

# MARCO JURÍDICO DE LA RELACIÓN ENTRE EL ASISTENTE PERSONAL PARA LA INDEPENDENCIA Y LA PERSONA CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

## THE LEGAL FRAMEWORK OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERSONAL CAREGIVER PROVIDING INDEPENDENCE ASSISTANCE AND THE PERSON WITH FUNCTIONAL DIVERSITY

Gonzalo José Carbonell Aparici  
Colegio Oficial de Trabajo Social de Valencia

**Resumen:** La prestación económica de asistencia personal (regulada en el Art. 19 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia) presupone la existencia de una relación laboral, directa o no, que vincula a la persona en situación de dependencia y al asistente personal. El objetivo del artículo es precisar el encuadre jurídico de esta relación, tomando como punto de partida la delimitación de la asistencia personal respecto de figuras afines recogidas en la misma ley, y que naturalmente tienen un marco jurídico diferente (servicios de ayuda a domicilio, cuidados en el entorno familiar), y también el sentido propio que corresponde a las actividades de asistencia personal de acuerdo con las ideas del Movimiento de Vida Independiente en el que surge la figura.

**Palabras clave:** Vida Independiente, Asistente Personal, Diversidad funcional, Prestación Económica de Asistencia Personal, Relaciones jurídicas.

**Abstract:** The economic benefit awarded for the expense of a personal caregiver (regulated in Art. 19 of Law 39/2006, of 14 December, for the Promotion of Personal Autonomy and Care for dependent persons) presupposes the existence of an employment relationship, direct or indirect, linking the person in a situation of dependence to the personal caregiver. This paper discusses the legal framework of this relationship, beginning with the delimitation of the concept of personal caregiver in contrast to similar figures for which the Law also provides, which naturally have a different legal situation (home care services, care in family settings). It also explores the specific meaning of the activities corresponding to the personal caregiver according to the ideas of the Independent Living Movement, in which this figure arose for the first time.

**Keywords:** *Independent Living, Personal Assistant, Functional Diversity, Economic Benefit of Personal Assistance, Legal Relationships.*

| Recibido: 12/09/2017 | Revisado: 08/11/2017 | Aceptado: 11/12/2017 | Publicado: 31/01/2018 |

*Correspondencia:* Gonzalo José Carbonell Aparici. Colegiado nº 34-2455. Colegio Oficial de Trabajo Social de Valencia. Programa de Derecho y Ciencias Sociales. Escuela Internacional de Doctorado. (EIUNED). Email: maitreya\_gonzalo@yahoo.es.

*Referencia normalizada:* Carbonell, G. J. (2018). Marco jurídico de la relación entre el asistente personal para la independencia y la persona con diversidad funcional. *Trabajo Social Hoy*, 84, 85-104. doi: 10.12960/TSH.2018.0005

## 1. PRESENTACIÓN

La rúbrica del Art. 19 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad adoptada por la ONU en 2006 se refiere al derecho a vivir independientemente y a ser incluido en comunidad; su texto, en el apartado b) afirma que los Estados Partes deben asegurar a las personas con discapacidad “acceso a una variedad de asistencia domiciliaria, residencial y otros servicios de apoyo de la comunidad, *incluida la asistencia personal que sea necesaria para facilitar su existencia y su inclusión en la comunidad*” (subrayado nuestro).

La expresión “asistencia personal” es, pues, un concepto amplio, pero claramente diferenciado de las residencias y otra serie de servicios ofrecidos desde las instituciones, como el servicio de ayuda a domicilio, los centros de día, etc. Desde sus orígenes en el Movimiento de Vida Independiente (MVI), que tuvo mucho que ver con la elaboración de la citada Convención, hace referencia a una persona que sirve de apoyo a otra que, por sus características o circunstancias personales, no puede por sí sola efectuar todas las actividades que necesita o desea realizar con la destreza o eficacia suficiente. Es, pues, una persona que trabaja al servicio de los intereses de otra en situación de dependencia; y ello implica una actividad profesional remunerada, diferenciada de los cuidados asistenciales informales prestados por la familia o en régimen de voluntariado.

Exceptuando a las personas con alto poder adquisitivo, la generalidad de quienes desean contratar los servicios de un asistente personal, en su inmensa mayoría pensionistas (Malo, 2003), han de contar para ello con el apoyo estatal al que se refiere la Convención. Con esa finalidad se establece la prestación económica de asistencia personal (PEAP) regulada en el Art. 19 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (LAPAD).

La persona con diversidad funcional (PDF) y el asistente personal (AP), en definitiva, han de estar ligados por algún tipo de relación jurídica contractual directa o indirecta, que sin embargo no está definida ni en la LAPAD ni en la normativa laboral. Pero el Estado, además de financiar la relación, estaría obligado a establecer una regulación de la misma que garantizara el correcto uso de los recursos públicos, la calidad de los servicios prestados y los derechos básicos de las partes. Y los trabajadores sociales, en su labor de orientación directa en la aplicación de la LAPAD mediante la confección conjunta con los beneficiarios del Programa Individual de Atención (PIA), deben también distinguir la funcionalidad del asistente personal frente a otras figuras que aparecen en la Ley e identificar la relación laboral más adecuada a esta figura en los casos concretos. Los mismos trabajadores sociales, en cuanto defensores de los intereses de todas las partes, también pueden intervenir, en el marco de la elaboración del PIA, en apoyo y asesoramiento de los asistentes y, en su caso, de las entidades gestoras.

## 2. ORIGEN Y SENTIDO DE LA ASISTENCIA PERSONAL

La idea de asistencia personal surge en el contexto del Movimiento de Vida Independiente, cuyo origen se suele situar en los Estados Unidos, cuando Edward Verne Roberts (1939-1995), una persona con gran discapacidad, ingresa en 1962 en la Universidad de Berkeley (Palacios, 2008, pp. 109-115). Para poder satisfacer sus necesidades personales, Roberts contrató como asistentes a compañeros de estudio, a los que pagó con fondos de becas estatales. Otros estudiantes siguieron su ejemplo y, a instancias suyas, se inaugura un programa de apoyo para estudiantes con diversidad funcional física, de donde surge luego la idea de implantar un programa similar, fuera del ámbito universitario, para vivir integrados en la comunidad civil. Se crea así el primer Centro de Vida Independiente (CVI), inaugurado en Berkeley en 1972 (Palacios y Romañach, 2006, pp. 54-55).

El Movimiento de Vida Independiente (MVI), en definitiva, proyecta dicha noción de independencia sobre las Personas con Diversidad Funcional (PDF) y la entiende como “control sobre la propia vida” (Palacios y Romañach, 2006, p. 54). El MVI consagró y difundió el llamado “modelo social”, de aproximación a la discapacidad; entre las ideas principales del MVI (García, 2003) podemos señalar la no discriminación y la accesibilidad universal (De Asís, 2016, pp. 51-68), como elemento imprescindible para poder disfrutar de los derechos (Miranda, 2016). La finalidad del MVI es la consecución de una vida lo más independiente posible (Urmeneta, 2012, p. 59), una meta a la que toda persona con diversidad funcional debe poder aspirar (Shakespeare, 2008). Para conseguirlo se proponen dos instrumentos básicos: la autoayuda (como ayuda inter pares) y las ayudas técnicas. Entre estas últimas destaca la asistencia personal, cuya importancia se enfatiza sobre todos los demás apoyos, a los que completa y coordina bajo la supervisión del usuario con diversidad funcional.

Los iniciadores del MVI comprendieron que, para lograr la autodeterminación, era necesario obtener apoyos fuera de la familia y elegir libremente a personas profesionales remuneradas que pudieran servirles de apoyo; para la mayoría, este era el único modo de poder decidir por sí mismos (Urmeneta, 2012, p. 58; Pérez, 2006, pp. 35-36). El asistente personal, en definitiva, *no es un cuidador, sino una herramienta esencial para la independencia, que permite superar el paradigma del cuidado familiar en el entorno habitual (el hogar parental) y además libera a la mujer de su papel como cuidadora (Ratzka, 2003).*

Del AP se espera ante todo la asunción de su tarea como *facilitador de las decisiones de la PDF. Ello resulta decisivo, especialmente si tenemos en cuenta que tradicionalmente las PDF han tenido que someterse sin posibilidad de elección a dictámenes profesionales (médicos, cuidadores, evaluadores, etc.); la desinstitucionalización y la desprofesionalización es una reacción característica del MVI. También resulta decisiva*

*la libre elección por parte de la PDF de la persona o personas que van a prestar la asistencia personal, circunstancia obviada en los servicios institucionales en general y también en algunos sistemas que ofrecen asistencia personal (Vasey, 2004).*

Las tareas que tiene que realizar el AP van a depender de las características de cada usuario, que determinará también el perfil idóneo de la persona a contratar. En general, desde el MVI se habla de ocho principales áreas de actuación en las que se requiere el apoyo del AP: 1) Tareas personales directamente relacionadas con la PDF: transferencias (acostarse, levantarse, cambios posturales, ir al baño, etc.), manejo de apoyos técnicos (grúa, respirador, etc.), aseo, etc. 2) Tareas del hogar, realizadas dentro de la vivienda. 3) Acompañamiento dentro o fuera del hogar. 4) Conducción de vehículos. 5) Tareas de comunicación: lenguaje de signos y otros sistemas alternativos. 6) Tareas de coordinación: planificación del día, apoyo en la toma de decisiones. 7) Tareas excepcionales: situaciones imprevistas, crisis físicas o psíquicas que sobrevengan al PDF. 8) Tareas especiales: preparación de relaciones sexuales (Arnau et al., 2007, pp. 6-8). Todo ello permite diferenciar la AP de otras figuras, como puede ser el empleo con apoyo regulado y apoyado con subvenciones por el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Esta es una situación temporal (de seis meses a un año, prorrogable a otro año más) en la que un trabajador de la empresa acompaña en sus primeros pasos al trabajador con diversidad funcional recién contratado. Se trata, naturalmente, de una medida muy valiosa y positiva, que ha mostrado eficacia por el alto grado de inserción laboral conseguido (43,2 % en 2015) (Prats y Martínez, 2016, p. 37). Pero no puede encuadrarse dentro del ámbito de la asistencia personal, ni mucho menos la sustituye. De un lado, es una medida temporal y limitada (Asociación Española de Empleo con Apoyo, 2008, Fase 5), que excluye a las personas que *siempre necesitarían de un apoyo personal para desarrollar sus actividades, más allá de la introducción en un tipo específico de trabajo. De otro, no cubre necesidades complementarias que pueden necesitar ayuda permanente (desde ir al aseo hasta poner en marcha algunos dispositivos, coger material de algún lugar elevado, etc.) y que solo pueden ser realizadas por un asistente que tenga en cuenta todas las necesidades personales de la PDF y no solo su habilitación concreta para un puesto de trabajo. El trabajador de apoyo, por lo demás, no tiene relación especial alguna con la PDF, sino que es un trabajador de la empresa.*

### **3. LA PRESTACIÓN ECONÓMICA DE ASISTENCIA PERSONAL**

La LAPAD conforma, junto con el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, la base jurídica de los derechos de las personas con discapacidad en nuestro país. Del Texto Refundido se extraen las aportaciones anteriores respecto a las pensiones por discapacidad y prestaciones por

ayuda de tercera persona (que podría considerarse como un antecedente remoto del asistente personal), así como las ideas básicas de no discriminación y accesibilidad universal que conforman las modernas normativas sobre discapacidad. Por su parte, la LAPAD reconoce en su Art. 1.1 un *derecho subjetivo de ciudadanía a la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Situación de Dependencia, creando para ello un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) con esta finalidad y con un contenido mínimo común a todas la Autonomías (Aleman et al., 2010, pp. 158-161). Pero, en disonancia con el espíritu de la Convención de 2006, sigue primando un enfoque de servicios y prestaciones en concordancia con una concepción médica, rehabilitadora y asistencial que se suponía superada (Palacios y Romañach, 2006, pp. 41 ss.)*.

La Ley, a partir de un catálogo de servicios (Art. 15), prioriza las correspondientes prestaciones de servicios frente a las prestaciones económicas (Art. 14.2), que se consideran *extraordinarias y se conceden solo cuando no es posible ofertar servicios directos. Estas prestaciones económicas son tres: 1) Prestación económica vinculada al servicio (Art. 17). 2) Prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales (Art. 18) y 3) Prestación económica de asistencia personal (Art. 19). En este sentido, la PEAP queda perfectamente diferenciada de las otras dos prestaciones, referidas a un ámbito concreto (familiar), o a unos servicios puntuales con carácter circunstancial (vinculada al servicio, cuando éste no se puede ofrecer desde la Administración)*.

También queda diferenciada de las prestaciones de servicios (arts. 13-16: servicio a domicilio, centros de día, etc.). El hecho de que la asistencia personal se contemple como una prestación económica excluye que pueda organizarse como servicio público con un máximo de garantías, no solo respecto de su aplicación a toda persona que lo solicitase a partir de unos requisitos, sino también con las garantías laborales y de calidad que requiere el empleo público (RDL 5/2015). Pero, en principio, hubiera sido posible que, en el desarrollo de los servicios sociosanitarios, se creara como una opción este tipo de asistencia personal para la independencia con el mismo rango, por ejemplo, que la asistencia sanitaria cualificada. En este caso, ante el riesgo de que la Administración pudiera tomar en exclusiva las riendas del servicio, en perjuicio de la autonomía de la PDF, habría cabido establecer una regulación específica que lo impidiera o que dispusiera varias opciones de gestión, como ocurre por ejemplo en Noruega: un caso nada despreciable de compromiso estatal respetando, a la vez, la libertad del usuario.

Por lo demás, la LAPAD, que deja abierta la puerta a la externalización de los servicios mediante conciertos y acreditaciones (Art. 16), contempla igualmente un copago (Art. 33) que también afecta a la PEAP, dado que esta puede resultar insuficiente para cubrir todas las necesidades y queda limitada por el régimen de incompatibilidades establecido entre prestaciones y servicios (Art. 25 bis).

El carácter residual de la PEAP queda evidenciado en los datos ofrecidos por el Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SI-SAAD). La situación a 31 de enero de 2016 es de un total de 3 493 PEAP (0,36 % de total de prestaciones), frente, por ejemplo, a las 146 296 prestaciones residenciales (14,95 % del total de prestaciones). Llama además la atención la distribución territorial de estas prestaciones: casi todas se concentran en el País Vasco (3 084), seguido de lejos por Castilla y León (232), Galicia (84), Madrid (51), Catalunya (13), Andalucía (10), Castilla-La Mancha (10), Comunidad Valenciana (4), Asturias (2), Extremadura (2) y Navarra (1); Aragón, Baleares, Canarias, Cantabria, La Rioja, Ceuta y Melilla no tienen ninguna PEAP. El motivo de esta diferencia es que en el País Vasco (sobre todo desde la Diputación Foral de Gipuzkoa) no se prioriza el apoyo laboral o educativo sobre otras necesidades personales (Ortega, 2015, p. 24; Benedicto, 2013), mientras que en otras Comunidades puede incluso llegar a pedirse como requisito, como sucede en el Programa de Apoyo a la Vida Independiente en la Comunidad de Madrid realizado por la Oficina de Vida Independiente (Intersocial, 2014, pp. 39-40).

En estas últimas Comunidades, y con referencia a un colectivo con gran índice de desempleo y sin estudios universitarios [Instituto Nacional de Estadística (INE), 2015; Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODIS-MET) y Fundación ONCE, 2016], se crea así un círculo vicioso: pues algunas personas necesitan precisamente contar de antemano con un asistente para buscar trabajo, iniciar estudios o emprender cualquier otro proyecto. En estos casos, la concesión de la AP podría ofrecer como contrapartida el retorno social que ofrecería el/la usuario/a con la activación de sus capacidades. Dejamos aquí a un lado, por lo demás, el hecho de que la distribución de competencias entre Estado y Comunidades Autónomas en materia de servicios y prestaciones sociales pueda implicar un trato territorialmente diferenciado, aunque debería recordarse que la asistencia personal está concebida como una vía de acceso igualitaria para la vida independiente y la inclusión (Art. 19 de la Convención).

## **4. LAS RELACIONES JURÍDICAS ENTRE EL ASISTENTE PERSONAL Y LA PERSONA CON DIVERSIDAD FUNCIONAL**

A continuación se analizarán los elementos que inciden en las relaciones jurídicas entre el asistente personal y la persona con diversidad funcional.

### **4.1. La cualificación del asistente personal**

Para que la PDF justifique el destino de la PEAP, concebida como una *ayuda al gasto para la contratación de una persona (aunque lo cierto es que podrían necesitarse más)*, se exige que el AP contratado cumpla unos requisitos de cualificación fijados desde

*cada Autonomía. Ello sirve como mecanismo para controlar el destino del dinero público (Ortega, 2015, pp. 56-142); pero estas cualificaciones creadas ad hoc pretenden también hacer frente a la nueva responsabilidad de los Estados de Bienestar en el control de la atención que reciben las PDF en la lucha por su independencia, una vez superado el momento en que dependían absolutamente de sus familias o de la beneficencia gestionada desde la sociedad civil (Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE, 2017a; Barriga y Trujillo, 2004).*

Sin embargo, la PEAP deja en el aire incluso si necesariamente este AP ha de ser o no un “cuidador profesional” (González, 2007). Y en algunas Comunidades, como la Valenciana, aún se sigue inmerso en un largo proceso para regular las cualificaciones (Generalitat Valenciana, 2017). Por lo demás, la asistencia personal, dentro de los convenios laborales del sector, queda reducida a un nivel de baja cualificación y con bajas retribuciones (Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, 2015).

Es cierto que esta escasa “profesionalidad”, podría concordar con las ideas iniciales del MVI, que buscaba precisamente la desprofesionalización de la asistencia personal como garantía de la autonomía de la PDF frente a su tradicional sometimiento a criterios médicos o a dictámenes institucionalizados (Federación de Vida Independiente, 2015). Pero no parece plausible esta interpretación, en un contexto de progresiva cualificación de todas las actividades económicas (Fundación Foessa, 2014). Más bien, parecemos situados ante una clara desvalorización de los trabajos de apoyo a las PDF; incluso, para algunos autores, existe un “pacto oculto”, entre Administraciones y prestadores de servicios, en el sentido de que la Administración no entre a fondo en la exigencia y el control de las ratios de personal y de la cualificación profesional a cambio de abaratar los costes en un contexto de crisis [Montserrat, 2015, p. 17; Escudero (Coord.), 2007; Escudero, 2007].

## 4.2. Relaciones directas

El beneficiario de la Prestación Económica de Asistencia Personal siempre tendrá que rendir cuentas, de un modo directo o gestionado, acerca de la inversión que ha hecho con el dinero recibido (Diputación Foral de Gipuzkoa, 2017), así como notificar otros posibles cambios circunstanciales en aspectos que justifican la prestación. Por eso, la PEAP exige para su efectividad la formalización de una relación contractual entre la PDF y un AP, sea individual y directa, sea mediada por una empresa o cooperativa. Porque las relaciones jurídicas entre el asistente personal y la persona con diversidad funcional se sustancian en contratos, que determinan las obligaciones y derechos de ambas partes, en su caso también con los terceros mediadores, en su intercambio de bienes y servicios (Lasarte, 2016a, p. 3).

No hay, sin embargo, una figura contractual específica para la relación que establece la PDF con el AP. Por eso han de analizarse las posibilidades existentes para formalizarla, buscando la fórmula que se adecúe mejor a la finalidad de la asistencia personal como apoyo a la independencia y a las circunstancias concretas de cada caso. En este sentido, cabe plantear que el AP preste sus servicios a la PDF como trabajador por cuenta ajena (en cuyo caso la PDF se considera su *empleador*) o como *trabajador autónomo* (en cuyo caso la PDF sería más bien su *cliente*).

#### 4.2.1. Trabajador por cuenta ajena

Del Art. 1.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se derivan las cuatro notas de la definición legal de trabajador por cuenta ajena: voluntariedad, retribución, dependencia y ajenidad (García-Perrote, 2011, pp. 132-136). De estas notas queremos destacar la de dependencia (reforzada por el Art. 20), que implica “realizar el trabajo convenido bajo la dirección (...), cumpliendo las órdenes e instrucciones adoptadas por el empleador en el uso regular de sus facultades directivas”, quedando excluido el trabajador jurídicamente independiente o autónomo. Este tipo de contrato parece idóneo para la PDF, al garantizarle la dirección de la actividad del AP; pero también para éste, pues asegura sus derechos (conforme al Art. 3, “será nulo todo pacto, individual o colectivo, por el cual el trabajador renuncie a los derechos que le confiere la presente ley”). Entre estos derechos están los derivados del régimen general de la Seguridad Social, cuyos costes comparten empleador y empleado según el Art. 4.2 de la Ley General de Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015).

##### 4.2.1.1. ¿El AP como empleado del hogar?

El establecimiento de una relación laboral ordinaria tiene para el empleador, sin embargo, otros costes, especialmente de gestión, que no se corresponden con la especificidad de la situación en la que se encuentra la PDF en su relación con su AP. Y, como hemos dicho, no existe ninguna relación ni cláusula específica que tome en consideración la asistencia personal y pueda solventar estos problemas. Por eso resulta plausible ensayar su encaje en las figuras laborales especiales ya existentes, como la de los empleados de hogar (Art. 2.1 del Estatuto de los Trabajadores).

Si tenemos en cuenta el Art. 1.4 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, podría entenderse que cabría incluir aquí la relación de AP, entendida como “cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos”. Debe tenerse en cuenta además que, de acuerdo con el Art. 2.1, apartados c y d, de ese Real Decreto, no se incluyen en esta relación los cuidadores

profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas (servicios de ayuda a domicilio) ni los cuidadores no profesionales del entorno familiar, en referencia a la Ley 39/2006 (LAPAD). Una interpretación *sensu contrario* permitiría pensar que sí caben en ella las relaciones de asistencia personal.

Sin embargo, sin negar una evidente afinidad o coincidencia eventual de tareas, existen a nuestro modo de ver tres diferencias básicas entre el empleado de hogar, tal y como viene definido por su regulación específica, y el AP:

- a) *El ámbito de actividad. En el Art. 2.3 del citado Real Decreto 1620/2011 se indica que el ámbito de actividad es el doméstico, y solo excepcionalmente se pueden realizar servicios fuera de este ámbito. Por el contrario, la actuación del AP no está ceñida al ámbito doméstico; en las normativas autonómicas en España se prioriza incluso, entre los objetivos de la PEAP, el apoyo o acompañamiento en los respectivos lugares de trabajo o de estudio de las personas beneficiarias (Ortega, 2015, pp. 56-142).*
- b) *El objeto del servicio del hogar familiar son los servicios o actividades prestados para el hogar, considerados en sí mismos, según el Art. 1.4 del mencionado Real Decreto. Pero el objeto de la PEAP, según se refleja en todas las normativas autonómicas, es la consecución de mayor autonomía de las PDF en todas sus actividades (Ortega, *ibid.*, p. 85).*
- c) *La ejecución del servicio. A diferencia del empleado del hogar, el asistente no desarrolla la acción, sino que se la facilita al usuario; y, si éste no puede, el asistente la ejecuta, con el consentimiento e indicaciones de la persona usuaria (*ibid.* Subrayado nuestro).*

Además de estas diferencias, existen detalles jurídicos no menores que habría que contrastar para establecer la idoneidad de esta opción. Entre ellos está el hecho de que en el servicio doméstico la consideración de empleador corresponde “al titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos” (Art. 1.3), situación en la que puede no estar la PDF; y también deben tenerse en cuenta las desventajas que comporta para el AP con respecto a la relación laboral general, por ejemplo la exclusión del Fondo de Garantía Salarial.

#### 4.2.1.2. Contrato indefinido

Por lo demás, en el régimen general de contratación laboral se distinguen en España cuatro modelos: indefinido, temporal, para la formación y el aprendizaje, y en prácticas (Servicio Público de Empleo Estatal, 2017b). En principio, la estabilidad de la PEAP,

que se sigue percibiendo una vez concedida y siempre que se mantengan las condiciones por las que se concedió (SAAD, *Ibid.*), parece convertir en idóneo el modelo indefinido. Este también se corresponde con la propia naturaleza del servicio de asistencia, que no es ordinariamente algo eventual y accesorio; salvo en casos de contrataciones puntuales para determinado tiempo o situación, la PDF ha de contar con su disponibilidad en cualquier momento que lo considere necesario. Los convenios colectivos del sector inciden en esta prioridad del contrato indefinido (BOE, núm. 119, de 18/05/2012; DOCV, núm. 7112, de 17/09/2013).

#### *4.2.2. Trabajador autónomo*

Una alternativa a las relaciones laborales está en el establecimiento del asistente personal como trabajador autónomo que presta sus servicios a una o varias personas con diversidad funcional. Las relaciones contractuales entre el AP que trabaja como autónomo y la PDF pertenecen entonces al ámbito de la contratación civil; se trataría de un arrendamiento de servicios, una categoría residual del Derecho romano recogida en los arts. 1583-1587 del Código Civil, de la que en parte han derivado los contratos laborales (Díez-Picazo, 2010, pp. 459-461), que puede aparecer bajo diferentes denominaciones (Díez-Picazo, 2010; Lasarte, 2016 a y b; Cruz, 2016) y al que se han acogido tradicionalmente las profesiones liberales, como la abogacía o medicina, que cuentan además con el apoyo de agrupaciones profesionales.

De acuerdo con ese modelo, el trabajo autónomo está en principio limitado a la prestación de uno o más servicios y al tiempo que determinen las partes (Art. 7.2 del Estatuto del Trabajador Autónomo, Ley 20/2007). Es cierto que en el caso de la asistencia personal no parece tener mucho sentido hablar de temporalidad y eventualidad en los servicios que se prestan; fuera de casos concretos de sustituciones, períodos vacacionales, viajes, etc., cuando puntualmente se requieren unos servicios que se pueden facturar de modo independiente, la persona usuaria necesita el apoyo de la asistencia habitualmente y por tiempo indefinido. Sin embargo, dentro del propio Estatuto se distingue un régimen común (arts. 4-10) y el régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente (arts. 11-18), donde sí podría encajar mejor la figura del AP. El criterio distintivo básico es que el trabajador reciba de su cliente al menos un 75 % del total de sus ingresos, lo que indica que el trabajador se dedica de modo habitual a un solo cliente, aunque podría tener más; e incluso él mismo puede tener a sus órdenes un trabajador que eventualmente le sustituya (Art. 11).

En cualquier caso, el trabajador autónomo actúa conforme a sus propios criterios organizativos. Esto resulta relevante, puesto que la dirección de los servicios por parte de las PDF se reclama insistentemente desde el MVI como reacción a una postura tradicional de imposición profesional. Pero, supuestamente superado este conflicto histórico, no debería existir inconveniente en reconocer que el AP, cuya profesionalidad

en el campo específico de la asistencia recordemos que ha de estar acreditada, puede hacer valer incluso ante la PDF sus propios criterios, dentro de una relación de mutuo respeto y siempre que se cumplan las obligaciones correspondientes.

El trabajador autónomo tiene sus derechos precisados en el Estatuto y en el contrato de prestación de servicios. Pero el régimen del trabajo autónomo plantea eventuales problemas financieros (responsabilidad ilimitada, Art. 10 del Estatuto) y costes de gestión y fiscales, además de una menor protección de la Seguridad Social (exclusión del Fondo de Garantía Salarial y pago íntegro de la cuota de seguridad social, aunque exista la posibilidad de acogerse a bonificaciones en situaciones regladas). Ello hace que resulte menos atractivo para el AP, que carga con todos los gastos y responsabilidades.

### **4.3. Relaciones mediatizadas**

*A continuación se explicarán las relaciones mediatizadas de este proceso.*

#### *4.3.1. Entre PDF y las entidades gestoras*

Lo más habitual, en cualquier caso, es que la PDF se dirija a una entidad que gestione para él los servicios de asistencia. Tales entidades (cooperativa, fundación o entidad de otro tipo), que suelen englobarse en el tercer sector, han de estar concertadas o acreditadas para ello (Art. 16 LAPAD).

En estos casos, la PDF dispondrá el servicio de asistencia personal en los términos que haya acordado en su contrato con la entidad, dentro del marco de las normativas generales y territoriales. Por tanto, ya no existe una relación jurídica directa entre el AP y la PDF, aunque siga existiendo, naturalmente, una relación personal en la prestación del servicio. La PDF puede participar en el enfoque del mismo, pero solo en el marco de la prestación de servicios que haya contratado con la entidad mediadora, quedando sometida a eventualidades que pueden contradecir sus planes y preferencias personales (sustituciones temporales del AP, períodos de descanso, etc.).

Al contratar con tales entidades mediadoras, la PDF les aporta la cantidad que previamente ha recibido de la Administración en concepto de PEAP. Si esta cantidad no fuera suficiente para cubrir todas las necesidades del usuario, entonces este tendría que completar el coste con sus propios recursos, o bien buscar otra prestación complementaria en la medida en que se lo permita el régimen de incompatibilidades que establezca cada administración territorial de conformidad con el Art. 25 bis de la LAPAD (en principio, la PEAP es incompatible con otras prestaciones: Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia–SAAD, 2017). En todo caso, la PDF que

recibe la PEAP debe rendir cuentas a la Administración del uso que hace del dinero en la contratación de servicios con la entidad.

La entidad gestora, por su parte, efectúa para la PDF el trabajo de selección de asistentes, retribuciones salariales, coordinación de servicios, gestiones administrativas, etc., y también deberá responder ante la Administración de que efectivamente ha proporcionado el AP. Pero las entidades pueden a su vez encomendar a gestoras especializadas las cuestiones laborales, administrativas y contables que les vinculan tanto a las PDF como a los AP y a la Administración Pública.

#### *4.3.2. Entre entidades gestoras y AP*

También el AP está en relación contractual con la entidad correspondiente. Lo contrata normalmente como asalariado, poniéndolo a disposición de la PDF; en el tercer sector no es habitual que se contraten los servicios del AP como autónomo.

De acuerdo con lo visto más arriba, la actividad del AP se corresponde en principio con la modalidad del contrato indefinido. Sin embargo, aquí es particularmente necesario tener en cuenta que tales entidades no suelen financiarse exclusivamente con las aportaciones de las PEAP que les proporcionan las PDF: en el tercer sector existe una fuerte dependencia respecto de la Administración. Y las prestaciones de servicios o económicas que se aportan desde el SAAD, en el contexto de los Servicios Sociales a nivel autonómico y local, se ofrecen dentro de una dinámica de programas anuales subvencionados a los que pueden optar entidades concertadas o acreditadas. Los convenios y subvenciones son, por tanto, anuales, con variaciones en las partidas que afectan directamente al mantenimiento de los servicios y de los correspondientes puestos de trabajo. Y los pagos quedan retrasados al menos hasta junio y diciembre, circunstancia que obliga a las entidades a buscar créditos que cubran los gastos hasta el pago de la Administración. Por todo eso, las relaciones que tales entidades establecen con sus trabajadores, incluidos los AP, están caracterizadas por la precariedad, la temporalidad crónica y la inseguridad laboral, con riesgo de baja calidad en servicios y explotación del voluntariado (Zurdo, 2004; De Nieves, 2001 y 2009). Así, aunque la importancia del tercer sector en este campo es indiscutible (De Lorenzo y López, 2012; Marbán, 2006), puede convertirse en un medio de precarización laboral (Ados Consulting, 2008; Zurdo, 2004).

En definitiva: el carácter temporal de las subvenciones recibidas y la dinámica de los presupuestos anuales en las Administraciones Públicas convierte en práctica habitual de las empresas mediadoras el contrato de trabajadores por obra y servicio (García-Perrote, 2011, pp. 283 ss.). Este contrato es uno de los supuestos básicos de nuestro ordenamiento jurídico de contratación temporal justificada (junto con el contrato eventual y el contrato de interinidad): el empleador contrata a una o varias personas, en nuestro caso AP, que prestan servicios extraordinarios por un tiempo siempre limi-

tado, aunque haya incertidumbre respecto a la duración. El requisito básico es que “no se trate de una actividad permanente, recurrente, estructural, habitual, ordinaria o genérica de la empresa, ya que entonces el cauce adecuado de contratación sería el indefinido” (Cruz, 2016, p. 184).

Ha de tenerse en cuenta, sin embargo, que se puede considerar como fraude la inobservancia de los límites señalados por ley a este tipo de contratación (RD 2720/1998). Y ya hemos visto que en el caso de la asistencia personal (en realidad en cualquier otra actividad asistencial ordinaria del SAAD) no concurren los requisitos de actividad extraordinaria ni limitada en el tiempo.

#### 4.3.3. *El caso particular de las cooperativas*

Como modalidad particular dentro de estas entidades intermediadoras podría destacarse el régimen cooperativo, que puede potenciar la acumulación social de información, un mayor contacto entre AP y PDF, una más adecuada formación profesional, la existencia de mecanismos alternativos de resolución de conflictos, etc. Desempeña un papel fundamental en el campo de la dependencia en los países altamente socializados, como es el caso de Suecia (Ratzka, 2003) y sobre todo Noruega, donde la cooperativa ULOBA se ha extendido por todo el país, sin diluirse en pequeñas agrupaciones y mostrando una eficacia ejemplar (Maraña, 2004, pp. 92-97; Moreno y Del Pino, 2015).

También en España, y según la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, se fomenta el asociacionismo cooperativo (arts. 109 y 117 ss.), atribuyendo funciones de inspección al Estado (Art. 113). Complementariamente, en la Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas, se establecen protecciones tributarias, distinguiendo entre cooperativas protegidas (Art. 6) y especialmente protegidas (Art. 7), entre las que figuran las cooperativas de trabajo asociado (Art. 8).

De acuerdo con la citada Ley, existen diferentes clases de cooperativas, entre las que podemos destacar en nuestro caso:

- a) *cooperativas de trabajo asociado, que “tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros” (Art. 80.1).*
- b) *cooperativas de consumidores y usuarios, que “tienen por objeto el suministro de bienes y servicios adquiridos a terceros o producidos por sí mismas, para uso o consumo de los socios y de quienes con ellos conviven” (Art. 88.1).*
- c) *cooperativas de servicios, “que asocian a personas físicas o jurídicas, titulares de explotaciones industriales o de servicios y a profesionales o artistas que ejerzan su actividad por cuenta propia, y tienen por objeto la prestación de suministros y servicios” (Art. 98.1).*

Las correspondientes a los grupos a) y c) parecen idóneas para cooperativas de AP; las del grupo b) serían cooperativas de usuarios de AP, un modelo cercano al ideal de Centro de Vida Independiente defendido desde el MVI como un modo participativo de gestionar y dirigir los servicios de asistencia por parte de las PDF. Sin embargo, existen múltiples combinaciones posibles; el régimen del AP en ellas puede ser el propio de un socio, de un trabajador contratado o de un autónomo.

Pese a estos apoyos y a las posibilidades abiertas, lo cierto es que no ha habido en España un desarrollo cooperativo *desde las PDF, gestionado por ellas. En paralelo, también ha sido escaso el desarrollo de las Oficinas de Vida Independiente (OVI, nombre que reciben en nuestro país los Centros de Vida Independiente (Gómez y Arroyo, 2013, pp. 84 ss.), que funcionan en colaboración con otras entidades y gracias a subvenciones del Estado para programas concretos. En todo caso se da un incipiente cooperativismo para la dependencia, como modo de poner en marcha empresas de servicios a las PDF ante el nuevo panorama sociodemográfico de merma en la atención familiar (Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado, 2010).*

#### **4.4. Las relaciones irregulares**

Pese a lo dicho más arriba sobre la necesidad del apoyo económico del Estado para la mayor parte de las personas que necesitarían la AP, lo cierto es que el carácter residual de la PEAP y su escasa cuantía llevan al establecimiento de relaciones entre el PDF y AP fuera de esa cobertura; relaciones más o menos estables que, por lo demás, no siempre se formalizan debidamente, con la pretensión de abaratar costes mediante la elusión de las consiguientes obligaciones fiscales y con la Seguridad Social. Esta relación será ilegal e incluso sancionable, a tenor de las diferentes normativas más arriba referenciadas; pero, en cualquier caso, también resulta necesario calificarla debidamente, a fin de aplicarle el correspondiente régimen de controles y garantías.

Será extraordinario que una entidad mediadora mantenga a sus trabajadores (AP) fuera de la legalidad, puesto que se ven sometidas al control de la Administración respecto a sus subvenciones y prestaciones. Por el mismo motivo, quienes perciben una PEAP deben someterse al control administrativo y hacer uso de las distintas modalidades de contratación y alta en la Seguridad Social. En ambos casos queda abierto, sin embargo, el subterfugio de la *jornada reducida conforme a la legalidad que, a veces, se prolonga de forma irregular.*

En cualquier caso, las irregularidades se dan sobre todo en las relaciones directas, cuando la PDF pretende excusarse de no aparecer como empleador y de no emitir nóminas, o cuando el AP autónomo no presenta sus facturas con su correspondiente IVA. En ese ámbito se concreta aquí el problema del trabajo sumergido, extendido

en nuestro país y detectado desde hace décadas (Miguélez, 1989; Navarro, 2006, pp.106-108). Una regulación específica de la figura jurídica del AP no necesariamente solucionaría el problema de fondo, como muestra la experiencia de los empleados del hogar o los trabajadores temporales del campo, que cuentan con sus correspondientes modalidades de inspección. Sin embargo, el caso reciente de la sanción impuesta a Pablo Echenique (Requena, 2017) por la situación irregular de sus asistentes personales no ha hecho sino evidenciar la confusión que provoca esta ausencia de regulación: la Inspección de Trabajo parece suponer una relación especial de empleado de hogar, sin valorar la especificidad de la asistencia personal, mientras que el sancionado alega que se ha producido más bien una contratación de servicios con un asistente autónomo, aunque eludiendo también las correspondientes obligaciones fiscales.

En definitiva, tanto los intereses del AP como de la PDF pueden quedar en estos casos desprotegidos, y los eventuales conflictos entre ellos a merced de su buena disposición. Habría que recordar que ambas partes son corresponsables de la situación, unos (los AP) por no darse de alta como autónomos o por no exigir la garantía de sus derechos laborales por medio de un contrato legal, aún a costa de una eventual reducción de los ingresos netos, y los otros (PDF) por eludir el pago del IVA o por no querer asumir sus responsabilidades como empleador, tanto a nivel económico como gestor. La insuficiencia de la PEAP puede explicar esta situación, pero en ningún caso la justifica.

## 5. CONCLUSIONES

*Del desarrollo teórico anterior se podrían extraer las siguientes conclusiones:*

- 1) La ausencia de previsiones normativas específicas sobre la relación jurídica entre las Personas con Diversidad Funcional (PDF) y los Asistentes Personales (AP) impone analizar el contenido de esta relación para encuadrarla en los modelos existentes. Para ello se han de tomar en consideración tanto el sentido que tiene la asistencia personal de acuerdo con sus orígenes como el significado que se deduce de la Prestación económica de Asistencia Personal (PEAP) en el contexto de los servicios y prestaciones de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (LAPAD).
- 2) La naturaleza estable de la PEAP da a entender que la fórmula de contratación en principio idónea es la del contrato laboral indefinido; al ser la actividad de asistencia personal diferente, en su contenido y cualificación, de la que se requiere de los empleados del hogar, no cabría recurrir a este régimen simplificado de relaciones laborales. La alternativa del establecimiento del AP como trabajador autónomo, especialmente en la modalidad del autónomo económicamente dependiente, no resulta siempre descartable. Ambos modelos son utilizables en las relaciones que

se establecen directamente entre PDF y AP, pero lo cierto es que tienen para ellos apreciables costes de gestión.

- 3) La práctica habitual, conforme a la cual las PDF acuden a la mediación de empresas gestoras o cooperativas, descarga a la PDF y al AP de las tareas de gestión referidas tanto a sus relaciones recíprocas como a las relaciones con la Administración. El hecho de que estas entidades mediadoras dependan en último extremo de programas y subvenciones anuales de las Administraciones públicas repercute, sin embargo, en la posición de los AP, que suelen obtener contratos temporales en régimen precario.
- 4) La alternativa de organizar cooperativas por parte de los AP y/o de las PDF ofrece, por definición, más oportunidades de participación; pero está escasamente desarrollada en España.
- 5) En ausencia de una formalización de las relaciones, el AP debe recibir la protección de un trabajador indefinido, en su caso a tiempo parcial, bajo la dirección de la PDF o de la entidad mediadora, sin que en ningún caso se pueda presumir su condición de autónomo ni la naturaleza civil de los servicios prestados.
- 6) El Estado, además de financiar la Asistencia Personal mediante la PEAP, debería fijar un modelo contractual para estas relaciones, a imagen de la establecida para el servicio doméstico o, por ejemplo, para la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados. Así se podrían superar estas indefiniciones, proporcionando seguridad a las partes implicadas y garantizando en mayor medida la calidad del servicio que se presta con la ayuda de fondos públicos.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ados Consulting (2008). Condiciones de trabajo en el tercer sector de intervención social. Zerbitzuan, 44, 7-25.
- Alemán Bracho, C., Alonso Seco, J.M., y García Serrano, M. (2010). Dependencia y Servicios Sociales. Cizur Menor: Thomson Reuters.
- Arnau Ripollés, S., Rodríguez-Picavea Matilla, A., y Romañach Cabrero, J. (2007). Asistencia Personal para la vida independiente y la promoción de la autonomía de las PDF (discapacidad) en España, Madrid: Dpto. de Filosofía y Filosofía Moral y Política (UNED) y Foro de Vida Independiente. Extraído el 16 de abril, 2015, de [http://bases.cortesaragon.es/bases/ndocument.nsf/b4e47719711a1d49c12576cd002660cc/e5dd4156a04b66fdc125757f0038d90f/\\$FILE/a\\_p\\_y\\_diversidad\\_funcional\\_en\\_espana.pdf](http://bases.cortesaragon.es/bases/ndocument.nsf/b4e47719711a1d49c12576cd002660cc/e5dd4156a04b66fdc125757f0038d90f/$FILE/a_p_y_diversidad_funcional_en_espana.pdf)

- Asociación Española de Empleo con Apoyo (2008). *El Empleo con Apoyo*. Madrid: Asociación Española de Empleo con Apoyo. Extraído el 17 de Julio, 2017, de <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>.
- Barriga, S., y Trujillo, I. (2004). Los servicios sociosanitarios en la sociedad de bienestar. *Anduli: revista andaluza de ciencias sociales*, 4, 11-30.
- Benedicto Astorkia, Z. (2013). La prestación económica de asistencia personal en el territorio histórico de Gipuzkoa, *Zerbitzuan*, 54, 67-84.
- Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (2010). Cooperativas para la Dependencia. Extraído el 14 de Mayo, 2017 de <http://empresaytrabajo.coop/nacional/cooperativas-para-la-dependencia/>
- Consellería de Economía, Industria, Turismo y empleo. (2013). Resolución de 6 de agosto de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del VII Convenio Colectivo para el sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana. DOCV, 7112, 27765-27805.
- Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. (2015). *Acta de firma del acuerdo de las tablas salariales para los años 2015 y 2016 del XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad*. Madrid: FECCOO.
- Cruz Villalón, J. (2016). *Compendio de derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos.
- De Asís Roig, R. (2016). El eje de la accesibilidad y sus límites. *Anales de Derecho y Discapacidad*, I (1) 51-68.
- De Lorenzo García, R., y López Peláez. A. (Eds.). (2012). *Trabajo Social, Tercer Sector e Intervención Social*. Madrid: Editorial Universitas, S.A.
- De Nieves Nieto, N. (2001). Voluntariado y empleo en el tercer sector. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 33, 279-312.
- De Nieves Nieto, N. (2009). Las relaciones de trabajo en las entidades sin ánimo de lucro (trabajadores asalariados, cooperantes internacionales, socios-trabajadores y voluntarios). *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 83, 373-397.
- Díez-Picazo, L. (2010). *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial IV. Las particulares relaciones obligatorias*. Cizur Menor: Thomson Reuters.
- Diputación Foral de Gipuzkoa. (2017). *Prestación económica de asistencia personal. Envío de la justificación del gasto realizado en 2016*. Gipuzkoa: Diputación Foral.
- Escudero Rodríguez, R.J. (Coord.). (2007). *La calidad en el empleo del nuevo Sistema para la Autonomía Personal y la Atención a la Dependencia*. Madrid: Germania.
- Escudero Rodríguez, R. J. (2007). Estructuras, ámbitos y sujetos de la negociación colectiva en el sector de atención a las personas dependientes. *Temas Laborales*, 89, 317-339.
- Federación de Vida Independiente (2015). *Manifiesto contra el proyecto de cualificación profesional de la figura del asistente personal*. Madrid: FEVI.

- Fundación Foessa. (2014). *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Madrid: Fundación Foessa.
- García Alonso, J. V. (Coord.). (2003). *El Movimiento de Vida Independiente. Experiencias internacionales*. Madrid: Fundación Luis Vives.
- García-Perrote Escartín, I. (2011). *Manual de Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Gómez, N. y Arroyo, J. (2013). Oficinas de Vida Independiente. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 7 (1) 79-52.
- Generalitat Valenciana. (2017). *Cualificaciones profesionales*. Valencia: Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte.
- González Ortega, S. (2007). El cuidador no profesional de las personas en situación de dependencia en la Ley 39/2006, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 89, 297-316.
- Jefatura del Estado. (1990). Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas. BOE, 304, 37970-37977.
- Jefatura del Estado. (1999). Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. BOE, 170, 27027-27062.
- Jefatura del Estado. (2006). Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia. BOE, 299, 44142-44156.
- Jefatura del Estado. (2007). Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. BOE, 166, 29964 a 29978.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2015). *El empleo en las personas con discapacidad*. Madrid: INE. Extraído el 14 de abril, 2017, de <http://www.ine.es/prensa/np956.pdf>
- Intersocial. (2014). *Análisis econométrico: Estudio comparativo de la asistencia personal y la atención residencial*. Madrid: Comunidad de Madrid, Oficina de Vida Independiente.
- Lasarte, C. (2016a). *Contratos. Principios de Derecho Civil, III*. Madrid: Marcial Pons.
- Lasarte, C. (2016b). *Curso de Derecho Civil Patrimonial. Introducción al derecho*. Madrid: Tecnos.
- Malo, M. A. (2003). Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 46, 99-126.
- Maraña, J. J. (2004). *Vida Independiente. Nuevos modelos organizativos*. Santiago de Compostela: AIES.
- Marbán Gallego, V. (2006). Tercer Sector y Dependencia. *Documentación Social*, 141, 145-161.
- Miguélez Lobo, F. (1989). El trabajo sumergido en España en la perspectiva del Acta Única Europea. *Papers*, 32, 115-125.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2012). *Resolución de 25 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal*. BOE, 119, 36236-36306.

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. BOE, 255, 100224-100308.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015b). *Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social*. BOE, 261, 103291-103519.
- Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. (2015). *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*. BOE, 261, 103105-103159.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2013). *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*. BOE, 289, 95635-95673.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2011). *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*. BOE, 277, 119046-119057.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (1998). *Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada*. BOE, 7, 568 -570.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2007). *Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo*. BOE, 168, 30618 a 30622.
- Miranda Erro, J. (2016). *La accesibilidad universal y su gestión como elementos imprescindibles para el ejercicio de los derechos fundamentales*. *Anales de Derecho y Discapacidad, I*, 89-108.
- Montserrat Codorniu, J. (2015). Impactos de las medidas de estabilidad presupuestaria en el Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia: retos del futuro. *Zerbitzuan, 60*, 9-30.
- Moreno Fuentes, F. J., y Del Pino Matute, E. (Eds.) (2015). *Desafíos del Estado de Bienestar en Noruega y España. Nuevas políticas para atender a nuevos riesgos sociales*. Madrid: Tecnos.
- Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo*. Nueva York: Naciones Unidas.
- Navarro, V. (2006). *El subdesarrollo social de España. Causas y consecuencias*. Barcelona: Anagrama.
- Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET) y Fundación ONCE. (2016). *Personas con discapacidad ocupadas en función del nivel de estudios*. Extraído el 14 de abril, 2017, de [http://www.odismet.es/es/datos/2condiciones-de-trabajo-y-trayectorias-profesionales/204personas-con-discapacidad-ocupadas-en-funcion-del-nivel-de-estudios/2-16/#Mtex\\_ult](http://www.odismet.es/es/datos/2condiciones-de-trabajo-y-trayectorias-profesionales/204personas-con-discapacidad-ocupadas-en-funcion-del-nivel-de-estudios/2-16/#Mtex_ult)
- Ortega, E. (Coord.). (2015). *Situación de la asistencia personal en España*. Madrid: PREDIF.

- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Cinca.
- Palacios, A., y Romañach, J. (2006). *El Modelo de la Diversidad. La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Madrid: Ed. Diversitas-AIES.
- Pérez Bueno, L. C. (2006). La configuración de la autonomía personal y la necesidad de apoyos generalizados como nuevo derecho social. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 60, 35-46.
- Prats, J. L., y Martínez, S. (2016). *Informe contrataciones empleo con apoyo 2015*. Madrid: Asociación Española de Empleo con Apoyo.
- Ratzka, A. D. (2003). El movimiento de Vida Independiente en Suecia. En J. V. García Alonso. (Coord.), *El Movimiento de Vida Independiente. Experiencias internacionales* (pp. 157-190). Madrid: Fundación Luis Vives.
- Requena Aguilar, A. (2017). *Cómo debería cotizar un asistente a domicilio como el que tenía Pablo Echenique*. eldiario.es, 24/05/2017. Extraído el 15/06/2017 de [http://www.eldiario.es/economia/debe-cotizar-asistente-domicilio\\_0\\_647086033.html](http://www.eldiario.es/economia/debe-cotizar-asistente-domicilio_0_647086033.html)
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2017a). *Servicios socioculturales y a la comunidad*. Madrid: SEPE. Extraído el 14 de mayo, 2017, de [https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados\\_de\\_profesionalidad/servicios\\_socioculturales.html](https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados_de_profesionalidad/servicios_socioculturales.html)
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2017b). *Guía de Contratos*. Madrid: SEPE. Extraído el 28 de Mayo, 2017, de [http://citapreviainem.es/documentos/contratos/guia\\_contratos.pdf](http://citapreviainem.es/documentos/contratos/guia_contratos.pdf)
- Shakespeare, T. (2008). La autoorganización de las personas con discapacidad: ¿Un nuevo movimiento social? En L. Barton (Ed.), *Superar las barreras de la discapacidad. 18 años de "Disability and Society"* (pp. 68-85) Madrid: Morata.
- Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia-SAAD. (2017). *Prestaciones de atención a la dependencia. Criterios generales*. Extraído el 26 de Mayo, 2017 de [http://www.dependencia.imserso.es/dependencia\\_01/documentacion/preguntas\\_frecuentes/prestaciones/cg/index.htm](http://www.dependencia.imserso.es/dependencia_01/documentacion/preguntas_frecuentes/prestaciones/cg/index.htm)
- Urmeneta, X. (2012). El binomio indispensable: asistencia personal y vida independiente. La experiencia de Gipuzkoa. *Boletín del Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED)*, 4, 54-69.
- Vasey, S. (2004). *Guía para autogestionar la Asistencia Personal*. Badalona: Fundació Institut Guttmann.
- Zurdo Alaguero, A. (2004). El voluntariado como estrategia de inserción laboral en un marco de crisis del mercado de trabajo. Dinámicas de precarización en el tercer sector español. *Cuadernos de relaciones laborales*, 2, 11-31.