acumulada por las personas y por las entidades, no siempre es socializada. Por diversos motivos, todos ellos comprensibles: el desbordamiento del trabajo diario, la falta de espacios de reflexión y de intercambio, la propia dispersión del sector...

Existe, por ejemplo, una práctica muy consolidada de elaborar memorias anuales; memorias que sirven para justificar los gastos o la subvención recibida (o, a veces, por recibir). Pero, con frecuencia, ni la elaboración de esa misma memoria se convierte en una oportunidad de reflexión y mejora (sino en un trabajo más a presentar ante la Administración), ni ésta lo utiliza como un mecanismo real de evaluación y mejora. En todo caso, se constata que la elaboración de estas memorias implica un gran esfuerzo para las entidades por lo que, en aras de la eficacia, tienen que responder a unos objetivos claros, tanto para la entidad como para la Administración. No es positivo que se presenten como un trámite más, con la convicción de que no va a tener ningún efecto en el programa, ni en la administración que la recibe.

Parece, pues, necesario mejorar la evaluación (que podrá ser más exigente cuanto mayor sea el compromiso institucional) y utilizar esa información para divulgar aquellas prácticas o experiencias que ofrezcan mejores resultados.

10ª Promover planes y evaluaciones públicas y participativas.

Son cada vez más las administraciones que elaboran planes de actuación, bien de carácter general, bien centrados en un determinado subsector. No son tantas las que efectúan evaluaciones de dichos planes y dan a conocer sus resultados.

Con esta recomendación se busca no sólo que la planificación y la evaluación sean las formas habituales de funcionamiento, sino que éstas sean lo más participativas posibles (es decir, con la colaboración de las propias entidades que trabajan en el sector) y públicas (con lo que ello supone de transparencia y de compromiso ante la sociedad por parte de las administraciones).

11ª Sensibilización social.

En la mayor parte de los informes extraordinarios del Ararteko en materia social se ha incluido una recomendación referida específicamente a la sensibilización social.

Al fin y al cabo, en las sociedades democráticas, es la propia sociedad la que asume o no que determinadas prestaciones o servicios sean considerados como necesarios, y quien está dispuesta o no a pagarlos o a admitirlos en su barrio.

Desde esta perspectiva, el Ararteko viene mostrando su preocupación ante determinadas posiciones o reacciones sociales que ponen en cuestión la conveniencia de destinar tantos recursos a un determinado colectivo, o de crear o de situar aquí tales o cuales servicios, normalmente dirigidos a personas en situaciones de especial vulnerabilidad.

En ocasiones por todos conocidas, determinadas reacciones han hecho imposible la creación de un recurso o que éste pudiera llevar a cabo su servicio con normalidad. En otros casos, es la propia administración impulsora la que encuentra serias dificultades para crear o ubicar un servicio que considera totalmente necesario.

En este sentido, debemos retomar aquí la recomendación general que en su día hicimos sobre “El liderazgo institucional en la creación de servicios destinados a colectivos en situación de especial vulnerabilidad” (cfr. Informe 2001, pp. 477-481).

Tras intervenir en varios conflictos, la institución del Ararteko recordaba entonces que la creación de un servicio, de acuerdo con sus características, suele estar sujeta a una determinada normativa y suele seguir, por tanto, un procedimiento reglado (licencia de obras, licencia de apertura...). En estos casos, la administración competente no puede sino aplicar el marco legal, seguir fielmente el procedimiento tasado y resolver puntualmente, autorizando o denegando el servicio. No cabe duda de que, precisamente, una de las funciones básicas de tales procedimientos es la de ofrecer seguridad jurídica a las partes, tanto a quienes solicitan y promueven la creación del servicio como a quienes pueden sentirse afectados por el proyecto. Es importante, pues, insistir en el estricto cumplimiento del procedimiento y en el aprovechamiento de las posibilidades que éste ofrece para que todas las partes puedan hacer sus alegaciones y exponer sus posiciones, en tiempo y forma.

Analizaba también los problemas o carencias que, en ocasiones, pueden poner de manifiesto las reacciones vecinales. Reacciones contrarias que encuadraba, de forma didáctica, bajo los siguientes epígrafes:

- a) “*No al servicio*”: por considerarlo inadecuado, un parche, que no va a la raíz de los problemas, contradictorio en sus propios objetivos...
- b) “*No a que sea aquí*”: en unos casos porque ya tenemos muchos otros servicios parecidos (“*nuestra cuota de solidaridad ya está cubierta*”); en otros, porque puede atraer hasta nuestro barrio problemas que no tenemos... Es decir, no se trata de razones contrarias a la bondad de un programa (por ejemplo, de reducción de daños asociados al consumo de drogas), sino a la ubicación concreta de un servicio.
- c) “*¿Por qué aquí y no en tal lugar?*”: este tipo de argumentos tiene similitud con los anteriores (también pone en tela de juicio lo acertado de la ubicación), porque se plantea en términos de comparación, de agravio comparativo.
- d) “*No se nos ha informado ni escuchado*”: suficientemente o previamente no se nos ha consultado, no se tiene en cuenta nuestra opinión, no se han valorado las posibles consecuencias negativas para nosotros, se ha llevado el proyecto con sigilo, se nos presentan hechos consumados...

Bajo cada uno de estos tipos de formulaciones, expuestas de modos muy diferentes según las diferentes personas y situaciones, se puede descubrir el cuestionamiento de aspectos básicos y, con frecuencia, poco trabajados socialmente. Así:

- Se muestra el desacuerdo con determinadas políticas (a).
- Se cuestiona la concentración de determinados servicios en ciertas zonas (b).
- Se pone en cuestión la falta de planificación y una distribución equitativa de recursos (c).
- Se protesta ante la falta de información y de cauces de participación (d).

No se trata de valorar lo acertado o no de los argumentos, ni tampoco de aceptarlos acríticamente, sino de tratar de comprender qué cuestiones básicas pueden alimentar estas posturas. Si existiese, por ejemplo, una planificación pública de determinados servicios, posiblemente sería más fácil defender, ante la representación vecinal de una zona concreta, la necesidad de que un determinado recurso se sitúe en dicha zona, al igual que otros similares se sitúan –o se situarán, de acuerdo con la planificación– en otras zonas. En todo caso, no parece casual que las reacciones contrarias o más virulentas se den, frecuentemente, en localidades o en barrios especialmente castigados por procesos de degradación o que se sienten marginados.

Para prevenir y evitar estos problemas es necesaria la sensibilización social. En ese sentido, respecto a la creación de servicios para colectivos de personas en riesgo de exclusión o situación de especial vulnerabilidad, la institución del Ararteko considera necesario que las administraciones competentes adopten, en todos los casos, una posición activa y de liderazgo que busque los siguientes objetivos:

- Lograr una sensibilización social sobre la necesidad y bondad de los servicios destinados a poblaciones en riesgo de exclusión, lo que exige, al menos, información sistemática y clara sobre las políticas, apuestas y programas de respuesta social a la marginación.
- Analizar las necesidades de atención y, consecuentemente, planificar las respuestas y su distribución territorial, evitando concentraciones excesivas y el consiguiente riesgo de creación de guetos.
- Favorecer la existencia y promover la utilización de mecanismos de participación que permitan el intercambio de informaciones y propuestas, y posibiliten la presencia activa tanto de los agentes sociales organizados (asociaciones...) como el vecindario directamente afectado en todas las fases del proyecto: diseño, puesta en marcha, seguimiento...).
- Coordinarse y adoptar posiciones comunes entre las diferentes administraciones o departamentos implicados (de ámbito local, territorial o comunitario).
- Ofrecer las garantías necesarias para el correcto funcionamiento de los servicios. Garantías que afectan, por ejemplo, al apoyo, control, evaluación, continuidad... de programas y/o profesionales, especialmente cuando la gestión de un recurso se delega en otra entidad y surge de la iniciativa social; y garantiza también tanto para las personas usuarias del servicio como para los vecinos y vecinas del lugar.
- Evitar los posibles conflictos y, en el caso de que surjan, contribuir decididamente a su pronta solución.
- Efectuar un seguimiento de los programas que permita introducir las modificaciones necesarias y extender las buenas prácticas.

Por todo ello, la institución del Ararteko considera totalmente necesario que los responsables institucionales impulsen y lideren estos proyectos, tanto más porque –sobre todo en sus inicios– pueden provocar preocupaciones y recelos en sectores de la población o, más concretamente, entre las personas más próximas o que se sienten más directamente afectadas por ellos. Y plantea que el liderazgo institucional debe buscar la sensibilización social, la participación ciudadana, la planificación de las respuestas a las necesidades, la coordinación entre administraciones, el apoyo a las iniciativas sociales solidarias, la colaboración con los agentes sociales más comprometidos en la defensa de los excluidos, y la garantía del correcto funcionamiento de los servicios.

Aunque la recomendación del Ararteko del año 2001 esté muy relacionada con la creación de determinados recursos específicos, la sensibilización social es totalmente necesaria respecto a todo el campo de intervención social, si se quiere que éste responda adecuadamente a unas necesidades crecientes y que, por tanto, exigirán nuevos recursos que, en última instancia, son pagados por la ciudadanía mediante los impuestos. Seguramente, ayudaría a ello un mayor reconocimiento público por parte de la Administración de la labor que desarrollan estas entidades.

12ª Promover y favorecer el voluntariado.

Como los datos del informe muestran, son muchísimas las personas que trabajan en este sector de forma voluntaria y sin ninguna remuneración, lo cual no tiene por qué estar reñido con la necesaria profesionalización. Cada cual (profesional-voluntario/a) puede tener su papel.

Existe ya en nuestra comunidad una ley del voluntariado que busca, precisamente, promoverlo.

En las entrevistas y grupos de discusión llevados a cabo para la elaboración de este informe, así como en las reuniones que solemos mantener periódicamente con asociaciones y federaciones, se observa que, al menos en determinados subsectores, va disminuyendo el número de voluntarios, la incorporación de nuevas personas o su grado de compromiso.

Conviene, pues, efectuar un seguimiento de esta realidad, analizar sus causas y tratar de superarlas.

13ª Algunas sugerencias dirigidas al propio sector o a otros agentes sociales.

Como ya se ha dicho al inicio, hay cuestiones cuya mejora corresponde a la Administración –o cuya mejora, al menos, depende fuertemente de ella– y otras cuestiones que dependen fundamentalmente de las propias entidades o de otros agentes sociales como los sindicatos.

El Ararteko, por sus funciones, se ha centrado en las primeras, y a ello se han dedicado las 12 recomendaciones anteriores. No obstante, parece conveniente sugerir al menos tres líneas de mejora que la propia realización del informe ha puesto de manifiesto con cierto énfasis:

1) Respeto a las entidades, la necesidad de profesionalizar más su gestión.

Si bien se ha avanzado mucho en este terreno, falta aún mucho para asumir plenamente la necesidad y los beneficios de la gestión. Históricamente, el sector ha estado muy centrado en valorar los puestos de atención directa (germen original de las entidades) dejando de lado la gestión.

En la actualidad, se puede distinguir entre sectores muy profesionalizados y aquellos que, aunque con una evolución importante en su profesionalización, aún tienen un menor grado. Es el propio personal técnico de las entidades (y no solamente la Administración) quien no termina de valorar la gestión o de reconocer su necesidad para desarrollar estrategias de viabilidad de la entidad y de calidad en el servicio a medio plazo.

En lo que respecta a la Administración, en general, se valora económicamente de forma insuficiente la gestión, aunque, como en la gran mayoría de aspectos del Tercer Sector, existan grandes diferencias según tipo de entidad, de subsector, de servicio. Ya se ha señalado que, seguramente, haría falta incluir o incrementar esta partida.

La entidad debe tener una gestión eficaz, con una organización de los recursos humanos y técnicos que permita una continuidad al proyecto. Tener en cuenta la comunicación entre los trabajadores, sus derechos laborales, llevar adelante una contabilidad detallada..., seguramente, hará más eficaz la labor a desarrollar.

En todo caso, si se aumentase la partida, habría que definir previamente a qué iría destinada, para evitar ánimos de lucro encubiertos. Se trataría de encontrar un punto medio entre la situación actual (en la que resulta muy complicado incluir en las fuentes de financiación incrementos económicos derivados de los nuevos costes) y una ampliación en las financiaciones que haga incontrolable el destino del gasto.

En algunos casos, por lo manifestado en los grupos de discusión, las juntas directivas no profesionalizadas suponen un problema a la hora de gestionar las entidades, ya que por su falta de conocimiento (cuando éste existe) pueden tomar decisiones que comprometen el futuro de la entidad. Sin embargo, son un elemento diferencial e identitario del sector, junto con el voluntariado de atención directa, por lo que ha de buscarse un equilibrio en este campo y una diferenciación de funciones entre el personal técnico remunerado y el personal voluntario.

2) Respeto a los sindicatos, la necesidad de profundizar y adaptar su presencia en las entidades.

Según lo analizado en este informe, también debe evolucionar el papel de los sindicatos, aumentando y profundizando su presencia en las entidades, que actualmente es minoritaria. Deben conocer más en profundidad la realidad de las entidades, generando expertos especialistas en Tercer Sector (como tienen en otras áreas).

Por otra parte, la entrada o la mayor intervención de los sindicatos debe percibirse como una oportunidad, y no como una amenaza. Para ello, seguramente deben tener en cuenta que el Tercer Sector no responde estrictamente al modelo clásico

de actuación empleador-trabajador, ya que en muchas ocasiones los responsables de las entidades se conciben a sí mismos como trabajadores. Puede que ello exija asumir un rol de cooperación, no solamente con las personas empleadas, sino con la dirección de las entidades en las negociaciones económicas, debido a que los fondos (que serán los que permitan mejorar las condiciones laborales) se obtienen principalmente de la financiación pública.

3) Respetto a otras iniciativas, como obras sociales de entidades bancarias.

Sería beneficioso socialmente (aunque complicado legalmente) que la obra social de entidades bancarias y el mecenazgo social de grandes corporaciones fuese coherente con los objetivos sociales previamente definidos entre Administración y entidades del Tercer Sector, evitando la financiación de actividades o servicios que no encajan con las políticas sociales definidas.

Al ser las entidades bancarias organismos autónomos con su propia capacidad de acción, al igual que Administración y Tercer Sector, la colaboración resulta complicada. Pero se lograrían mejores resultados sociales si se trabajase en una única línea y, por ellas se aboga por ir definiendo en conjunto un sistema coherente.

En todo caso, en las tres cuestiones aquí planteadas, insistimos, se trata de sugerencias más que de recomendaciones, recogidas aquí porque han sido destacadas por muchas personas, tanto en los grupos de discusión como en el cuestionario Delphi y, sin duda, redundarían en la mejora del servicio ofrecido.

BIBLIOGRAFÍA

- Ascoli, U. *Towards a partnership between statutory sector and voluntary sector*. Government and Voluntary Sector. Avebury. 1992.
- Beveridge, William: *Voluntary action: A report on methods of social advance*. George Allen. London. 1948.
- Centro de Documentación y Estudios SIIS. El sector no lucrativo de la acción social en Álava. En www.sjis.net.
- CIDEDEC. El Tercer Sector. Una visión cuantitativa y cualitativa. *Cuadernos de Trabajo*, nº 39. 2004. En www.lanbide.net.
- Fantova, Fernando. *La gestión de la calidad y el papel del Tercer Sector en la política social*. En AA.VV. *Calidad, Tercer Sector y Política Social*. Plataforma de ONG de Acción Social. 2007.
- Fantova, Fernando. *Tercer Sector e Intervención social*. PPC. Madrid. 2005.
- Fernando Fantova. *Tercer Sector e Intervención social. Trayectorias y perspectivas de las Organizaciones No Gubernamentales de Acción Social*. PPC. Madrid. 2005.
- García Roca, Joaquín. El Tercer Sector. En *Documentación Social*, nº 103. Madrid. 1996.
- García, Loli. Los servicios sociales como lugar público. En *Zerbitzuan*, nº 41. Junio 2007.
- Gobierno de España. *Ley 13/2003, de 23 de mayo, reguladora el contrato de concesión de obras públicas*.
- Gobierno de España. *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia*.
- Gobierno de España. *Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo*.
- Gobierno Vasco. *Consejo Vasco del Voluntariado. Memoria de 2003*. 2004. En www.euskadi.net.
- Gobierno Vasco. *Consejo Vasco de Bienestar Social. IV Informe sobre la situación de los Servicios Sociales en la Comunidad Autónoma del País Vasco*, en www.gizaetxe.ejgv.euskadi.net.
- Gobierno Vasco. *Informe Anual de la situación del Voluntariado en la CAPV 2004*. 2005. En www.euskadi.net.
- Gobierno Vasco. *Informe sobre el estado del voluntariado en la Comunidad Autónoma Vasca, Años 2002-2003*. 2004. En www.euskadi.net.
- Gobierno Vasco. *Ley 5/1996, de 18 de octubre, de servicios sociales*.
- Gobierno Vasco. *Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi*. En www.euskadi.net/presupuestos/2006.
- Hansmann, Henry. *The role of nonprofit enterprise*. Josey-Bass. San Francisco. 1986.

- Hoekendijk, Liebje. *Deontological code for voluntarism*. Bussum. EuroNetwork Foundation, 1991.
- Instituto Nacional de Estadística. *Encuesta de Estructura Salarial por CC.AA.* INE. 2002.
- Marbán Gallego, Vicente y Rodríguez Cabrero, Gregorio. Estado de bienestar y Tercer Sector social en España. El estado de la investigación social. En CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 56, noviembre 2006.
- Montserrat Codorniú, Julia. Las fuentes de financiación de las organizaciones no lucrativas de Acción Social. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. nº 55. 2004.
- Parlamento Vasco. *Reflexiones sobre los Servicios Sociales de los Directores de los ayuntamientos de más de 50.000 habitantes de la Comunidad Autónoma Vasca presentada en la ponencia sobre los Servicios Sociales de Parlamento Vasco*. 22 de mayo de 2006. En www.parlamento.euskadi.net.
- Rodríguez Cabrero [coord.] *Las entidades voluntarias de acción social en España*. Fundación FOESSA. 2003. Madrid.
- Salomon, Lester M. y Anheir, Helmut K. The international Classification of Nonprofit Organizations: ICNPO-Revision 1 1996. *Working Paper of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Project*, nº 19. Baltimore. 1993.
- Urrutia Víctor: “Transformación y persistencia de los Movimientos Sociales Urbanos”. *Política y Sociedad* nº 10, Madrid 1992.

ANEXOS

ANEXO I

**CUESTIONARIO EN CASTELLANO
PARA ENTIDADES.
FASE CUANTITATIVA.**

Nº Cuestionario:

**INFORME SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL
TERCER SECTOR DE INTERVENCIÓN SOCIAL**

ARARTEKO

CUESTIONARIO PARA ORGANIZACIONES

En primer lugar, queremos agradecerte tu colaboración en este estudio sobre las Condiciones laborales en el sector de intervención social de la CAPV **que está llevando a cabo el Ararteko.**

Por favor, antes de empezar a responder al cuestionario, lee las siguientes recomendaciones:

- Te recomendamos que antes de empezar a responder a cada pregunta leas el cuestionario en su totalidad, de este modo ahorrarás tiempo y te resultará más fácil su cumplimentación.
- El cuestionario está dividido en cinco bloques temáticos:
 - Bloque I. Datos identificativos.
 - Bloque II. Descripción de la actividad.
 - Bloque III. Dimensión económica de la entidad.
 - Bloque IV. Dimensión humana de la entidad
 - Bloque V. Condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores
- **Toda la información recogida mediante este cuestionario es anónima** y su tratamiento es confidencial, siendo utilizada únicamente para la consecución de los objetivos del estudio, es decir, el análisis general de las condiciones de las personas que trabajan en las entidades.
- Por favor, no dejes ninguna pregunta sin contestar. Responde a todas las preguntas planteadas siguiendo las instrucciones de los enunciados (información entre paréntesis, destacada en cursiva y negrita).
- En el caso de las entidades de menor tamaño con bajos niveles de profesionalización, somos conscientes de que os estamos pidiendo un esfuerzo suplementario, ya que vuestra estructura de personal liberado es menor. Sin embargo, si queremos obtener una imagen real del sector es muy importante que colaboréis, para reducir en la medida de lo posible el sesgo que daría al estudio una muestra compuesta principalmente por grandes entidades muy profesionalizadas.
- Cuando termines, echa un vistazo final al cuestionario antes de meterlo en el sobre que se adjunta. Se trata de un franqueo concertado, por lo que no necesita sello. Únicamente, debes introducir el cuestionario y echarlo al buzón.
- Si solamente te ha llegado en papel, **puedes ponerte en contacto con nosotros** (proyectos@ados-consulting.com) y facilitarnos tu dirección de correo electrónico. Es una forma más rápida y sencilla de rellenarlo y enviarlo.
- Somos conscientes de la complejidad y amplitud del cuestionario. Como forma de atenuar los posibles problemas asociados a su cumplimentación, puedes contactar con el equipo consultor en la siguiente dirección de e-mail: proyectos@ados-consulting.com. **De todas maneras en unos días nos pondremos en contacto contigo para solucionar los posibles problemas que se te presenten.**
- Una vez más, te damos las gracias por tu colaboración.

BLOQUE I. DATOS IDENTIFICATIVOS**P.1. Datos identificativos de la entidad**

A	Nombre de la entidad						
B	Persona de contacto						
C	Cargo						
D	Domicilio social						
E	Localidad						
F	Territorio	01	Álava	02	Bizkaia	03	Gipuzkoa
G	CP						
H	Teléfono						
I	Fax						
J	E-mail						

El análisis de los cuestionarios es una pequeña parte del estudio, necesaria para obtener temas que tratar (y en los que profundizar) en grupos de discusión y que servirán para obtener una imagen real y concreta de determinadas realidades.

Si tu entidad está interesada en participar en estos grupos, por favor, indícalo aquí.

P.1A. Mi entidad está interesada en participar en grupos de discusión

1	Sí
2	No

P.2. Forma Jurídica (Marcar sólo una respuesta)

1	Asociación sin ánimo de lucro
2	Federación de asociaciones
3	Fundación
4	S.Coop.
5	S.Coop. de Utilidad Pública
6	S.Coop. de Iniciativa Social
7	Sociedad Limitada
8	Sociedad Limitada Laboral
9	Sociedad Anónima
99	Otra forma jurídica (Indicar cuál):
88	Ns/Nc

BLOQUE II. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

P.3. Actividad principal. Por favor, describe brevemente la actividad desarrollada por tu entidad.

P.4. Público objetivo

A continuación, te presentamos una relación de usuarios y usuarias. Señala, por orden de importancia **un máximo entre estos tres públicos objetivos** para los que tu entidad desarrolla su actividad de forma preferente. (Antes de responder, lee todas las opciones y marca los niveles de prioridad para cada uno de los tres ámbitos seleccionados)

Ámbitos de actuación		Prioridad		
A	Personas mayores	1°	2°	3°
B	Personas con discapacidad	1°	2°	3°
C	Juventud, infancia y adolescencia	1°	2°	3°
E	Género e igualdad de oportunidades	1°	2°	3°
F	Exclusión social	1°	2°	3°
G	Inmigración	1°	2°	3°
H	Minorías étnicas o culturales	1°	2°	3°
I	Otros (especificar)	1°	2°	3°

P.5. Características del público objetivo prioritario (usuarios y usuarias)

A continuación, describe, por favor el público que has marcado como prioritario (solamente la primera opción de la pregunta anterior) tomando como base las siguientes variables:

P5.1		Sexo	Porcentaje
1		Mujeres	%
2		Hombres	%
3		Transexualidad	%
		Total	100%
P5.2		Edad	Porcentaje
1		Infancia	%
2		Adolescencia	%
3		Juventud	%
4		Población adulta	%
5		Tercera edad	%
		Total	100%

P5.3		
	Lugar de origen	Porcentaje
1	El propio municipio	%
2	El propio Territorio Histórico	%
3	La CAPV	%
4	España	%
5	Extranjero	%
	Total	100%
P5.4		
	Principales situaciones de la población de referencia	Porcentaje
1	Discapacidad	%
2	Inmigración	%
3	Maltrato	%
4	Toxicomanías	%
5	Prostitución	%
6	Sin Hogar	%
7	Prisión	%
8	Exclusión y Riesgo de Exclusión	%
9	Minorías étnicas	%
99	Otros (especificar)	%
	Total	100%

P.6. Ámbito geográfico de actuación

Al igual que en la pregunta anterior, señala por orden de importancia y como máximo los dos ámbitos geográficos a los que tu entidad orienta su actividad de forma preferente. *(Antes de responder, lee todas las opciones y marca los niveles de prioridad para cada uno de los ámbitos)*

	Ámbito	Prioridad	
1	Local (barrio, distrito)	1°	2°
2	Municipal	1°	2°
3	Comarcal (comarca, cuadrilla)	1°	2°
4	Provincial	1°	2°
5	Comunidad Autónoma (CAV)	1°	2°
6	Estatal	1°	2°
7	Unión Europea	1°	2°
8	Internacional	1°	2°
99	Otros (especificar)	1°	2°

P.7. Relaciones con otras entidades

¿Te encuentras dentro de alguna federación o asociación de asociaciones?

1	Sí (pasa a la P7.1)
2	No (Pasa a la P8)
88	Ns/Nc

P.7.1. Principales entidades con las que se relaciona

Por favor, identifica con su nombre un máximo de tres federaciones o uniones de asociaciones en las que se encuentra tu asociación. *(Utiliza el espacio para responder)*

1	
2	
3	

P.8A. Valoración de la relación institucional

Por favor, indica con cuál o cuáles de las siguientes entidades públicas mantiene tu entidad una relación, de tipo ECONÓMICO valorándola de acuerdo con la escala que se presenta a continuación

Instituciones Públicas	Valoración				
	Nada satisfactoria	Poco satisfactoria	Satisfactoria	Muy satisfactoria	No tenemos relación
Gobierno Central	1	2	3	4	88
Gobierno Vasco	1	2	3	4	88
Diputación	1	2	3	4	88
Ayuntamiento	1	2	3	4	88
Otros (especificar)	1	2	3	4	88

P.8B. Valoración de relación institucional

Por favor, indica con cuál o cuáles de las siguientes entidades públicas mantiene tu entidad una relación, de tipo TÉCNICO (trato con personal técnico, etc.), valorándola de acuerdo con la escala que se presenta a continuación

Instituciones Públicas	Valoración				
	Nada satisfactoria	Poco satisfactoria	Satisfactoria	Muy satisfactoria	No tenemos relación
Gobierno Central	1	2	3	4	88
Gobierno Vasco	1	2	3	4	88
Diputación	1	2	3	4	88
Ayuntamiento	1	2	3	4	88
Otros (especificar)	1	2	3	4	88

P.9. Motivos de valoración

En términos generales, explica brevemente los problemas que tiene tu entidad en la relación que establece con la Administración. *(Utiliza el espacio para responder)*

--

BLOQUE III. DIMENSIÓN ECONÓMICA DE LA ENTIDAD

P.10. Recursos económicos

A continuación, indica la cantidad total de dinero que gestionó tu entidad en los años 2005 y 2006.
(Utiliza el espacio para responder)

Años		Volumen total de dinero gestionado (en euros)
1	En 2005	Total euros
2	En 2006	Total euros

P.11. Previsiones económicas

¿En tu opinión, cuáles son las previsiones de tu entidad para el próximo año, 2007? (Sólo una respuesta)

1	Aumentará el volumen de dinero gestionado por la entidad
2	Se mantendrá el volumen de dinero gestionado por la entidad
3	Disminuirá el volumen de dinero gestionado por la entidad
99	Ns/Nc

P.12. Canales de financiación

Tomando como referencia la cantidad indicada para el pasado ejercicio, 2006, señala, por favor, cuáles han sido los canales de financiación de tu entidad, indicando, de manera aproximada, el peso de cada uno de los canales expresado en %. (Utiliza los cuadros en blanco para responder, señalando los porcentajes y los datos absolutos)

Concepto		% sobre el total de ingresos de la entidad
1	Ingresos por la venta de bienes y servicios a terceros (incluyendo gestión de servicios municipales, forales, etc.)	%
2	Inversiones de terceros	%
3	Subvenciones de entidades públicas	%
4	Subvenciones de entidades privadas	%
5	Convenios con entidades públicas	%
6	Convenios con entidades privadas	%
7	Donaciones de particulares	%
8	Por cuotas de socios y socias	%
9	Aportaciones de otras entidades privadas	%
99	Por otro canal (indicar cuál):	%
Porcentaje total		100%

BLOQUE IV. DIMENSIÓN HUMANA DE LA ORGANIZACIÓN**P.13. Composición**

Indica, por favor, el número y porcentaje de mujeres y hombres que conforman el equipo técnico de tu entidad para cada uno de los perfiles que se presentan. *(Utiliza los cuadros en blanco para responder)*

Perfil	A. Mujeres		B. Hombres		
	Total Personas	Porcentaje	Total Personas	Porcentaje	
1	Personal remunerado		%		%
2	Personal no remunerado		%		%
Total			100 %		100 %

P.13A. Dedicación del personal remunerado

Indica el número y porcentaje de personas que trabajan de forma remunerada en la entidad según su tipo de jornada

Perfil	A. Mujeres		B. Hombres		
	Total Personas	Porcentaje	Total Personas	Porcentaje	
1	A jornada completa		%		%
2	A media jornada		%		%
99	Otro tipo de jornada (especificar)		%		%
Total			100 %		100 %

P.13B. N° de horas de trabajo semanales de las personas a jornada completa

Indica el total de horas semanales por trabajador/a de las personas empleadas a jornada completa

Indicar n° de horas semanales de las personas a jornada completa

	horas semanales
--	-----------------

P.13C. Duración de las contrataciones

Indica el porcentaje de personas que trabajaron en 2006 de forma remunerada en la entidad según la duración de su contratación

Perfil	A. Mujeres	B. Hombres	C. Total Plantilla	
1	Contratos de 12 meses al año	%	%	%
2	Contratos de 7-11 meses al año	%	%	%
3	Contratos de 3-6 meses al año	%	%	%
4	Contratos de menos de 3 meses al año	%	%	%
Total		100 %	100 %	100 %

P.13D. Composición del personal no remunerado

Por favor, indica las distintas figuras existentes en su organización a nivel de personal no remunerado. Te presentamos algunas de las más habituales que te invitamos a aumentar o modificar según la terminología que utilice tu organización

	Perfil	A. Mujeres		B. Hombres	
		Total Personas	Porcentaje	Total Personas	Porcentaje
1	Socio de cuota		%		%
2	Socio fundador		%		%
3	Militante		%		%
4	Personas voluntarias		%		%
5	Personas en prácticas		%		%
99	Otro tipo de perfil (especificar)		%		%
Total			100 %		100 %

BLOQUE V. CONDICIONES LABORALES DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

P.14. ¿Cuál es el número máximo de horas anuales contempladas por la organización para cada trabajador/a en 2007?

Indicar n° de horas

n° de horas anuales por trabajador/a

P.15. Vacaciones

La organización contempla el siguiente n° de días de vacaciones al año para sus trabajadores

	Días de vacaciones	N° de días
1	Días naturales	
2	Días laborables	

P.16. Antigüedad

Indica, por favor, si existe complemento por cada año trabajado. (Sólo una respuesta, marcando con una X sobre los números)

1	Sí
2	No (pasa a la P17)
3	Ns/Nc

P.16.1. AntigüedadEn caso afirmativo, indica el periodo de devengo. *(Sólo una respuesta)*

Periodo	
1	Trienios
2	Quinquenios
9	Otros (indicar cuál)
99	Ns/Nc

P.16.2. AntigüedadEn caso afirmativo, indica el % de incremento por antigüedad sobre el salario base. *(Sólo una respuesta, marcando con una X sobre los números)*

	% de complemento	Por trienio	Por quinquenio
1	1%		
2	2%		
3	3%		
4	4%		
5	5%		
6	6%		
7	7%		
8	8%		
9	Otros (indicar cuál)		
99	Ns/Nc		

P.16.3. Continuidad del equipo

Indica, por favor qué porcentaje de la plantilla se mantiene desde años anteriores

Porcentaje de la plantilla que se mantiene desde 2006	%
Porcentaje de la plantilla que se mantiene desde 2005	%
Porcentaje de la plantilla que se mantiene desde 2004	%

P.17. SubrogaciónExiste personal subrogado en su organización? *(Sólo una respuesta)*

1	Sí
2	No (Pasa a la P18)
3	Ns/Nc

P.17.1. Subrogación

En caso de haber respondido afirmativamente a la pregunta anterior, indica, por favor, **el total y el porcentaje** de trabajadores y trabajadoras en situación de subrogación.
(En caso afirmativo, responde indicando el número en las casillas en blanco)

A. Trabajadoras		B. Trabajadores		Total Personal	
Total Personas	Porcentaje	Total Personas	Porcentaje	Total Personas	Porcentaje
	%		%		%

P.18. Incidencia de bajas

Tomando como referencia el anterior ejercicio (2006), indica, por favor, si se han producido bajas: incapacidad laboral temporal (ILT), accidente de trabajo, maternidad/paternidad).
(Sólo una respuesta, marcando con una X sobre los números)

1	Sí
2	No (Pasa a la P19)
3	Ns/Nc

P.18.1. Incidencia de bajas

En caso afirmativo, responde indicando la incidencia en % sobre el total de la plantilla

Tipo de Baja	Trabajadoras	Trabajadores	Total Personal	
	Porcentaje sobre el total de bajas	Porcentaje sobre el total de bajas	Porcentaje sobre el total de bajas	
1	Incapacidad Laboral Temporal	%	%	%
2	Accidente de trabajo	%	%	%
3	Maternidad y/o paternidad	%	%	%
4	Otro tipo de bajas (especificar)	%	%	%
4	TOTAL BAJAS	100%	100%	100%

P.19. Horas extras

Tomando como referencia el anterior ejercicio (2006), indica, por favor, si se han producido horas extras. (Sólo una respuesta)

1	Sí
2	No (Pasa a la P20)
3	Ns/Nc

P.19.1. Horas extras

En caso afirmativo, indica, por favor, el número total de horas extras realizadas en 2006 por el conjunto de la plantilla de la organización:

Indicar nº de horas extra en 2006

P.19.2. Horas extras

En caso de realización de horas extras, indica, por favor el mecanismo de compensación

1	Remuneradas
2	Devolución en tiempo por su mismo valor
3	Devolución en tiempo por el doble de su valor
4	No hay mecanismo de compensación
99	NS/NC

P.20. Formación en la organización

Existe un Plan de Formación en la organización. *(Sólo una respuesta)*

1	Sí
2	No (Pasa a la P21)
3	Ns/Nc

P.20.1. Formación de personas trabajadoras en la organización

En caso afirmativo, indica el número total de horas dedicadas a formación en el año 2006, así como la inversión económica. *(En caso afirmativo, responde indicando el número en las casillas en blanco)*

Inversión en formación para el conjunto de la plantilla

1	Total horas formación 2006 toda la plantilla (en horas)	
2	Total inversión económica 2006 (en euros)	

P.20.2. Formación de personas trabajadoras en la organización

En caso afirmativo, indica la manera en la que se analizan las necesidades formativas de la organización

1	Se ha realizado un Diagnóstico de Necesidades Formativas (DNF)
2	Es el responsable de la entidad quien decide
3	Se realizan a sugerencia de las personas interesadas
4	Otras (especificar)

P.20.3. Formación en la organización

En caso afirmativo, indica el horario de realización de la formación

1	Dentro del horario laboral
2	Fuera del horario laboral
3	Una parte dentro del horario laboral y otra parte fuera del mismo

P.21.1. La salud en la organización. Plan de Vigilancia de la Salud

¿Con qué frecuencia se realiza el seguimiento del Plan de Vigilancia de la Salud?
(Sólo una respuesta, marcando con una X sobre los números)

1	Anual
2	Bianual
3	Superior a dos años
4	Sin frecuencia definida
5	No se realiza
99	Ns/Nc

**P.21.2. La salud en la organización.
Plan de Prevención de Riesgos Laborales**

¿Con qué frecuencia se realiza el seguimiento del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
(Sólo una respuesta, marcando con una X sobre los números)

1	Anual
2	Bianual
3	Superior a dos años
4	Sin frecuencia definida
5	No se realiza
99	Ns/Nc

P.21.3. La Salud en la organización. Plan de Vigilancia de la Salud

Indica si tu organización cuenta con la figura del **delegado de Prevención de Riesgos Laborales**

1	Sí
2	No
99	Ns/Nc

P.22. Convenio colectivo

Indica por favor si la entidad está adscrita a algún convenio laboral. (Sólo una respuesta)

1	Sí (Pasa a la P22.1)
2	No (Pasa a la P22.4)
3	Ns/Nc

P.22.1. Convenio colectivo

En caso de haber respondido afirmativamente, indica, por favor, su nombre

1	Intervención Social
2	Oficinas y Despachos
3	Tercera Edad

4	Convenio propio de la entidad
99	Otro convenio (especificar)

P.22.2. Convenio colectivo

El convenio que se aplica en su entidad tiene el siguiente ámbito de aplicación:

1	Local
2	Territorio histórico
3	CAPV
4	Estatal
5	Otro (especificar)
99	NS/NC

P.22.3. Incidencia de convenios en condiciones laborales

Además del convenio, ¿existe en la entidad algún tipo de acuerdo externo que influya en las condiciones laborales de la plantilla o de una parte de ella? (Por ejemplo: en el caso de un servicio municipal gestionado por la asociación, que el Ayuntamiento imponga una determinada jornada laboral o unos salarios específicos, etc.) *(Sólo una respuesta)*

1	Sí
2	No
3	Ns/Nc

P.22.4. Convenio

Indica si tu organización cuenta con la figura del **delegado sindical**

1	Sí
2	No
99	Ns/Nc

P.22.5. Convenio

¿Se ha solicitado la inaplicabilidad de convenio?

1	Sí
2	No
3	Ns/Nc

P.22.6. Convenio

¿Tiene previsto aplicar un convenio (en caso de no aplicar ninguno) o pasar a aplicar otro diferente del actual?

1	Sí (pasar a la P22.7)
2	No (pasar a la P23)

P.22.7. Convenio

En caso de haber respondido afirmativamente, indica, por favor, su nombre

1	Intervención Social
2	Oficinas y Despachos
3	Tercera Edad
4	Convenio propio de la entidad
99	Otro convenio (especificar)

P.23. Promoción interna

¿Existe una dinámica conocida por el personal de la organización para la promoción interna?
(Sólo una respuesta)

1	Sí
2	No
3	Ns/Nc

P.24. Situación laboral y Convenio

A continuación se presentan una serie de tablas desagregadas por tipo de convenio y categoría profesional. Únicamente debes cumplimentar la correspondiente al convenio de tu entidad.

En caso de que la organización pertenezca a un convenio que no esté aquí recogido o tenga un convenio propio, registra, por favor, las categorías existentes.

Es importante completar las siguientes cuestiones para cada categoría existente en la organización según las categorizaciones indicadas en la parte inferior de la tabla. Así:

- **Titulación de la(s) persona(s) en el cargo:** principal titulación existente en cada categoría.
- **Tipo de contrato más habitual:** principal tipo de contrato asociado a las personas trabajadoras de esa categoría.
- **Situación económica en relación al convenio:** situación de las diferentes categorías con relación al convenio (por encima, en el convenio o por debajo del mismo).
- **Han promocionado el año anterior:** establece si entre las personas trabajadoras de esa categoría ha existido promoción interna durante el año 2006.

A continuación se presenta un ejemplo de cómo cumplimentar las tablas:

	Categoría Profesional	Titulación de la(s) persona(s) en el cargo	Tipo de contrato más habitual	Situación económica en relación al convenio	Nº de personas de cada categoría que han promocionado
G	Monitor/a	Licenciados/as y/o Diplomados/as Universitarios/as	Indefinido	Por debajo del convenio	Ninguna

P.24.1. Organizaciones adscritas al Convenio de Intervención Social

Si tu organización está adscrita a este convenio, indica la titulación y tipo de contrato habitual para categoría profesional, así como la situación económica en la que se encuentra respecto a él

Categoría profesional	Titulación de la(s) persona(s) en el cargo	Tipo de contrato más habitual	Situación económica con relación al convenio	Nº de personas de cada categoría que han promocionado
A	Personal auxiliar			
B	Personal de Mantenimiento y Servicios			
C	Auxiliar administrativo/a			
D	Técnico medio en Administración y Gestión			
E	Técnico superior en Administración y Gestión			
F	Cuidador/a			
G	Monitor/a			
H	Integrador/a social			
I	Animador/a socio-cultural			
J	Educador/a social			
K	Trabajador/a social			
L	Técnico medio en Intervención Social			
M	ATS-DUE			
Ñ	Jefe/a de taller			
Ñ	Profesorado de apoyo			
O	Psicólogo/a, médico y abogado/a			
P	Técnico superior en Intervención Social			
Titulación de la(s) persona(s) en el cargo:	Tipo de contrato más habitual:	Situación con relación al convenio:	Promoción en el año anterior	
<input type="checkbox"/> Licenciados y/o diplomados universitarios (01) <input type="checkbox"/> Formación Profesional y/o BUP/COU (02) <input type="checkbox"/> Estudios básicos (03) <input type="checkbox"/> Sin estudios (04)	<input type="checkbox"/> Indefinido (01) <input type="checkbox"/> Temporal (02) <input type="checkbox"/> Por obra o servicios (03) <input type="checkbox"/> Contrato en prácticas (04) <input type="checkbox"/> Contrato de relevo (05) <input type="checkbox"/> Contrato por interinidad (06) <input type="checkbox"/> Otro tipo de contrato (indicar cuál) (99)	<input type="checkbox"/> Por debajo del convenio (01) <input type="checkbox"/> En el convenio (02) <input type="checkbox"/> Por encima del convenio (03)	<input type="checkbox"/> Han promocionado X personas <input type="checkbox"/> No, no ha habido promociones	

P.24.2. Organizaciones adscritas al Convenio de Oficinas y Despachos

Si tu organización está adscrita a este convenio, indica la titulación y tipo de contrato habitual para categoría profesional, así como la situación económica en la que se encuentra respecto a él

Categoría profesional	Titulación de la(s) persona(s) en el cargo	Tipo de contrato más habitual	Situación económica con relación al convenio	Nº de personas de cada categoría que han promocionado
A	Titulado de grado superior			
B	Analista			
C	Titulado de grado medio			
D	Jefe superior			
E	Técnico de Cálculo en Diseño			
F	Jefe de 1ª			
G	Cajero con firma			
H	Analista programador			
I	Programador de ordenador			
J	Delineante proyectista			
K	Jefe de 2ª			
L	Cajero sin firma			
M	Programador de maquinaria auxiliar			
Ñ	Delineante proyectista de 2ª			
Ñ	Oficial 1ª administrativo			
O	Operador de ordenador			
P	Viajante			
Q	Delineante			
R	Programador de 2ª			
S	Dibujante			
T	Oficial de 2ª administrativo			
U	Perforista-grabador de 1ª			

P.24.3. Organizaciones adscritas al Convenio de Tercera Edad

Si tu organización está adscrita a este convenio, indica la titulación y tipo de contrato habitual para categoría profesional, así como la situación económica en la que se encuentra respecto a él

Categoría profesional

	Titulación de la(s) persona(s) en el cargo	Tipo de contrato más habitual	Situación económica con relación al convenio	Nº de personas de cada categoría que han promocionado
A	Administrador			
B	Gerente			
C	Director/a			
D	Médico			
E	Otros (Titulado superior)			
F	Supervisor/a			
G	ATS-DUE			
H	Asistente social			
I	Fisioterapeuta			
J	Terapeuta ocupacional			
K	Otros titulados medios			
L	Gobernante/a			
M	Técnico actividades socioculturales			
Ñ	Oficial mantenimiento			
Ñ	Oficial administrativo/a			
O	Conductor/a			
P	Jardinero/a – Peluquero/a			
Q	Gerocultor/a			
R	Celador/a Nocturno			
S	Auxiliar mantenimiento			
T	Auxiliar administrativo			
U	Cocinero/a			

V	Portero/Repcionista				
W	Limpiador/Lavandera				
X	Pinche cocina				
Y	Personal no cualificado				
<p>Titulación de la(s) personal(s) en el cargo:</p> <input type="checkbox"/> Licenciados y/o diplomados universitarios (01) <input type="checkbox"/> Formación Profesional y/o BUP/COU (02) <input type="checkbox"/> Estudios básicos (03) <input type="checkbox"/> Sin estudios (04)					
<p>Tipo de contrato más habitual:</p> <input type="checkbox"/> Indefinido (01) <input type="checkbox"/> Temporal (02) <input type="checkbox"/> Por obra o servicios (03) <input type="checkbox"/> Contrato en prácticas (04) <input type="checkbox"/> Contrato de relevo (05) <input type="checkbox"/> Contrato por interinidad (06) <input type="checkbox"/> Otro tipo de contrato (indicar cuál) (99)					
<p>Situación con relación al convenio:</p> <input type="checkbox"/> Por debajo del convenio (01) <input type="checkbox"/> En el convenio (02) <input type="checkbox"/> Por encima del convenio (03)					
<p>Promoción en el año anterior</p> <input type="checkbox"/> Han promocionado X personas <input type="checkbox"/> No ha promocionado					

ANEXO II

LISTADO DE ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA FASE CUANTITATIVA

ENTIDAD PARTICIPANTE

ASOCIACIÓN ACCIÓN COMUNITARIA COMPARTIR
ASOCIACIÓN ADI EGON / ADI EGON ELKARTEA
ASOCIACIÓN AGIANTZA
ASOCIACIÓN ALAVESA DE AYUDA A LOS AFECTADOS DE PARÁLISIS CEREBRAL-ASPACE ÁLAVA
ASOCIACIÓN ALAVESA DE ESCLEROSIS LATERAL AMIOTRÓFICA-ADELA
ASOCIACIÓN ASKABIDE / ASKABIDE ELKARTEA
ASOCIACIÓN BIDE GINTZA PARA LA PROMOCIÓN HUMANA Y EL DESARROLLO COMUNITARIO / BIDE GINTZA ELKARTEA-GIZA SUSTAPENA ETA KOMUNIKATEAREN GARAPENERAKO ELKARTEA
ASOCIACIÓN BIZKAINA DE ESCLEROSIS LATERAL AMIOTRÓFICA-ADELA
ASOCIACIÓN CIUDADANA ANTISIDA DE GIPUZKOA-ACASGI / GIPUZKOAKO HIES KONTRAKO ELKARTE HIRITARRA
ASOCIACIÓN CONTRA LA ANOREXIA Y LA BULIMIA DE BIZKAIA-ACABE
ASOCIACIÓN DE PERSONAS SORDAS DE GIPUZKOA / GIPUZKOAKO GORREN ELKARTEA
ASOCIACIÓN DE ACOGIDA A INMIGRANTES BILBO ETXEZABAL / ETORKINEN HARRERA
ASOCIACIÓN DE ACOGIDA A PERSONAS CON PROBLEMAS DE EXCLUSIÓN SOCIAL ERANTSI
ASOCIACIÓN DE ACOGIDA DE NIÑOS BIELORRUSOS DE BIZKAIA-ACOBÍ
ASOCIACIÓN DE AYUDA EN CARRETERA DYA DE GIPUZKOA / BIDE LAGUNTZA ELKARTEA
ASOCIACIÓN DE CARIDAD LUISA DE MARILLAC
ASOCIACIÓN DE ENFERMOS CRÓNICOS MUCOVISCIDOSIS DE ÁLAVA
ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE FIBROSIS QUÍSTICA DEL PAÍS VASCO
ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE MUCOVISCIDOSIS DE BIZKAIA
ASOCIACIÓN DE FAMILIAS CON NECESIDADES ESPECIALES GEU BE DE DURANGO
ASOCIACIÓN DE GAYS Y LESBIANAS DEL PAÍS VASCO-GEHITU
ASOCIACIÓN DE HOGARES PARA NIÑOS PRIVADOS DE AMBIENTE FAMILIAR NUEVO FUTURO DE BIZKAIA
ASOCIACIÓN DE INCAPACITADOS FÍSICOS DE ABANTO Y ZIERBENA-IFIDAZ
ASOCIACIÓN DE PADRES DE AFECTADOS DE AUTISMO Y OTROS TRASTORNOS DEL ESPECTRO AUTISTA DE BIZKAIA-APNABI / BIZKAIKO AUTISMOA ETA BESTE AUTISMO ESPEKTROAREN NAHASTEAK DITUZTENEN GURASOEN ELKARTEA

ASOCIACIÓN DE PADRES ORTZADAR
ASOCIACIÓN DE REINSERCIÓN SOCIAL SARTU-ÁLAVA
ASOCIACIÓN DE TRAUMATIZADOS ENCEFALOCRANEALES Y DAÑO CEREBRAL DE BIZKAIA-ATECE
ASOCIACIÓN DE TRAUMATIZADOS ENCEFALOCRANEALES Y DAÑO CEREBRAL DE GIPUZKOA-ATECE
ASOCIACIÓN DE VIUDOS Y VIUDAS V2 GIPUZKOA
ASOCIACIÓN ELIKATE
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER-JUNTA PROVINCIAL DE BIZKAIA
ASOCIACIÓN GAO LACHO DROM
ASOCIACIÓN GIPUZKOANA DE PADRES Y MADRES SEPARADOS KIDETZA-AGIPASE
ASOCIACIÓN GUIPUZCOANA DE AFECTADOS DE AUTISMO Y OTROS TRASTORNOS GENERALIZADOS DEL DESARROLLO-GAUTENA
ASOCIACIÓN GUIPUZCOANA DE AFECTADOS POR ENFERMEDADES REUMATICAS-AGAER / ERREUMATIKO GAIXOTASUN GIPUZKOAKO ELKARTEA E.G.G.E.
ASOCIACIÓN GUIPUZCOANA DE DIABÉTICOS
ASOCIACIÓN GUIPUZCOANA DE ENFERMOS NEUROMUSCULARES-GENE / GIPUZKOAKO ERITASUN NEUROMUSKULAREN ELKARTEA
ASOCIACIÓN GUIPUZCOANA DE HEMOFILIA-ASHEGUI / GIPUZKOAKO HEMOFILIA ELKARTEA
ASOCIACIÓN GUIPUZCOANA DE MUCOVISCIDOSIS
ASOCIACIÓN MÓDULO DE ASISTENCIA PSICO-SOCIAL AUZOLAN
ASOCIACIÓN PARA LA INSERCIÓN SOCIAL DE MUJERES INMIGRANTES-MALEN ETXEA
ASOCIACIÓN PARA LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y-O SENSORIAL DE BIZKAIA IGON / BIZKAIKO PERTSONA GUTXITU FISIKO EDO-TA ZENTZUMENETAKOEN LAN ETA GIZARTE INTEGRAZIOARAKO ELKARTEA
ASOCIACIÓN PARA LA LUCHA CONTRA LAS ENFERMEDADES RENALES-ALCER GIPUZKOA
ASOCIACIÓN PARA LA REHABILITACIÓN AUDITIVA DE NIÑOS SORDOS DE GIPUZKOA-ARANSI
ASOCIACIÓN PARA LA REINSERCIÓN SOCIAL ERROAK
ASOCIACIÓN PRO SÍNDROME DE DOWN DE ÁLAVA ISABEL ORBE
ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE AMAS DE CASA DEL CONSUMO FAMILIAR ETXEKO-ANDRE
ASOCIACIÓN SUSTERRA PARA LA PROMOCIÓN HUMANA Y EL DESARROLLO COMUNITARIO DE BILBAO
ASOCIACIÓN VASCA PARA LA AYUDA A LA INFANCIA MALTRATADA-AVAIM / TRATU TXARRAK JASOTAKO HAUREN LAGUNTZARAKO EUSKAL ELKARTEA

ASOCIACIÓN VIZCAÍNA DE HEMOFILIA-AHEVA
BAIKARA-FEDERACIÓN DE MADRES-PADRES DE LA ESCUELA PÚBLICA DE GIPUZKOA / GIPUZKOAKO IKASLEEN GURASOEN FEDERAZIOA
CONGREGACIÓN OBLATAS DEL SANTÍSIMO REDENTOR
EDEKA
FEDERACIÓN BOSKO TALDEA DE EUSKADI
FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE ESCLEROSIS LATERAL AMIOTRÓFICA DE EUSKAL HERRIA-ADELA
FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRAUMATISMO CRANEOENCEFÁLICO Y DAÑO CEREBRAL DE EUSKADI-FEATECE
FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES NAGUSILAN-RSVP DEL PAIS VASCO
FEDERACIÓN ENTIDADES CRISTINAS DE TIEMPO LIBRE - DIDANIA
FEDERACIÓN VASCA DE ASOCIACIÓN DE PERSONAS SORDAS EUSKAL GORRAK / PERTSONA GORREN ELKARTEEN EUSKAL FEDERAZIOA
FEDERACIÓN VASCA DE ASOCIACIONES EN FAVOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL - FEVAS
FUNDACIÓN ASPALDIKO
FUNDACIÓN BELRESPIRO
FUNDACIÓN BENÉFICA DON NICOLÁS DOMINGO DE ARROTEGUI
FUNDACIÓN BETI GIZARTEAN
FUNDACIÓN GIZAKIA-PROYECTO HOMBRE
FUNDACIÓN GOKAI
FUNDACIÓN INTERED
FUNDACIÓN SANTA CASA DE MISERICORDIA
FUNDACIÓN SÍNDROME DE DOWN DEL PAÍS VASCO
FUNDACIÓN ZORROAGA
GIPUZKOAKO ABUSU SEXUALAK JASANDAKOEN ELKARTEA
INSTITUTO DE REINTEGRACIÓN SOCIAL DE ÁLAVA IRSE-EBI
INSTITUTO TUTELAR DE BIZKAIA / BIZKAIKO TUTORETZA ERAKUNDEA
KABIA ELKARTEA
PROGRAMA BITARTEAN DE EMAÚS
PROYECTO HOMBRE-FUNDACIÓN IZAN

RESIDENCIA HERMANAS PASIONISTAS DE SAN PABLO DE LA CRUZ
TRANSEXUALIDAD EUSKADI
UNICEF COMITÉ PAÍS VASCO
AGRUPACIÓN BENÉFICA AMIGOS DE ZABALA-LA CARAVANA DE LA ALEGRÍA DE BILBAO
AMA BIRGIÑA ZURIA EMAKUMEEN TALDEA
AMOREBIETA ETXANOKO GUTXITU FISIKO ETA PSIKIKOEN INTEGRAZIORAKO ELKARTEA
ANTXETA AISIALDI ELKARTEA
ASAMBLEA VASCA DE LA CRUZ ROJA
ASOC. PARA PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS BITARTEZ DONOSTIA
ASOCIACIÓN A FAVOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE ÁLAVA-APDEMA / ADIMEN-EZINTASUNA DUTEN PERTSONEN ALDEKO ARABAKO ELKARTEA
ASOCIACIÓN ALAVESA DE AGORAFOBIA
ASOCIACIÓN ALAVESA DE ENFERMOS NEUROMUSCULARES-ARENE / ARABAKO ERITASUN NEUROMUSKULARREN ELKARTEA
ASOCIACIÓN ALAVESA DE FIBROMIALGIA-ASAFIMA
ASOCIACIÓN ALAVESA DE LARINGECTOMIZADOS Y MUTILADOS DE LA VOZ
ASOCIACIÓN ALAVESA DE PADRES Y MADRES SEPARADOS-AMAPASE
ASOCIACIÓN ALAVESA EN DEFENSA DE LOS NIÑOS ADOPTADOS-ASALDENIA
ASOCIACIÓN ALCOHÓLICOS REHABILITADOS DE SANTUTXU
ASOCIACIÓN ALDARTE CENTRO DE ATENCIÓN A GAYS Y LESBIANAS Y TRANSEXUALES
ASOCIACIÓN ARRATS
ASOCIACIÓN AURRERANTZ ELKARREKIN DE SERVICIOS SOCIO SANITARIOS
ASOCIACIÓN AYALESA DE FAMILIARES Y ENFERMOS PSÍQUICOS-ASASAM
ASOCIACIÓN BENÉFICA BIKARTE DE ABANTO Y CIÉRVANA-ABANTO ZIERBENA
ASOCIACIÓN BENÉFICA PEÑA URIBARRI
ASOCIACIÓN BENÉFICO ASISTENCIAL ELKARBANATUZ DE BILBAO
ASOCIACIÓN BENÉFICO-CULTURAL HOGAR ALAVÉS
ASOCIACIÓN BIDESARI DE PASTORAL PENITENCIARIA / KARTZELETAKO PASTORALERAKO BIDESARI ELKARTEA
ASOCIACIÓN BIZGARRI PARA LA INTERVENCIÓN SOCIAL DE BILBAO
ASOCIACIÓN BIZI MAITEA

ASOCIACIÓN BIZITEGI
ASOCIACIÓN BIZKAINA DE ESPINA BÍFIDA E HIDROCEFALIA-ASEBI
ASOCIACIÓN CENTRO FORMACIÓN DE LA MUJER DEL PEÑASCAL DE BILBAO
ASOCIACIÓN CENTRO INFORMACIÓN PARA TRABAJADORES EMIGRANTES-CITE
ASOCIACIÓN CIUDADANA DE LUCHA CONTRA EL SIDA Y DE AUTOAPOYO ENTRE LOS AFECTADOS T-4
ASOCIACIÓN CLARETIANA PARA EL DESARROLLO HUMANO SORTARAZI
ASOCIACIÓN CULTURAL EMAYS DE BILBAO
ASOCIACIÓN CULTURAL MUJERES DE LUTXANA
ASOCIACIÓN DE ACOGIDA DE PERSONAS CON PROBLEMAS DE EXCLUSIÓN SOCIAL BIDEGURUTZEA
ASOCIACIÓN DE AMAS DE CASA DE BASAURI ATE ZABALIK
ASOCIACIÓN DE AMAS DE CASA Y CONSUMIDORES DE DERIO SUTONDOAN
ASOCIACIÓN DE AMAS DE CASA Y CONSUMIDORES ZOKO MAITEA DE BALMASEDA
ASOCIACIÓN DE APOYO A PRESOS SALHAKETA ARABA
ASOCIACIÓN DE AYUDA A EXCLUIDOS SOCIALES GOIZTIRI
ASOCIACIÓN DE AYUDA A LOS ENFERMOS DE LUPUS DE ÁLAVA-ADELES
ASOCIACIÓN DE AYUDA AL PRESO-ADAP
ASOCIACIÓN DE CUIDADORES FAMILIARES DE ANCIANOS-ASCUDEAN
ASOCIACIÓN DE DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO DE ÁLAVA ATECE
ASOCIACIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO GAZTELEKU / KOMUNITATEKO GARAPEN ELKARTEA
ASOCIACIÓN DE DISCAPACITADOS FÍSICOS DE ARRATIA EFELA
ASOCIACIÓN DE DISMINUIDOS FÍSICOS DE SESTAO AFISES
ASOCIACIÓN DE DISMINUIDOS FÍSICOS-BAJO DEBA
ASOCIACIÓN DE DONANTES DE SANGRE DE GUIPÚZCOA / GIPUZKOAKO ODOL EMAILEAK
ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE CROHN Y COLITIS ULCEROSA ACCU-ALAVA
ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE CROHN Y COLITIS ULCEROSA DE BIZKAIA-ACCU
ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE LINFEDEMAS PRIMARIOS Y SECUNDARIOS-ADELPRISE
ASOCIACIÓN DE ENFERMOS NEUROMUSCULARES DE BIZKAIA-BENE / BIZKAIKO ERITASUN NEUROMUSKULARREN ELKARTEA

ASOCIACIÓN DE ENFERMOS RENALES DE VIZCAYA-ALCER VIZCAYA
ASOCIACIÓN DE ENFERMOS/AS DE ARTRITIS REUMATOIDE DE ÁLAVA-ADEAR
ASOCIACIÓN DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE DE GIPUZKOA-ADEMG
ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y DEMENCIA SENIL. LLODIO-AFADES
ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y DEMENCIA SENIL-AFADES
ASOCIACIÓN DE FAMILIAS DE ITURRIGORRI-PEÑASCAL
ASOCIACIÓN DE FAMILIAS Y AMIGOS Y AMIGAS DE NIÑOS Y NIÑAS SORDAS DE BIZKAIA ULERTUZ / BIZKAIKO HAUR GORREN FAMILIEN ETA LAGUNEN ELKARTEA
ASOCIACIÓN DE FIBROMIALGIA Y SÍNDROME DE FATIGA CRÓNICA-EMAN ESKUA
ASOCIACIÓN DE GITANOS DE LA MARGEN IZQUIERDA
ASOCIACIÓN DE HIPERACTIVOS DÉFICIT DE ATENCIÓN AHIDA
ASOCIACIÓN DE HOGARES NUEVO FUTURO GIPUZKOA
ASOCIACIÓN DE HOGARES PARA NIÑOS PRIVADOS DE AMBIENTE FAMILIAR NUEVO FUTURO DE ÁLAVA
ASOCIACIÓN DE JUGADORES EN REHABILITACIÓN-ASAJER
ASOCIACIÓN DE LESIONADOS MEDULARES DE GIPUZKOA-ASLEMEGI
ASOCIACIÓN DE LUCHA CONTRA LA ENFERMEDAD RENAL-ALCER ÁLAVA
ASOCIACIÓN DE MUJERES ANDRE BERRI
ASOCIACIÓN DE MUJERES DE MUZKIZ Y DEL CONSUMO FAMILIAR DE MUSKIZ
ASOCIACIÓN DE MUJERES MASTECTOMIZADAS DE BIZKAIA ACAMBI
ASOCIACIÓN DE MUJERES SEPARADAS DE GIPUZKOA
ASOCIACIÓN DE NIÑOS Y ADULTOS CON DÉFICIT DE ATENCIÓN, HIPERACTIVIDAD E IMPULSIVIDAD-ANADAH
ASOCIACIÓN DE OSTOMIZADOS DE GIPUZKOA-AOSGUI / GIPUZKOAKO OSTOMIZATUEN ELKARTEA
ASOCIACIÓN DE PADRES DE NIÑOS ONCOLÓGICOS DE GIPUZKOA-ASPANOVAS / EUSKADIKO HAUR MINBIZIDUNEN GURASO ELKARTEA GIPUZKOAKO SAILA
ASOCIACIÓN DE PADRES DE NIÑOS Y AFECTADOS ONCOHEMATOLÓGICOS DE ÁLAVA-ASPANAFOHA
ASOCIACIÓN DE PADRES Y AMIGOS DE SORDOS ASPASOR-ÁLAVA / GORREN GURASOEN ETA ADISKIDEEN ELKARTEA
ASOCIACIÓN DE PARÁLISIS CEREBRAL-ASPACE GIPUZKOA / ELBARRITASUN ZEREBRALAREN ELKARTEA

ASOCIACIÓN DE PARKINSON EN EL BAJO DE DEBA-DEPARKEL / DEBARRENA PARKINSON ELKARTEA
ASOCIACIÓN DE PROMOCIÓN DE LA MUJER SOLASTIAR
ASOCIACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES PARA MUJERES CON PROBLEMAS DE IGUALDAD DE GÉNERO, INTEGRACIÓN SOCIAL Y DISCAPACIDAD-ARITU
ASOCIACIÓN DE SÍNDROME X FRÁGIL DE ÁLAVA
ASOCIACIÓN DE TRASPLANTADOS DE CORAZÓN DE EUSKADI-ATCORE / EUSKADIKO BIHOTZ ETA BIRIKA GAIXOEN ETA TRANSPLANTATUEN ELKARTEA
ASOCIACIÓN DE TRASPLANTADOS Y ENFERMOS HEPÁTICOS DE LA CAV RENACER
ASOCIACIÓN DE VÍCTIMAS DEL AMIANTO EN EUSKADI ASVIAMIE
ASOCIACIÓN EDUCATIVA ALDAIKA
ASOCIACIÓN EGINTZA PARA LA PROMOCIÓN DE PUNTOS DE ENCUENTRO Y MEDIACIÓN FAMILIAR
ASOCIACIÓN EKINTZA-DASALUD
ASOCIACIÓN EMAKUME ELKARTUAK
ASOCIACIÓN EMAKUME ETA JUSTIZIA
ASOCIACIÓN ERROXAPE BERMEOKO EMAKUMEEN ELKARTEA
ASOCIACIÓN GAZTAROAN EGIN
ASOCIACIÓN GIZARTERAKO
ASOCIACIÓN GOITIBERA
ASOCIACIÓN GUIPUZCOANA DE AFECTADOS DE ESPINA BÍFIDA-AGAEB / ARANTZA ZATIBITUA DAUKATE GAIXOEN GIPUZKOAKO ELKARTEA
ASOCIACIÓN GUIPUZCOANA DE FIBROMIALGIA Y ASTENIA CRÓNICA BIZI BIDE
ASOCIACIÓN HARTU EMANAK
ASOCIACIÓN HEGOAK-ALDE ÁREA POR LA LIBERTAD AFECTIVO-SEXUAL / ASKATASUN AFECTIVO-SEXUALAREN ALDEKO ARLOA
ASOCIACIÓN ITXAROPEN-ESPERANZA AYUDA A TOXICÓMANOS
ASOCIACIÓN IZANGAI
ASOCIACIÓN JESÚS MARÍA DE LEIZAOLA
ASOCIACIÓN LAGUNKA DE ORTUELLA
ASOCIACIÓN LAHAR ELKARGOA PARA LA INTERVENCIÓN SOCIAL
ASOCIACIÓN LANBERRI

ASOCIACIÓN MÓDULO DE ASISTENCIA PSICO-SOCIAL DE CRUCES-MAPSC
ASOCIACIÓN MUNDUKO-EMAKUMEAK BABEL
ASOCIACIÓN ÑIÑIKU
ASOCIACIÓN PARA AYUDA DE INMIGRANTES PERÚ-HERRIA
ASOCIACIÓN PARA LA FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL ERAGIN
ASOCIACIÓN PARA LA INSERCIÓN SOCIAL ENTZUTEOKA
ASOCIACIÓN PARA LA INSERCIÓN SOCIAL ZABALTZEN
ASOCIACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DEL MARGINADO APIM
ASOCIACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS DISCAPACITADOS DE URDAIBAI-ASINSOC / ELBARRIAK GIZARATERATZEKO ELKARTE ELGIZEL URDAIBAI-ASINSOC
ASOCIACIÓN PARA LA POTENCIACIÓN DE LA ANIMACIÓN SOCIO-CULTURAL SUSPERGINTZA
ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN SOCIOLABORAL ENTREMANOS
ASOCIACIÓN PERUANA-LATINOAMERICANA SANTA MARÍA DE AMURRIO
ASOCIACIÓN PKU-O.T.M. DE EUSKADI
ASOCIACIÓN POR LA LUCHA PARA LA INTEGRACIÓN DEL NIÑO DISTINTO DE BIZKAIA-ALIND
ASOCIACIÓN PRO-MUJER ERALDATZEN DE ZUMARRAGA
ASOCIACIÓN RED DE APOYO A LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL-RAIS EUSKADI
ASOCIACIÓN SALHAKETA
ASOCIACIÓN SOCIOEDUCATIVA BITARTE
ASOCIACIÓN TELÉFONO DE ESPERANZA Y AMISTAD DE ÁLAVA
ASOCIACIÓN URGATZI PARA LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR
ASOCIACIÓN URIBE COSTA EN FAVOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
ASOCIACIÓN VASCA CONTRA EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO HIRIGOYEN
ASOCIACIÓN VASCA DE FIBROMIALGIA Y ASTENIA CRÓNICA-AVAFAS
ASOCIACIÓN VASCA DE LA FAMILIA-SENDIA
ASOCIACIÓN VIZCAÍNA DE DIABÉTICOS-AVISMA
ASOCIACIÓN VIZCAÍNA DE FAMILIARES Y ENFERMOS PSÍQUICOS-AVIFES
ASOCIACIÓN VIZCAÍNA DE LARINGETOMIZADOS Y MUTILADOS DE VOZ

ASOCIACIÓN VIZCAÍNA DE PADRES Y MADRES SEPARADOS-ABIPASE / BIZKAIKO GURASO BANANDUEN ELKARTEA
ASOCIACIÓN VIZCAÍNA EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD-GORABIDE / ADIMEN EZINTASUNA DUTEN PERTSONEN ALDEKO BIZKAIKO ELKARTEA
ASOCIACIÓN VIZCAÍNA PARA ENFERMOS DE TROMBOSIS
ASOCIACIÓN ZUBIETXE
ASOCIACIÓN ZUBIKO
ASOCIACIÓN ZURETZAKO IBAIGANE KULTUR ELKARTEA DE ZALLA
BANCO DE ALIMENTOS DE BIZKAIA / BIZKAIKO ELIKAGAIEN BANKUA
BANCO DE ALIMENTOS DE GIPUZKOA / GIPUZKOAKO ELIKAGAIEN BANKUA
BENEFICENCIA MUNICIPAL-FUNDACIÓN PETRA LEKUONA
CÁRITAS DIOCESANA DE VITORIA / GASTEIZKO ELIZBARRUTIA
CENTRO DE ACOGIDA LAGUN ARTEAN
COMEDOR SAN ANTONIO DE IRALABARRI
COMISIÓN CIUDADANA ANTISIDA DE ÁLAVA / ARABAKO IHESAREN KONTRAKO BATZORDEA
COMISIÓN CIUDADANA ANTI-SIDA DE BIZKAIA / BIZKAIKO IHESAREN KONTRAKO BATZORDEA
CONFEDERACIÓN VASCA DE FUNDACIONES / FUNDAZIOEN EUSKAL FEDERAZIOA
CONGREGACIÓN DE HERMANAS TRINITARIAS
CONGREGACIÓN HERMANAS MERCEDARIAS DE LA CARIDAD
COORDINADORA DE O.N.G.s DE EUSKADI DE APOYO A INMIGRANTES "HARRESIAK APURTUZ" / ETORKINEN LAGUNTZARAKO EGGEN EUSKADIKO KOORDINAKUNDEA
EKIMEN
ELKARTU - FEDERACIÓN COORDINADORA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DE GIPUZKOA / GIPUZKOAKO GUTXITASUN FISIKOA DUTEN PERTSONEN FEDERAZIO KOORDINATZAILEA
EMAÚS BILBAO, SOCIEDAD COOPERATIVA
ETSAIAK MAHAI TENNIS ELKARTEA
FEDERACIÓN COORDINADORA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DE BIZKAIA-FEKOOR / GUTXITASUN FISIKOA DUTEN PERTSONEN BIZKAIKO FEDERAZIO KOORDINATZAILEA
FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE MINUSVÁLIDOS, ENFERMOS CRÓNICOS Y DISCAPACIDAD VICENTE ABREU

FEDERACIÓN DE EUSKADI DE ASOCIACIONES DE FAMILIARES Y ENFERMOS PSÍQUICOS- FEDEFES / EUSKADIKO ERI FISIKO ETA SENIDE ELKARTEEN FEDERAKUNTZA
FEDERACIÓN HEZILAN DE SERVICIOS SOCIALES
FEDERACIÓN VASCA DE ASOCIACIONES DE PADRES Y AMIGOS DE LOS SORDOS-FEVAPAS / EUSKAL HERRIKO GORREN LAGUN ETA GURASOEN ELKARTEEN FEDERAKUNDEA
FUNDACIÓN AMETZAGAÑA
FUNDACIÓN BENÉFICA LUIS PERALES
FUNDACIÓN BIZITZEN
FUNDACIÓN DE CENTROS DE CULTURA POPULAR Y PROMOCIÓN DE ADULTOS
FUNDACIÓN ERAGINTZA
FUNDACIÓN ESCUELA DIOCESANA DE EDUCADORES-EDE
FUNDACIÓN ETORKINTZA
FUNDACIÓN HURKOA
FUNDACIÓN LANTEGI BATUAK
FUNDACIÓN MANUEL CALVO
FUNDACIÓN PÚBLICA RESIDENCIA SAN ANDRÉS
FUNDACIÓN PÚBLICA RESIDENCIA SAN JUAN
FUNDACIÓN PUBLICA RESIDENCIA SAN LÁZARO
FUNDACIÓN RESIDENCIA ELORDUY
FUNDACIÓN RESIDENCIA SAN GABRIEL
FUNDACIÓN RESIDENCIA URIBARREN ABAROA
FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL DE GORDEJUELA
FUNDACIÓN SECRETARIADO GENERAL GITANO
FUNDACIÓN TROCÓNIZ SANTACOLOMA
FUNDACIÓN TUTELAR PARA ENFERMOS MENTALES DE ÁLAVA BEROA
FUNDACIÓN TUTELAR USOA
FUNDACIÓN VITAL PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS MAYORES
FUNDACIÓN VIVIR SIN DROGAS / DROGARIK GABE BIZI FUNDAZIOA
FUNDACIÓN VIZCAÍNA DE CARIDAD RESIDENCIA CONDE ARESTI
GRUPO DE HOMBRES IGUALITARIOS DE GASTEIZ

GRUPO HOMBRES DE BUENA VOLUNTAD
HERMANDAD DEL SANTO HOSPITAL SAN ROKE EGOTETXEA
HOGAR SALTILLO
HOGARES COMPARTIDOS DE BIZKAIA-ASOCIACIÓN
MÉDICOS DEL MUNDO / MUNDUKO MEDIKUAK
ORDEN DE NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED INSTITUTO DE RELIGIOSAS
QUEER EKINTZA
RED EUROPEA DE LUCHA CONTRA LA POBREZA Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL EN EUSKADI EAPN
REHABILITACIÓN DE MARGINADOS-REMAR BIZKAIA
RESIDENCIA DE LA CONGREGACIÓN M.M. DE SAN JOSE DE LA MONTAÑA
RESIDENCIA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ
SANTOS ÁNGELES CUSTODIOS RELIGIOSAS DE LA CASA STELLA MARIS DE BILBAO
SAREA-FUNDACIÓN DE CÁRITAS GIPUZKOA PARA EL EMPLEO
SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAUL-CONSEJO PARTICULAR DE BILBAO
TALLER DE SEÑORITAS DISMINUIDAS FÍSICAS Y PSÍQUICAS DE LOS FRANCISCANOS DE IRALABARRI
TXATXILIPURDI ELKARTEA

ANEXO III

CUESTIONARIO DELPHI DE PERSONAS EXPERTAS

Grupo Delphi de Personas Expertas
para la elaboración de recomendaciones

EL GRUPO DELPHI DE PERSONAS EXPERTAS.

Qué es un grupo Delphi.

El método Delphi es una técnica prospectiva que permite el establecimiento de recomendaciones a futuro a partir de las opiniones cualificadas de personas expertas de un determinado sector.

Su modo de funcionamiento (a partir de puntuaciones cuantitativas y valoraciones cualitativas) permite establecer una priorización de situaciones, así como analizar polarizaciones y consensos.

Funcionamiento del grupo.

Se trata de un cuestionario breve, articulado en dos rondas, en el que las personas participantes valorarán una serie de afirmaciones obtenidas del diagnóstico del 1 al 10 (siendo 1 el mínimo –nada de acuerdo- y 10 el máximo –totalmente de acuerdo-) para obtener una priorización de acciones que permita conseguir información útil para orientar las recomendaciones.

A cada pregunta, las personas expertas participantes pueden añadir los comentarios que estimen oportunos, para dejar constancia de una valoración cualitativa que añada valor a las puntuaciones cuantitativas.

Su modo de funcionamiento es por correo electrónico, dejando una semana tras el primer envío de cuestionario, para su cumplimentación y devolución. A la semana siguiente, recibirán el mismo cuestionario con las puntuaciones medias a cada ítem, que deberán volver a valorar a la luz de los resultados de la fase anterior, manteniéndose en las aportaciones anteriores o modificándolas.

Una vez cumplimentada la segunda ronda (en el máximo de una semana) se analizarán nuevamente los resultados obteniendo puntuaciones y comentarios definitivos, que servirán para la redacción de las recomendaciones del estudio.

Instrucciones para la cumplimentación del cuestionario.

Cada persona participante deberá responder a las preguntas planteadas marcando con XXX la opción deseada de la escala, atendiendo a que 1 es totalmente en desacuerdo y 10 totalmente de acuerdo.

Posteriormente, si lo desea, deberá indicar sus comentarios o justificaciones a la pregunta en el recuadro inferior.

Una vez cumplimentado el cuestionario deberá guardarlo y remitirlo a la dirección de email indicada (proyectos@ados-consulting-com).

Ejemplo:

Pregunta 1.

El sistema de concesión de fondos por parte de la Administración supone un condicionante para la estabilidad laboral de las personas trabajadoras en las entidades del tercer sector.

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta

Escriba sus comentarios o razonamientos de la respuesta si así lo estima oportuno

Muchas gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO DELPHI.

1. El sistema de concesión de fondos por parte de la Administración supone un condicionante para la estabilidad laboral de las personas trabajadoras en las entidades del tercer sector.

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta

2. La Administración debería estar presente en las mesas de negociación sectoriales.

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta

3. La calidad en el empleo de las personas trabajadoras en las entidades del tercer sector tiene repercusión directa en la calidad del servicio ofrecido por estas entidades.

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta

4. El subsector de actividad (y las situaciones de las personas usuarias) tiene una repercusión directa en las condiciones de trabajo de las personas empleadas en las entidades, ya que hay subsectores con una mayor sensibilización social (por ejemplo, discapacidad) que otros (por ejemplo, prostitución o drogadicción).

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta

5. Todas las personas trabajadoras del tercer sector de intervención social deben tener condiciones similares, independientemente del subsector en el que trabajen.

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta

6. Todas las personas trabajadoras del tercer sector de intervención social deben tener condiciones similares, independientemente del Territorio Histórico en el que trabajen.

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta

7. Todas las personas trabajadoras del tercer sector de intervención social deben tener condiciones similares, independientemente de la Administración (Gobierno Vasco, Diputación, Ayuntamiento) de la que perciben fondos.

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta

8. Deben constituirse mesas intersectoriales en las que estén presentes la Administración, representantes de las entidades del tercer sector (a modo de patronal) y los Sindicatos para negociar condiciones laborales similares para todos los trabajadores del sector independientemente del subsector y el servicio.

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta

9. De cara a las próximas renovaciones de convenios (tanto el de Intervención Social de Bizkaia como otros), la Administración debe comenzar a financiar en sus partidas los siguientes conceptos:

A. Antigüedad

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta

B. Pluses por dirección y coordinación de equipos

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta

C. Planes de vigilancia de la salud y de prevención de riesgos laborales

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta

D. Planes de Euskaldunización en las entidades

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta

E. Planes de protección de datos

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta

F. Planes de formación

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta

10. Las juntas directivas no profesionalizadas suponen un problema a la hora de gestionar las entidades.

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta

11. Las entidades deben profesionalizar más su gestión para poder ofrecer servicios eficientes y eficaces.

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta

12. Debe aumentarse la partida destinada a gastos de gestión en los fondos concedidos por la administración ya que ésta es actualmente insuficiente.

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta

13. Los sindicatos deben conocer más en profundidad la realidad de las entidades.

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta

14. Existe un alto nivel de precariedad en parte del tercer sector, asumida como normal en algunos subsectores, que debe ser erradicada.

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta

15. Existen grandes diferencias en las condiciones laborales de las entidades del tercer sector, siendo en general las entidades del subsector de discapacidad aquellas con mejores condiciones y las entidades que funcionan a través de subvenciones del subsector de exclusión social aquellas con peores condiciones laborales.

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta

16. La legislación laboral general no encaja bien con el sistema de trabajo y funcionamiento de las entidades del tercer sector, que no pueden ofrecer a las personas trabajadoras lo que marca la ley.

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta

17. El retraso en la tramitación de subvenciones y otras partidas económicas es excesivo y lastra la viabilidad de las entidades y la eficacia de sus programas, ya que parte de las partidas termina siendo destinado al pago de líneas de crédito.

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta

18. La entrada de entidades con ánimo de lucro es una amenaza real en el sector para las entidades no lucrativas.

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta

19. La Obra Social de entidades bancarias y el mecenazgo social de grandes corporaciones debe ir alineada con los objetivos sociales previamente definidos entre Administración y entidades del Tercer Sector y no financiar actividades o servicios que no encajan con las políticas sociales definidas.

Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Comentarios a la respuesta