

CUIDEM QUI ENS CUIDA,

és de justícia!

GUIA DE CONTRACTACIÓ I RECOMANACIONS
PER UN TREBALL JUST DE PROVISIÓ
DE LES CURES I DE SUPORT A LA LLAR



Ajuntament de
Barcelona





ÍNDEX

Continguts d'aquesta guia

1	Introducció: el treball digne també és responsabilitat teva	
	Propòsit d'aquesta guia	3
2	Neix una nova relació laboral	
	Terminologia	4
3	Per on pots començar?	
	Tipus de contracte i models	6
4	Què passa amb les persones treballadores en situació administrativa irregular?	
	Drets de la persona treballadora. Tràmits de regularització	8
5	Com dones d'alta la persona treballadora?	
	Tràmits i cobertures de la Seguretat Social	10
6	Com pots tenir cura de la persona cuidadora?	
	Condicions de treball i prevenció de riscos	14
7	I si vols contractar una persona interna?	
	Condicions de treball de la persona interna	17
8	Com pots remunerar la feina de les cures?	
	Salari	18
9	Com podeu tancar la relació d'una forma justa?	
	Finalització del contracte	20
10	Necessites més suport i assessorament?	
	Entitats de suport	22

1

INTRODUCCIÓ

El treball digne també és responsabilitat teva

PROPÒSIT D'AQUESTA GUIA

Si necessites contractar una persona perquè et cuidi la llar o les persones que més estimes, és important entendre què està al teu abast i quines són les teves responsabilitats.

Aquesta guia pretén ajudar-te a conèixer la terminologia, la normativa aplicable, quines són les teves responsabilitats i quins passos has de seguir per contractar, d'una manera justa i digna, una persona treballadora de provisió de cures i de suport a la llar. També t'explica on et pots adreçar si necessites més informació o assessorament.

Cal que cuidem qui ens cuida, perquè aquestes persones fan tasques molt importants i necessàries per a la vida, i és essencial que es duguin a terme respectant els drets de tothom: tant de qui rep les cures com de qui les proveeix.

Aquesta guia també respon, sobretot, a la **precarització del sector del treball de la llar i de provisió de cures**. El sector laboral de la cura es caracteritza per una profunda feminització i una presència molt significativa de dones

migrades, així com per l'alta precarietat laboral que pateixen les treballadores, la qual obeeix, d'una manera directa o indirecta, a la legislació vigent.

D'una banda, es tracta d'un sector amb una presència d'economia submergida molt significativa, raó per la qual les treballadores de la llar, en molts casos, no tenen cap tipus de protecció social. L'economia submergida ve motivada, en part, per la llei d'estrangeria, que genera situacions de vulneració dels drets de les treballadores d'origen migrant. La situació de vulnerabilitat en què es troba aquest col·lectiu pot donar lloc a situacions d'abús i d'acceptació de condicions laborals que no responen a un treball digne i just. D'altra banda, fins i tot quan la relació laboral està regularitzada, la legislació del sector impedeix que les persones que s'hi dediquen puguin tenir accés a drets laborals tan bàsics com la prestació per desocupació, entre d'altres.

Al llarg de la guia s'anirà veient en què consisteix aquesta legislació, així com les principals reivindicacions dels col·lectius que defensen els drets laborals d'aquest sector.

2

NEIX UNA NOVA RELACIÓ LABORAL

TERMINOLOGIA

Tot seguit s'expliquen diversos termes relacionats amb aquestes qüestions:

1 RELACIÓ LABORAL

Si a casa teva disposes d'alguna persona que es fa càrrec de les **tasques de suport a la llar (domèstiques) o de cura de persones de manera remunerada**, estàs establint una RELACIÓ LABORAL.

2 PERSONA TREBALLADORA

Aquella persona que **voluntàriament presta serveis retribuïts per compte d'altri**, d'acord amb l'organització i direcció d'una altra persona —física o jurídica— anomenada OCUPADORA o empresària.

En el sector de la provisió de cures i de suport a la llar, en concret, la persona treballadora presta aquest tipus de serveis i tasques principalment en el **domicili personal o familiar de la persona ocupadora**.

3 PERSONA OCUPADORA

Quan estableixes una relació laboral, esdevens una persona ocupadora, i ets **responsable de coordinar la feina** de la persona treballadora i de garantir que tingui unes **condicions de treball dignes**.

4 DOMICILI DE LA PERSONA OCUPADORA

Un cop establerta la relació laboral, casa teva esdevé el **DOMICILI DE LA PERSONA OCUPADORA**: és a dir, l'**espai on té lloc la feina** duta a terme per la persona contractada.



5

SALARI BRUT I SALARI NET

Hi ha dues deduccions per aportacions a la Seguretat Social: una l'assumeix la persona ocupadora i l'altra, la persona treballadora. El **cost de contractació per part de la persona ocupadora inclou el sou brut i la quota a la Seguretat Social.**

El sou brut de la persona treballadora és la suma (sou base + pagues extres) que s'obté abans de descomptar la part que cal pagar a la Seguretat Social (4,55 %)+ l'IRPF (si escau, normalment el 2%) de la persona treballadora.

Per tant, el sou net és l'import que s'obté després de descomptar la cotització a la Seguretat Social (el 4,55 % del sou brut) i, si escau, l'IRPF; és a dir, l'**import final que rebrà la persona treballadora.**

6

NORMATIVA APLICABLE DEL TREBALL DE LA LLAR

L'instrument normatiu fonamental és el Reial Decret 1620/2011, que regula el marc d'aquest tipus de relacions, així com la normativa específica de la Seguretat Social, i el Reial Decret Llei 29/2012, que no modifica les condicions laborals, però que sí que canvia les cotitzacions a la Seguretat Social. **És important estar al corrent de les disposicions d'actualització anuals.**

Pots trobar la informació actualitzada a la web del Ministeri de Treball: www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/index.htm



QUINES TASQUES ESTAN REGULADES PER LA NORMATIVA?

Totes aquelles que es poden fer en el domicili familiar amb l'objectiu de **tenir cura de la llar o de les persones que hi viuen.**

Poden ser tasques de provisió de cures a persones amb alguna malaltia, amb alguna dependència puntual o permanent, a infants, o a qualsevol altra persona. També s'inclouen tasques de suport a la llar, com ara netejar, planxar, cuinar, anar a comprar, regar les plantes, conduir un vehicle, etc.

En tots els casos, les tasques han d'estar vinculades directament amb la provisió de cures i de suport a la llar. Es poden dur a terme estrictament en el domicili familiar, o bé al carrer (per exemple, quan es tracta de tasques d'acompanyament).



QUINES SITUACIONS NO ESTAN REGULADES PER LA NORMATIVA?

- ▶ Les contractacions que **no hagin estat fetes per una persona particular;** per exemple, empreses, empreses de treball temporal (ETT), persones jurídiques, comunitats de propietaris, etc.
- ▶ Les contractacions incloses en l'àmbit de les prestacions acordades pels ens públics en el marc de la **Llei de la Dependència.**
- ▶ Les relacions entre familiars i aquelles basades en relacions d'amistat i de bon veïnatge.
- ▶ Les relacions establertes amb **au-pairs.** No s'han de confondre amb els serveis d'atenció i cura als infants ni amb el canguratge, que sí que estan regulats per la normativa.

3

PER ON

POTS COMENÇAR?

TIPUS DE CONTRACTE I MODELS

Sempre que s'estableix una relació laboral, hi ha un contracte, sense excepció, encara que només sigui per unes quantes hores.

Pel simple fet d'acordar amb la persona que vindrà al teu domicili familiar quines tasques farà, a quina hora començarà i acabarà la seva jornada, i què li pagaràs, ja estàs concertant un contracte verbal amb validesa legal.

Amb independència que la jornada sigui a temps parcial o a temps complet, si una de les dues persones demana que es faci un **contracte escrit**, s'ha de fer. Ara bé, en les relacions laborals de més de quatre setmanes, el contracte escrit no és opcional, sinó que és obligatori. Per tant, **el contracte verbal és l'excepció i el contracte escrit és la norma.**

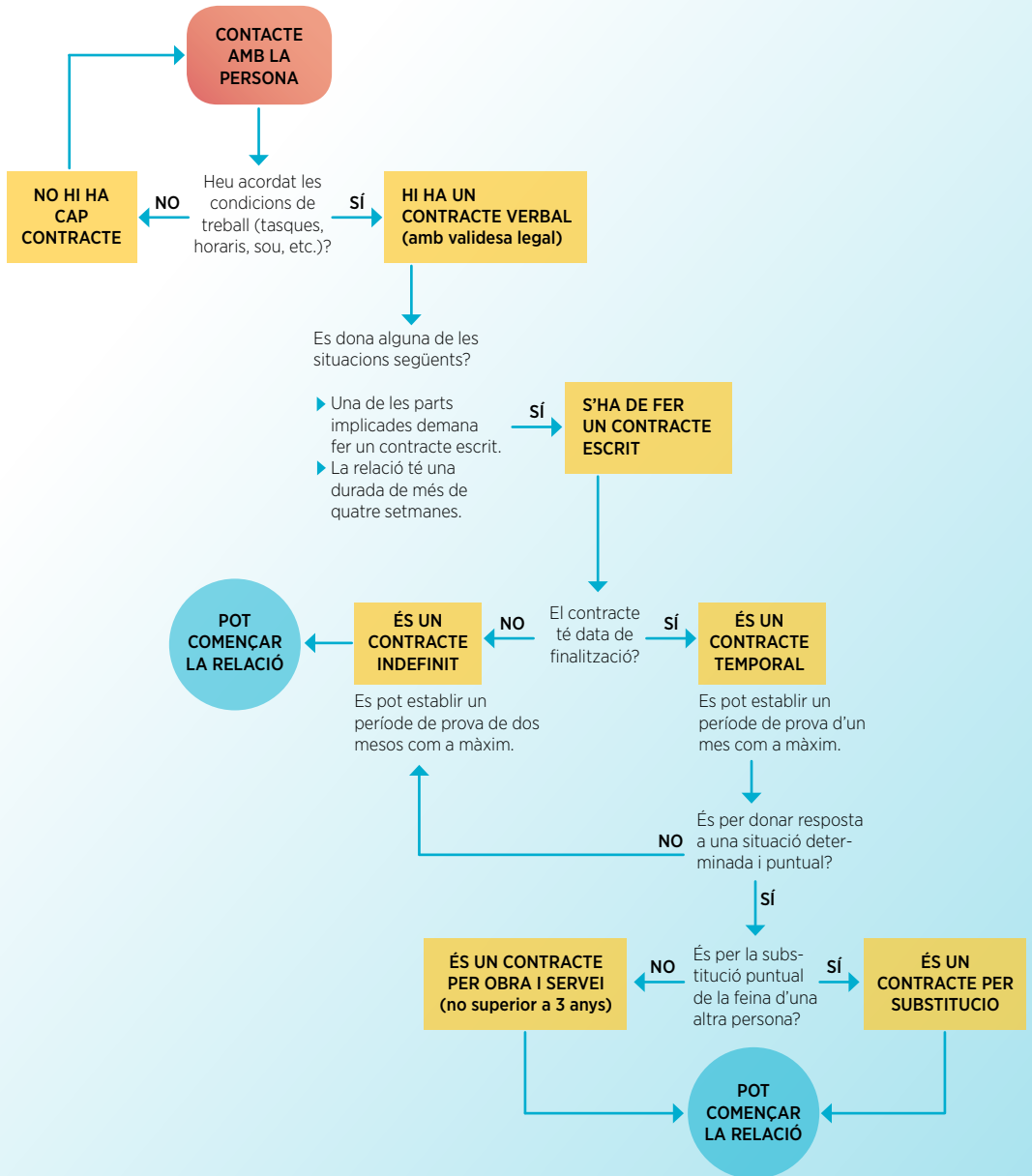
El contracte pot ser **indefinit o temporal**. Si és temporal, pot ser de dos tipus:

a) per obra o servei (no podrà ser superior a tres anys);

b) per substitució (per substituir una persona treballadora amb dret a reserva del lloc de treball, per exemple, en el cas d'un permís per maternitat).

QUINS SÓN ELS ELEMENTS IMPRESCINDIBLES D'UN CONTRACTE DE TREBALL?

- ▶ Identitat de les parts.
- ▶ Durada i distribució de la jornada.
- ▶ Si escau, durada i distribució de la realització d'hores de presència i com es retribueixen. Mai no poden superar les 20 hores setmanals.
- ▶ Durada i data d'inici de la relació laboral.
- ▶ Període de prova, si s'ha pactat, no superior a dos mesos.
- ▶ Salari brut.
- ▶ Durada de les vacances.



ON POTS TROBAR MODELS DE CONTRACTE?

Et pots descarregar diferents MODELS DE CONTRACTE al web: www.sepe.es/contratos.

4

QUÈ PASSA AMB LES PERSONES TREBALLADORES EN SITUACIÓ IRREGULAR?

DRETS DE LA PERSONA TREBALLADORA. TRÀMITS DE REGULARITZACIÓ

Si contractes una persona en situació administrativa irregular, abans de donar-la d'alta a la Seguretat Social, has de fer el **tràmit de regularització administrativa** d'aquesta persona.

En aquest sentit, és molt important recordar que, si has seleccionat una persona en situació administrativa irregular perquè treballi al teu domicili, **és possible contribuir a regularitzar la seva situació**, de manera que després puguis formalitzar la seva relació laboral i la puguis donar d'alta a la Seguretat Social.

QUINS SÓN ELS REQUISITS PER PODER FER LA REGULARITZACIÓ ADMINISTRATIVA?

El procés més utilitzat és el de **residència per arrelament social**: la persona treballadora ha de disposar d'una **oferta de feina per a una durada mínima d'un any, amb un sou igual o superior al salari mínim interprofessional a jornada completa, que el 2018 és de 10.302,60 euros anuals**.

Cal que la persona treballadora hagi estat vivint **tres anys a l'estat espanyol** (és molt important que durant aquest període hagi estat empadronada correctament), que no tingui antecedents penals i que pugui demostrar elements d'integració social (cursos de castellà i català, tenir familiars amb número d'identitat d'estranger [NIE] que estiguin vivint a l'estat espanyol, etc.).

COM POTS INICIAR EL TRÀMIT PER REGULARITZAR LA SITUACIÓ DE LA PERSONA TREBALLADORA?

Tu, com a **persona ocupadora**, has de fer una oferta de treball per a un any, en la qual es detalli el sou mínim, i has de lliurar la teva declaració de renda i el certificat municipal de convivència a l'Oficina d'Estrangeria, on revisaran si tens ingressos suficients per garantir el pagament del sou indicat durant l'any de residència sol·licitat.

El tràmit de residència per arrelament social pot trigar entre tres i sis mesos, inclòs el temps necessari per reunir la documentació sol·licitada.

Més informació a:

www.seat.mpr.gob.es/ca/portal/delegaciones_gobierno/delegaciones/catalunya/extranjeria.html



QUAN PODRÀS DONAR D'ALTA LA PERSONA TREBALLADORA A LA SEGURETAT SOCIAL?

Podràs donar d'alta la persona treballadora a la Seguretat Social quan l'Oficina d'Estrangeria hagi resolt la teva sol·licitud de forma favorable, en el termini d'**un mes des de la data de la resolució**.

QUINES ENTITATS SOCIALS ET PODEN AJUDAR?

A la ciutat de Barcelona hi ha diverses entitats socials que disposen de serveis jurídics d'assessorament gratuït en matèria d'estrangeria. T'hi pots adreçar per rebre tot l'acompanyament necessari i fer el tràmit d'una manera satisfactòria.

Pots consultar les entitats a:

www.bcn.cat/novaciudadania



COM DONES D'ALTA LA PERSONA TREBALLADORA?

TRÀMITS I COBERTURES DE LA SEGURETAT SOCIAL

Cal tramitar l'alta de la persona treballadora des de la primera hora de feina.

Segons la normativa actual, el règim de la Seguretat Social aplicable és el règim general, però emmarcat en un sistema especial.

Tot seguit es **desmunten alguns «mites urbans»** amb relació a aquest tema:

- ▶ No és cert que la persona treballadora pugui estar coberta pel seu compte, bé perquè cotitza a través d'altres feines, perquè té una mútua privada, o perquè està casada amb algú que sí que cotitza a la Seguretat Social. **Si tu no la dones d'alta, la feina que fa a casa teva no queda coberta.**
- ▶ Ara com ara, no existeix la possibilitat que les persones treballadores que fan feina per hores a diferents domicilis cotitzin pel seu compte; és el que abans s'anomenava «treballadores discontinües».

- ▶ No és cert que per tramitar l'alta a la Seguretat Social i gestionar-la necessitis utilitzar els **serveis professionals d'una gestoria**. Pots fer-ho pel teu compte, ja que es tracta d'un tràmit administratiu senzill i pots disposar del suport gratuït de les entitats que treballen en el sector ([vegeu la pàgina 22](#)).

Una reforma de l'any 2013 va obrir la possibilitat que les persones treballadores es fessin responsables del pagament de les quotes a la Seguretat Social en el cas de feines de menys de 60 hores al mes (15 hores a la setmana).

Ara bé, en aquests casos, la persona ocupadora també és qui ha de tramitar-ne l'alta, i si la persona treballadora no ingressa l'import de la quota, la persona ocupadora n'assumeix la responsabilitat.

Així mateix, la llei exigeix que la persona ocupadora acreditï que, a més del sou, ha pagat a la persona treballadora la part que li pertoca de la Seguretat Social.

PER QUÈ HAS DE PAGAR LA SEGURETAT SOCIAL?

Quan contractes una persona treballadora de la llar i les cures, has de pagar-li la Seguretat Social corresponent. **No és una opció, sinó una obligació** que forma part del cost d'una feina que és essencial per a la cura de casa teva o dels teus familiars.

QUANT HAS DE PAGAR DE SEGURETAT SOCIAL?

Per saber la quantitat real que hauràs de pagar cada mes, primer has de determinar el sou mensual i després hi has d'afegir el prorrateig de les pagues extraordinàries. Quan tinguis l'import final, has de mirar quina franja li pertoca d'entre totes les que calcula la Tresoreria General de la Seguretat Social i que modifica cada any.

Pots trobar aquesta informació a les oficines de la Tresoreria o a través d'aquest enllaç: www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci0777/index.htm

Bases i tipus de cotització, 2018		
Tram	Retribució mensual neta euros/mes	Base de cotització euros/mes
1r	Fins a 196,15	167,74
2n	Des de 196,16 fins a 306,40	277,51
3r	Des de 306,41 fins a 416,80	387,29
4t	Des de 416,81 fins a 527,10	497,08
5è	Des de 527,11 fins a 637,40	606,86
6è	Des de 637,41 fins a 746,90	716,65
7è	Des de 746,91 fins a 858,60	858,60
8è	Des de 858,61	896,94

% tipus de cotització (en euros)			
Contingències	Persona ocupadora	Persona treballadora	TOTAL
Comunes	22,85	4,55	27,40

EXISTEIX ALGUNA BONIFICACIÓ FISCAL?

Una informació a tenir compte és que des de l'any 2012 la Seguretat Social aplica una bonificació automàtica del 20 % a totes les cotitzacions, i una més específica del 45 % per a les famílies nombroses que facin contractació.

El juliol de 2017 es va anul·lar aquest incentiu a la contractació per a les famílies. No obstant això, l'octubre de 2017 es va recuperar mitjançant el Reial Decret Llei 14/2017, que inclou la reincorporació d'aquesta reducció, però només **amb efectes fins al 31.12.2018**.

Per conèixer les bonificacions fiscals actualitzades en temes de contractació laboral de treballadores del sector de la provisió de cures i de suport a la llar, us podeu adreçar a Centre d'Informació i Recursos per a la Cura ([vegeu la pàg. 22](#)).

QUINS SÓN ELS TRÀMITS QUE HAS DE FER?

Els tràmits són senzills. Els has de fer tu, com a persona ocupadora, encara que pots signar una autorització perquè els faci algú altre en nom teu. A les oficines de la Tresoreria General de la Seguretat Social t'ajudaran a tramitar-ho. Cada cop més, aposten per les gestions telemàtiques. També les entitats de la Xarxa del Treball de la Llar Just et poden assessorar (vegeu la pàg. 22).

Pel que fa als pagaments a la Seguretat Social, els gestiona la Tresoreria General de la Seguretat Social. Quan tramites l'alta de la persona treballadora, aquesta administració et demana les teves dades bancàries, de manera que cada mes et pugui fer el càrrec de manera automàtica. Sempre cobra a mes vençut, el dia 30 (el mes de gener el pagaràs a finals de febrer, i així successivament). La quota només canviarà si presentes una «Variació de dades», per un canvi de jornada i de sou, i se't deixarà de cobrar quan presents la baixa de la persona treballadora a la Seguretat Social.

QUINS ÉS EL PROCEDIMENT PAS A PAS?

1 **Emplena el formulari d'obtenció del Codi de Compte de Cotització (CCC) TA6-0138.**

L'imprès d'alta de la persona ocupadora per a l'obtenció del CCC **només s'ha d'emplenar la primera vegada.** Els propers cops que hakis de fer una alta, podràs ometre aquest pas.



2 **Emplena el formulari d'alta TA2-S0138.**

En totes les contractacions, cal que empenis l'**imprès d'alta de la persona treballadora.**



3 **Lliura tota la documentació a la Tresoreria General de la Seguretat Social.**

Has de dur a la Tresoreria els **dos formularis que has emplenat, tres còpies signades del contracte de treball, i l'original i una fotocòpia del DNI o del NIE,** tant de la persona ocupadora com de la persona treballadora (i, si escau, l'autorització i el DNI de la persona autoritzada).



El mateix formulari d'alta (TA2-S0138) et servirà per tramitar les baixes i les variacions de jornada que comportin un canvi de sou i de cotització.

COM PROTEGEIX LA SEGURETAT SOCIAL LA PERSONA TREBALLADORA?

En aquest Sistema Especial hi ha cobertures (proteccions previstes pel sistema) que no estan reconegudes —com ara l'atur—, i d'altres que sí que ho estan —com ara les baixes mèdiques o la jubilació—, però que es desconeixen o que és difícil fer-les efectives. A continuació es descriuen les diferents cobertures.

LES PRESTACIONS D'ATUR:

En aquest Sistema Especial **no es reconeix cap mena de prestació per desocupació**. Aquesta és una de les reivindicacions principals de les persones treballadores d'aquest sector. En aquest sentit, **el Conveni 189, adoptat per l'Organització Internacional del Treball (OIT)** el mes de juny de 2011, insta els països a desenvolupar nous instruments per abordar les condicions especials del treball de la llar amb l'objectiu de garantir una protecció legal equitativa i evitar les pràctiques discriminatòries que afecten les dones —en especial les dones d'origen migrant— en situacions d'alta vulnerabilitat. Si bé des d'aleshores el Conveni ha estat ratificat per 23 països, l'estat espanyol encara no ho ha fet.

LA BAIXA MÈDICA:

La baixa mèdica està reconeguda. Hi ha dues situacions possibles:

- ▶ **Per accident o malaltia laboral:** es cobra a càrrec de la Seguretat Social, des de l'endemà del fet, el 75 % de la base reguladora.
- ▶ **Per malaltia comuna** (quan no és fruit d'un accident ni d'una malaltia laboral): es cobra a càrrec de la Seguretat Social, a partir del 4t dia, el 60% de la base reguladora, i a partir del 21è dia, el 75 %.

Els tres primers dies no es cobren. Els dies que van del 4t al 8è (inclosos) els has de pagar tu com a persona ocupadora. A partir del 9è dia has de sol·licitar el pagament a la Seguretat Social.

ELS PERMISOS DE MATERNITAT I PATERNITAT:

Es reconeix, en igualtat de condicions amb la resta de persones treballadores, el dret a **16 setmanes de permís retribuït del 100 % de la base a càrrec de la Seguretat Social per naixement, adopció o acolliment**. Les sis primeres setmanes corresponen a la mare o a la persona adoptant o acollidora; la resta del temps es pot cedir, si escau, a l'altra persona progenitora. També es reconeix el permís de paternitat de quatre setmanes ininterrompudes, ampliables a dos dies més per cada fill o filla a partir del segon, en els supòsits de part, adopció o acolliment múltiples.

LA JUBILACIÓ:

Les persones treballadores de la llar i les cures **tenen dret a la jubilació**, amb els mateixos criteris d'anys cotitzats que s'exigeixen a la resta de persones treballadores. El càlcul de l'import de la pensió depèn del que s'hagi anat cotitzant. En aquest cas, el sistema no té en compte les peculiaritats del tipus de feina (jornades parcials, feines per hores, sous baixos), per la qual cosa també és una reivindicació laboral del sector. Per tant, aquestes persones treballadores tenen dret a la jubilació i han de cotitzar des del primer dia per beneficiar-se'n.



6

COM POTS TENIR CURA DE LA PERSONA CUIDADORA? CONDICIONS DE TREBALL I PREVENCIÓ DE RISCOS

COM POTS ESTABLIR LA JORNADA LABORAL I LA DEDICACIÓ HORÀRIA?

La jornada laboral pot ser a **temps complet** (40 hores setmanals com a màxim) o a **temps parcial**. El descans entre jornades per a les treballadores és d'**11 hores diàries, com a mínim**. També es pot treballar per hores: totes durant un únic dia a la setmana o repartides en diferents dies.

La jornada pot ser continuada o partida. Ara bé, és important que tinguis en compte les implicacions de despesa i de temps que poden suposar els desplaçaments entremig d'una jornada per a la persona treballadora. L'ideal seria trobar una **opció horària que tingui sentit, sigui còmode per a totes dues parts i s'hagi pactat prèviament**.

Per tenir cura de la persona que has contractat és important que ajustis bé el seu volum de feina a la dedicació horària prevista.

La persona treballadora pot demanar una **reducció de jornada, amb reducció de salari, en casos de guarda legal i de cura de familiars, de menors o de persones dependents**. També cal tenir en compte allò que es preveu específicament en el cas que la persona treballadora tingui reconeguda la situació de Víctima de Violència de Gènere, com ara drets laborals en casos d'absències o faltes de puntualitat, reducció de la jornada o reordenació del temps de treball, excedència, etc.

QUINES VACANCES I PERMISOS HAS DE TENIR EN COMPTE?

La persona treballadora té dret a **30 dies naturals de vacances pagades per any treballat** (descans amb abonament de sou). Els dies es poden fraccionar, però com a mínim ha de poder gaudir de 15 dies de vacances seguits. Heu d'arribar a un acord pel que fa a les dates i pactar-les amb una antelació mínima de dos mesos.

A més de les vacances, la persona treballadora té dret a gaudir dels **14 dies festius anuals** que se celebren a la localitat on es dugui a terme la feina.

Si la feina es fa de manera continuada al llarg de la setmana i hi ha un dia festiu, només li pots demanar que vingui a treballar si hi ha una compensació adequada. Si tens contractades unes hores de feina setmanals, concentrades

en un o dos dies, podeu negociar adaptacions perquè no coincideixin reiteradament els dies festius amb el dia de treball.

Finalment, la persona treballadora pot gaudir de permisos retribuïts d'acord amb el marc general que estableix l'art. 37.3 de l'Estatut dels Treballadors per: matrimoni, naixement del seu fill o filla, trasllat de domicili, compliment de deures inexcusables, etc.

COM PUC SABER ELS DIES FESTIUS DE 2018 A BARCELONA?

Els pots consultar a: www.ajuntament.barcelona.cat/calendarifestius/ca/

COM POTS MINIMITZAR ELS RISCOS PER A LA PERSONA CUIDADORA?

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals no contempla les especificitats del treball de cura i de suport a la llar.

No obstant això, aquesta Llei i el Reial Decret que regula les relacions de treball de la llar deixen clar que, com a persona ocupadora, has de **vetllar perquè la feina que es faci a casa teva es dugui a terme en unes condicions de seguretat i salut adequades.**

La fórmula que has d'aplicar per aconseguir-ho és:

Minimització
de riscos



Identificació dels
possibles riscos



Adopció de mesures
de prevenció

1. IDENTIFICACIÓ DE RISCOS

Es poden destacar quatre classes de riscos laborals:

► Riscos lligats a les condicions de seguretat en la realització de la feina

Possibles cops i caigudes, electrocucions i incendis, talls i amputacions.

► Riscos lligats al medi ambient de treball

Tot allò que estigui relacionat amb l'**ús de productes químics perillosos per a la salut**, la **manipulació de medicaments i instruments diversos** —com ara xeringues en els casos de cura de persones i el risc de contagi de malalties— i els **productes tòxics de neteja**. Aquests productes i la seva combinació poden provocar el desenvolupament de certes malalties —com alguns tipus de càncer— o malalties respiratòries, entre d'altres.

► Riscos ergonòmics

Els problemes derivats de la realització de moviments repetitius i, sobretot, a causa de la càrrega de pesos (objectes domèstics o la mobilització de persones dependents), així com la sobrecàrrega postural.

► Riscos psicosocials

Aquests tipus de feines poden comportar una pressió psicològica i un malestar emocional derivats de diferents factors, com ara, entre d'altres: el nivell elevat d'implicació emocional i la necessitat de gestionar el vincle adequadament; l'aïllament en què es duu a terme la feina, sense companyes de treball; la sensació de captiveri en els casos de les treballadores internes; les dificultats de relació personal/laboral amb la persona ocupadora i els seus familiars; l'assetjament sexual; la manca de reconeixement social i econòmic.

2. MESURES DE PREVENCIÓ

Un cop has adoptat la primera mesura de prevenció (identificació de riscos), la següent mesura que has de prendre té a veure amb la formació. Aquest aspecte no està prou desenvolupat, però tant els serveis públics com les entitats de persones treballadores i aquelles que es dediquen a una intermediació justa van fent passes endavant ([vegeu la pàg. 22](#))

Assegura't que tant tu —com a persona ocupadora— com la persona treballadora heu rebut la formació adequada, o facilita que ella la rebí. A més a més, adquireix productes i eines que permetin fer la feina amb seguretat.



7

I SI VOLS CONTRACTAR UNA PERSONA INTERNA?

CONDICIONS DE TREBALL DE LA PERSONA INTERNA

La normativa que regula el treball de la llar contempla la figura de la persona treballadora interna: és a dir, de la persona que passa la nit a la llar on treballa. Es tracta d'una modalitat de feina legal —si es compleix el que estableix la normativa— que satisfà les necessitats d'algunes situacions familiars.

La jornada laboral efectiva de la persona treballadora interna és de 40 hores. Durant cinc dies a la setmana ha de treballar vuit hores al dia, com qualsevol altra persona treballadora. A més a més, té dret a dues hores diàries de descans per fer els àpats (aquestes hores no es comptabilitzen com a hores de feina efectiva, sinó de descans). La persona treballadora interna es queda a dormir en virtut del que s'anomena «pacte de pernocta». En tot cas, és important entendre que es queda a la llar per dormir, no pas per treballar. Quan la persona treballadora interna no està fent hores de feina, té dret a quedar-se tota la nit a la seva habitació, tret que hi hagi una situació d'emergència. No s'ha de confondre la pernocta amb les hores de presència, les quals s'han de pagar. Té dret a 12 hores seguides de descans, que només es podran reduir a 10 si es compensen amb dues hores de descans en un període que pot comprendre fins a quatre setmanes.

Cal adequar un espai del domicili perquè la persona treballadora pugui descansar-hi amb dignitat i intimitat.

La persona treballadora té dret a un **descans setmanal continu** de 36 hores; és a dir, si un dia marxa a una determinada hora del matí, s'ha de reincorporar a la feina el vespre de l'endemà (per exemple, des de les 10.00 hores del dissabte fins a les 22.00 hores del diumenge).

I QUÈ FAS SI NECESSITES TENIR CURA D'ALGÚ 24 HORES AL DIA, SET DIES A LA SETMANA?

Encara que existeixi la figura de la persona treballadora interna, mai no pots cobrir amb una sola persona la cura d'algú 24 hores al dia, set dies a la setmana. Recorda que la jornada laboral efectiva de la persona treballadora interna és de 40 hores a la setmana. Per tant, necessites contractar diverses persones en funció de l'atenció i de la provisió de cures que requereixi la situació. En cada cas, hauràs de preveure diverses jornades diürnes, nocturnes i de caps de setmana.

8

COM POTS REMUNERAR LA FEINA DE LES CURES?

SALARI

La persona treballadora que cuida casa nostra, la mainada, la mare, el pare, l'àvia, l'avi, un familiar dependent... té cura de persones i coses que nosaltres valorem i estimem molt.

Així, és de justícia que la persona treballadora que fa una feina amb professionalitat, atenció i molta cura, rebi una retribució justa i digna.

Per tenir la certesa que això és així, cal determinar quin és l'import d'un salari just, però no és fàcil, perquè hi intervenen molts factors, com ara el tipus de feina i la dedicació exigida. Ara bé, el que sí que podem determinar són els límits per sota dels quals un sou deixa de ser just.

El treball de la llar i les cures no té un conveni col·lectiu —ni està previst que el tingui— que en qualsevol altre àmbit de feina defineix aquests límits en les taules de salari. Per tant, l'únic referent de validesa normativa és el **salari mínim interprofessional** que fixa cada any el govern de l'Estat (10.302,60 euros l'any 2018). Ara bé, aquest salari és insuficient per garantir el cost de vida actual, el qual, a més a més, varia d'un lloc a l'altre.

HAS DE FER DUES PAGUES EXTRES L'ANY?

Depèn del següent: has de pagar el **sou anual pactat amb la persona treballadora**, i com a persona ocupadora pots decidir si aquesta quantitat la divideixes en 12 o en 14 pagues. És a dir, pots acordar pagar el sou mensual i les pagues extres quan correspongui, o bé prorratejar (dividir proporcionalment) les pagues extraordinàries en cada mensualitat. En tots dos casos, el cost anual per a tu serà el mateix.

COM POTS FER EL PAGAMENT?

Cada mes has de pagar-li el sou a la persona treballadora, preferiblement amb algun mitjà que en deixi constància (per exemple, a través d'una transferència bancària). A més, li has de lliurar un rebut de salari on es detallin els conceptes: el sou base, el prorrateig de les pagues, les hores extres, etc. Pots trobar un model d'aquest rebut a: www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/retribuciones/index.htm

Si la persona treballadora ha de fer més hores de les previstes en el seu horari —és a dir, **hores extres**—, les has de pactar prèviament. No les pots exigir, i les has de compensar, bé amb un descans retribuït equivalent en les quatre setmanes següents, o pagant-les al preu/hora que hàgiu establert.

QUÈ ÉS EL SALARI EN ESPÈCIE?

Quan calculis el salari, pots afegir-hi la despesa d'allotjament i manutenció si la persona treballadora dorm i/o fa els àpats al domicili. D'això se'n diu «salari en espècie» i no compta per al còmput del salari mínim interprofessional. És a dir, no es pot pagar en metàl·lic menys del salari mínim anual i, en tot cas, **el salari en espècie no pot suposar més del 30 % del que es paga en efectiu.**

Aquest concepte no cotitza ni ha de constar en el full de salari si es refereix al fet que la persona treballadora menja en el domicili on treballa. En canvi, sí que cotitza si la persona ocupadora paga diners a la persona treballadora en concepte de manutenció.

I COM POTS PAGAR SI LA PERSONA TREBALLA PER HORES?

En el cas que la persona treballadora no realitzi la seva tasca diàriament (si la fa, per exemple, un o dos cops per setmana, o cada quinze dies), sempre cal que facis un contracte calculant un sou mensual per tramitar l'alta a la Seguretat Social i que t'assignin les quotes corresponents.

Fet això, tens dues opcions:

► OPCIÓ A:

Pagar el **sou** calculat cada mes, amb les vacances corresponents i dues pagues extres, prorratejades o no.

► OPCIÓ B:

Pagar per **hora treballada** a raó d'un preu superior que inclogui les vacances i les pagues extres, així com les despeses de transport corresponents.

Recorda que cada any caldrà ajustar el sou en funció de la mitjana d'actualització acordada en els convenis, que aproximadament correspon a l'increment de l'índex de preus de consum (IPC), i tenint en compte el salari mínim interprofessional que s'estableix per a cada any i que s'aprova en els pressupostos generals de l'Estat.



9

COM PODEU TANCAR LA RELACIÓ D'UNA FORMA JUSTA?

FINALITZACIÓ DEL CONTRACTE

Quan s'ha d'acabar una relació laboral, la llei preveu la manera de fer-ho sense que les parts en surtin perjudicades.

CAUSES DE FINALITZACIÓ

En aquest i en altres contractes, hi ha molts motius que poden fer que la relació laboral s'acabi. Estan recollits a l'article 49 de l'Estatut dels Treballadors, i es destaquen els següents:

- ▶ **Finalització del període** pactat de substitució o de l'obra o servei en els contractes temporals.
- ▶ **Baixa voluntària** o dimissió de la persona treballadora.
- ▶ No superació del **període de prova**.
- ▶ **Acomiadament**.
- ▶ **Altres motius** aliens a la relació laboral, com ara la mort de la persona de qui es té cura o el seu ingrés en una residència, o la jubilació de la persona treballadora.

COM POTS NOTIFICAR LA FINALITZACIÓ DEL CONTRACTE?

L'has de **notificar formalment** a la persona treballadora, d'acord amb el que s'estableixi en cada cas.

La notificació sempre l'has de fer per escrit, no pot ser verbal, ni per un missatge SMS ni a través de les xarxes socials.

En qualsevol cas, abans de fer-ho, et recomanem que et posis en contacte amb els serveis públics, entitats o sindicats que treballen en el sector per assegurar-te que ho fas com cal; en cas contrari, corres el risc que et denunciïn per acomiadament improcedent, i que en comptes d'abonar la quantitat de 12 dies per any treballat, hagis de pagar 20 dies per any treballat.

QUINES LIQUIDACIONS HAS DE FER?

En tots els casos has de fer la **liquidació de pagues** (si no anaven prorratejades, d'acord amb el que vau establir en fer el contracte), i també de les vacances no realitzades (si no estaven incloses en el preu/hora per feines de poques hores).

També s'ha de liquidar la **indemnització**, que sempre és necessària, tret que hi hagi hagut una baixa voluntària per part de la persona treballadora. Aquesta indemnització equival a 12 dies per any treballat, i l'has de lliurar en el mateix moment en què entregues la documentació.



COM POTS TRAMITAR LA BAIXA?

Un cop hagis gestionat la baixa amb la persona treballadora, el més important és que **la formalitzis a la Tresoreria General de la Seguretat Social**.

El termini per gestionar la baixa són tres dies des de la finalització de la relació laboral. En cas contrari, et continuaran cobrant la quota de cotització.

10

NECESSITES MÉS SUPPORT I ASESSORAMENT?

ENTITATS DE SUPORT

Et pots adreçar a:



CENTRE D'INFORMACIÓ I RECURSOS PER A LA CURA (AJUNTAMENT DE BARCELONA)

C/ Viladomat, 127
08015 Barcelona

S'inaugurarà l'any 2019. Te'n pots informar a: ajuntament.barcelona.cat/tempsicures

ENTITATS QUE FAN INTERMEDIACIÓ:



XARXA DEL TREBALL DE LA LLAR JUST

C/ Guàrdia, 11, baixos
08001 Barcelona

Telèfon: Tel. 93 443 30 40
Correu electrònic: anemperfeina@pangea.org
Pàgina web: anemperfeina.org

PUNTS DE DEFENSA DE DRETS LABORALS DE LES PERSONES TREBALLADORES:



PUNT DE DEFENSA DE DRETS LABORALS A CIUTAT VELLA

Pl. Salvador Seguí, 16-17
08001 Barcelona

Per concertar cita prèvia:

Tel. 932.346.120

Correu electrònic:

dretslaboralscv@barcelonactiva.cat

Horari d'atenció sense cita prèvia: Dimarts de 9 a 19 hores

Dijous de 10 a 19 hores



PUNT DE DEFENSA DE DRETS LABORALS A NOU BARRIS

C/ Vilalba dels Arcs, 39
08042 Barcelona

Per concertar cita prèvia:

Tel: 932.346.121

Correu electrònic:

dretslaboralsnb@barcelonactiva.cat

Horari d'atenció sense cita prèvia: Dimarts de 9 a 14 hores i de 15 a 19 hores



SINDILLAR/SINDIHOGAR (SINDICAT INDEPENDENT DE DONES TREBALLADORES DE LA LLAR I LA CURA)

Edifici Francesca Bonnemaison
C/ Sant Pere Més Baix, 7
08003 Barcelona

Correu electrònic:

sindihogar@hotmail.es

Pàgina web:

labonne.org/sindihogar

Horari:

Dilluns i dijous de 16 a 18 hores

També pots consultar-la online:

ajuntament.barcelona.cat/tempsicures