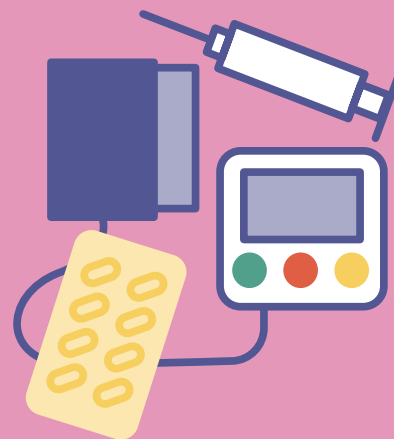
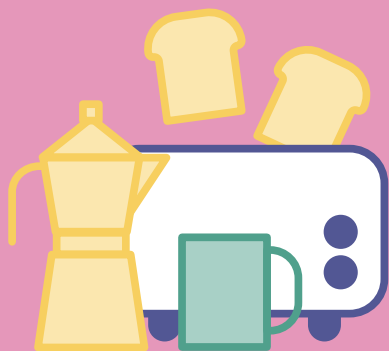
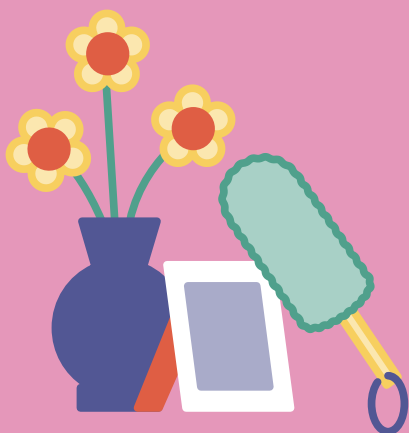




Guia de contractació en el treball de la llar i de la cura de persones

Informació i recomanacions per a una contractació digna i justa en feines de suport a la llar i de cura de persones al seu domicili.



INTRODUCCIÓ

El treball de la llar i de les cures és un sector especialment precari i desprotegit, amb una profunda feminització i una presència molt significativa de dones immigrades.

Una gran part del problema rau en el fet que la normativa no és prou coneguda per qui l'ha d'acomplir, tant les treballadores com les famílies, i no s'acaba d'ajustar a la realitat que regula. En els darrers temps s'ha modificat en el sentit de millorar el reconeixement de drets (com ara el reconeixement del dret a prestacions d'atur, vigent des de l'octubre de 2022), però encara cal fer esforços per aconseguir la seva plena eficàcia.

Per altra banda, és un sector amb una presència d'economia submergida molt elevada, fet que comporta que les treballadores de la llar no tinguin, en molts casos, cap mena de protecció social. L'economia submergida ve motivada en molts casos per la llei d'estrangeria, que genera situacions d'abús, de vulneració dels drets laborals, i d'acceptació de condicions laborals i salarials que no responen a un treball digne i just.

També hi té a veure el fet que el treball de la llar pateix una manca absoluta de reconeixement social i econòmic, perquè el treball remunerat a la llar hereta del treball domèstic no remunerat una sèrie de característiques que el devaluen, com és el fet de dur-se a terme dins el domicili i en condicions contractuals altament personalitzades. No es reconeix com a àmbit productiu ni se li reconeix cap qualificació, pel fet que es considera una extensió del treball reproductiu que tradicionalment s'ha adjudicat a les dones a l'àmbit domèstic.

Tornant a l'inici, una bona part del problema i alhora de la solució la tenim a l'abast cadascun de nosaltres: aquest problema rau en el fet que desconeixem la llei, per dolenta que sigui, i per tant no l'apliquem; la solució seria conèixer-la i aplicar-la.

Fruit d'aquesta anàlisi, es desenvolupa el projecte "Llar i cures, feines dignes", una iniciativa liderada per ProManresa, el Servei de desenvolupament local de l'Ajuntament de Manresa, amb la col·laboració de Càritas Manresa, CITE de CCOO, UGT Manresa i la Xarxa Treball de la llar just, amb el finançament de la Diputació de Barcelona. La guia que us presentem a continuació que és una revisió i actualització de la qual vam fer quatre anys enrere.




Aquesta guia intenta resoldre els dubtes i les incerteses en relació amb la legislació sobre el treball de cures i de la llar, explicar els passos per a contractar de forma digna i justa, i donar recomanacions per generar relacions de treball professionals i justes en aquest àmbit.

01

El règim de treball de la llar



<p>De què parlem quan diem el Règim de Treball de la Llar? Quan s'aplica?</p>	<p>Quan hi ha una persona, que no és de la família, i treballa a casa fent tasques domèstiques o de cura de persones ens podem trobar que hi hagi una relació laboral directa entre la família i la persona treballadora, en aquest cas és quan s'aplica el Règim de Treball de la Llar.</p> <p>No s'aplica en altres supòsits: Quan entremig hi ha una empresa o una estructura d'alguna mena que té contractada la persona treballadora o si aquesta està donada d'alta al RETA, el règim especial de treballadors/es autònoms/es. En aquests casos, haurem d'haver signat un contracte de prestació de serveis i ens lliuraran factures amb el seu IVA. Tampoc s'aplica quan els serveis ens els presten de manera gratuïta des d'una administració o una ONG.</p>			
<p>Què suposa per a la família i la persona treballadora el Règim de Treball de la Llar?</p>	<p>Genera entre ambdues parts una relació laboral. La persona responsable de la llar esdevé contractadora/or, una mena d'equivalent de l'empresari/ària. La persona que fa les tasques remunerades esdevé treballadora/or amb tots els drets i deures que preveu la Llei. I el domicili esdevé, sense deixar de ser quelcom íntim i privat, en una mena de lloc de treball pel que fa al desenvolupament de les tasques contractades.</p>			
<p>De quines tasques estem parlant? Hi ha alguns casos que quedin fora?</p>	<p>Parlem de qualsevol feina que es faci al domicili per tenir cura de la llar o dels seus membres. Poden ser de neteja, planxa, cuina, compres, però també cura de gent gran, malalts, infants, a dins de casa i en els acompanyaments al carrer i, fins i tot, d'altres més concretes com ara jardineria i conducció de vehicles, sempre que estiguin directament vinculades al manteniment de la llar.</p> <div data-bbox="459 1335 1481 1727" style="background-color: #e6e6fa; padding: 10px;"> <p>X QUEDEN FORA</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 33%; vertical-align: top;"> <p>En primer lloc, i com ja hem dit, tots els casos en què la contractació sigui feta per una estructura que no sigui un particular: una empresa, una cooperativa, una comunitat de propietaris...</p> </td> <td style="width: 33%; vertical-align: top;"> <p>En segon lloc, la llei deixa específicament fora les prestacions acordades en el marc de la Llei de la Dependència.</p> </td> <td style="width: 33%; vertical-align: top;"> <p>En tercer lloc, també queden fora les relacions entre familiars, o basades en relacions d'amistat i bon veïnatge i el cas específic de les au-pairs.</p> </td> </tr> </table> </div>	<p>En primer lloc, i com ja hem dit, tots els casos en què la contractació sigui feta per una estructura que no sigui un particular: una empresa, una cooperativa, una comunitat de propietaris...</p>	<p>En segon lloc, la llei deixa específicament fora les prestacions acordades en el marc de la Llei de la Dependència.</p>	<p>En tercer lloc, també queden fora les relacions entre familiars, o basades en relacions d'amistat i bon veïnatge i el cas específic de les au-pairs.</p>
<p>En primer lloc, i com ja hem dit, tots els casos en què la contractació sigui feta per una estructura que no sigui un particular: una empresa, una cooperativa, una comunitat de propietaris...</p>	<p>En segon lloc, la llei deixa específicament fora les prestacions acordades en el marc de la Llei de la Dependència.</p>	<p>En tercer lloc, també queden fora les relacions entre familiars, o basades en relacions d'amistat i bon veïnatge i el cas específic de les au-pairs.</p>		
<p>Això del Règim del treball a la llar és un una llei? On ho puc trobar?</p>	<p>La norma fonamental és el Reial decret 1620/2011, que regula el marc d'aquest tipus de relacions. Cal tenir molt en compte el RD 16/2022 de 6 de setembre que ha introduït modificacions importants al règim laboral i matèries vinculades.</p> <p>Igualment important és la normativa de Seguretat Social específica. Finalment, cal atendre les disposicions anuals d'actualització.</p> <p style="text-align: center;"> AL WEB DEL MINISTERI DE TREBALL POTS TROBAR LA NORMATIVA ACTUALITZADA </p> <div style="text-align: right;">  </div>			

02

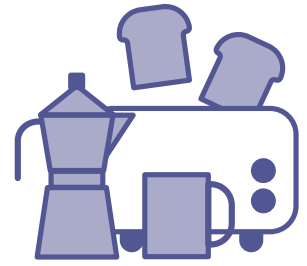
El contracte



<p>És obligatori fer contracte en les relacions de Treball de la Llar? A partir de quina durada o de quantes hores?</p>	<p>Ens hem de treure del cap la idea que el Contracte pot o no pot existir i que depèn de la nostra voluntat fer-ho. El contracte existeix sempre. De fet, quan acordem les tasques a realitzar, els horaris, el sou i qualsevol altre tema referent a la feina, el que fem és concertar un Contracte.</p> <p>L'obligatorietat ve referida al fet de posar-ho per escrit i donar-lo d'alta a Seguretat Social. Aquesta obligació hi és sempre, des de la primera hora, per poques hores que es treballi. Si no ho poso per escrit es presumeix que el contracte és indefinit i per jornada completa.</p> <p>Per tant, el contracte existeix sempre, l'hem de posar per escrit i donar-lo d'alta a Seguretat Social.</p>			
<p>Què he de posar al contracte? Puc posar un període de prova?</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="459 900 794 1247"> <p>Elements imprescindibles</p> <p>identificació de les parts, delimitació de les tasques a realitzar, hores de jornada setmanal, durada, sou, etc...</p> </td> <td data-bbox="801 900 1136 1247"> <p>Elements propis d'aquesta normativa</p> <p>l'existència o no d'hores de presència pels horaris que superen les 40 hores (internes), dades referents al salari en espècie, etc... Després ho explicarem amb detall.</p> </td> <td data-bbox="1142 900 1477 1247"> <p>+</p> <p>Al contracte pots incloure un període de prova que no podrà ser superior a dos mesos.</p> </td> </tr> </table>	<p>Elements imprescindibles</p> <p>identificació de les parts, delimitació de les tasques a realitzar, hores de jornada setmanal, durada, sou, etc...</p>	<p>Elements propis d'aquesta normativa</p> <p>l'existència o no d'hores de presència pels horaris que superen les 40 hores (internes), dades referents al salari en espècie, etc... Després ho explicarem amb detall.</p>	<p>+</p> <p>Al contracte pots incloure un període de prova que no podrà ser superior a dos mesos.</p>
<p>Elements imprescindibles</p> <p>identificació de les parts, delimitació de les tasques a realitzar, hores de jornada setmanal, durada, sou, etc...</p>	<p>Elements propis d'aquesta normativa</p> <p>l'existència o no d'hores de presència pels horaris que superen les 40 hores (internes), dades referents al salari en espècie, etc... Després ho explicarem amb detall.</p>	<p>+</p> <p>Al contracte pots incloure un període de prova que no podrà ser superior a dos mesos.</p>		
<p>Quins tipus de contractes hi ha? Com m'ho faig per fer-ho? Hi ha models?</p>	<p>El contracte serà per norma general indefinit. La modalitat d'obra o servei ha estat eliminada. Només persisteix en els casos de substitució de la treballadora titular, com per exemple en els casos de baixa o maternitat/paternitat i un equivalent del de Circumstàncies de la Producció amb justificació i limitació temporal.</p> <p style="text-align: center;"> AL WEB DEL SEPE POTS TROBAR ELS MODELS  </p> <div style="text-align: right;">  </div>			
<p>Què passa amb les persones treballadores que es troben en situació irregular?</p>	<p>Segons la Llei d'estrangeria, tant facilitar feina a una persona que no té autorització per treballar, com treballar sense tenir-ne, són infraccions que poden donar lloc a sancions importants. En tot cas, cal tenir clar que la situació administrativa de la persona, "tenir o no tenir papers", no eximeix del respecte a la seva dignitat personal ni laboral, s'haurà de respectar igualment el règim d'horaris, descansos, pagament just, etc.</p>			
<p>Se li poden fer els papers a una persona treballadora de la Llar?</p>	<p>Sí, quan reuneix els requisits per poder tramitar l'arrelament social.</p> <p>↓</p> <p>Fonamentalment, caldrà que la persona treballadora porti un mínim de tres anys a l'Estat, empadronada sense llacunes, no tenir antecedents penals, ni policials, a casa nostra ni al seu país d'origen, i haver fet els cursos que acreditin la seva inserció al teixit social. En aquest cas, una sola família pot fer una oferta de feina de 40 h per un any (o dues ofertes que sumin els ingressos d'una jornada complerta, també per un any). Caldrà que les famílies acreditin que tenen la solvència necessària per a cobrir el pagament dels salaris acordats (còpia de la darrera declaració de renda presentada) Les ONG, els Sindicats i l'administració us assessoraran gratuïtament.</p>			

03

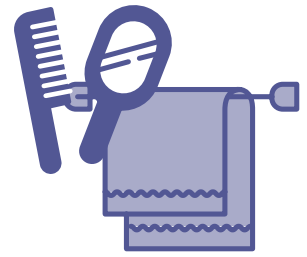
La jornada laboral



<p>Al Treball de la Llar hi pot haver tant una persona treballadora que vingui un cop a la setmana unes hores, com que s'estigui a casa dormint i tot? És el mateix Règim legal?</p>	<p>Sí</p> <p>↓</p> <p>Estem parlant de la jornada laboral, i aquesta pot ser a temps complet, de 40 hores a la setmana, o parcial. Fins i tot, es pot afegir un màxim de 20 h més a les 40 h per fer la Interna.</p> <p>També hi ha el treball per hores, que poden estar repartides cada quinze dies, en un sol dia a la setmana, o en més d'un.</p> <p>L'horari pot ser continuat o partit. Tingues present que els desplaçaments entremig de jornada suposen una despesa de temps i diners.</p> <p>Entre jornades hi ha d'haver un descans de 12 hores. També per a les Persones Internes. Tots aquests supòsits entren dins del Règim del Treball de la Llar.</p>
<p>On queda delimitada la jornada de la persona treballadora?</p>	<p>Aquesta és una de les coses que han de quedar clares al contracte. S'ha de parlar amb calma i posar-ho per escrit. És molt important que adequem el volum real de treball amb la dedicació en hores que delimitem. Siguem realistes i fem les adaptacions que calgui.</p>
<p>La persona treballadora de la Llar té dret a vacances?</p>	<p>Sí, com qualsevol altra.</p> <p>↓</p> <p>Té dret a un mes de vacances pagades, 30 dies de data a data, per any treballat. Es pot fraccionar, però almenys han de quedar 15 dies junts. La idea és arribar a un acord i deixar-les pactades amb un mínim de dos mesos d'antelació.</p>
<p>Què passa amb els dies festius i les persones treballadores de la Llar?</p>	<p>També tenen dret a gaudir dels 14 festius anuals que toquin en funció d'on estigui radicada la feina. Si fa una feina continuada al llarg de la setmana, i s'escau un dia festiu, no se li podrà demanar que vagi a treballar sense una compensació adequada. Si té contractada una dedicació de certes hores setmanals, concentrades en un o dos dies, es poden negociar adaptacions per tal que no coincideixin reiteradament els dies festius amb el dia de dedicació. En qualsevol cas, el dia festiu és festiu.</p> <p>Al web de l'Ajuntament pots trobar cada any el llistat de dies festius al municipi:</p> <p>WWW.MANRESA.CAT/WEB/MENU/10770-CALENDARI-DE-DIES-INHABILS</p> 
<p>Al Règim de Treball de la Llar també funcionen els permisos retribuïts i les reduccions de jornada com per la resta de treballadors/es?</p>	<p>La persona treballadora pot gaudir dels permisos retribuïts previstos al marc general que estableix l'art. 37.3 de l'Estatut dels Treballadors: per matrimoni; naixement de la criatura d'un familiar, la seva malaltia o decés; per trasllat de domicili; per l'acompliment de deures inexcusables... També tindrà dret a demanar reducció de jornada amb reducció de salari en casos de guarda legal i cura de familiars, menors o dependents, a part de l'específicament previst pels casos de violència masclista. En cas que t'hi trobis, és bo que busquis informació i assessorament.</p>

04

Les treballadores internes



<p>Si la dedicació màxima de treball és de 40h com és que puc contractar algú per estar-se a casa dia i nit? És legal contractar una persona Interna?</p>	<p>És cert que la jornada de treball efectiu és de 40 h/setmanals. Però la modalitat d'interna és l'únic cas en el qual les persones treballadores poden acordar més de 40 h/setmanals en un mateix contracte. Això és possible afegint hores de presència (que com màxim pot arribar a les 20 h/setmanals, però que poden ser menys). Temps de presència vol dir que les persones treballadores estan a disposició però no obligatòriament duent a terme cap tasca. I es cobra igual que el treball efectiu.</p>
<p>Llavors no val per res la norma general de la Jornada màxima de 40 hores?</p>	<p>Sí que val ↓ La jornada laboral efectiva de la persona treballadora és de 40 h. Durant 5 dies a la setmana tindrà una dedicació màxima de 8 hores per dia com qualsevol altra.</p>
<p>I això de les hores de presència, com va? Són com les hores de la Jornada Laboral?</p>	<p>No ↓ Les hores de presència, són un suplement de permanència de fins a 20 h a la setmana, 4 hores al llarg dels 5 dies de feina. Sumades jornada i presència, ens surten fins a 12 h d'estar-se a casa. Però compte! En aquestes hores suplementàries no se li poden encarregar tasques. S'hi estarà allà per atendre urgències i necessitats immediates.</p>
<p>I el fet de quedar-se a casa a la nit, no és per treballar?</p>	<p>No ↓ Si es queda a dormir ho farà en virtut del que s'anomena pacte de pernoctació i cal remarcar que quedar-se a dormir no vol dir quedar-se a treballar. Té dret a 12 hores continuades de descans que només es podran reduir a 10 si se li compensen amb 2 hores de descans al llarg de la jornada.</p>
<p>Es pot contractar algú per treballar els set dies de la setmana?</p>	<p>Això sí que no ↓ La persona treballadora té dret a un descans setmanal continuat de 36 h. Això vol dir que un dia marxa a determinada hora del matí i reingressa a la mateixa hora del vespre del dia següent (de dissabte a les 10 h a diumenge a les 22 h, per exemple) La megajornada és de 5 dies, preferentment de dilluns a divendres. Hi ha un descans obligatori de dos dies amb la nit entremig.</p>
<p>La persona treballadora viurà al domicili a on treballa? Què cal preveure al respecte?</p>	<p>Caldrà adequar un espai del domicili per tal que pugui ubicar-se i retirar-se a fer els descansos, respecte a la seva intimitat i dignitat com a persona i treballadora. També cal tenir present que té dret a 2 h hores al llarg del dia per fer els àpats principals.</p>
<p>Per tant, amb una sola persona puc cobrir les necessitats d'atenció els 7 dies de la setmana?</p>	<p>No ↓ Per molt que existeixi la figura del Treball Intern, no es pot cobrir amb una sola persona la cura d'algú les 24 hores del dia, els 7 dies de la setmana. Es necessita com a mínim dues persones, una de 5 dies i l'altra per al descans de les 36 h. Això, si poden dormir com cal. Si a les nits es requereix atenció, caldrà una tercera.</p>

05

El càlcul d'un sou just



Com podem saber si estem pagant el que toca? Com podem saber quin és el sou just?

Això depèn de molts factors: el tipus de feina, la dedicació exigida, la càrrega de treball, el nivell de confiança que demanem a la persona treballadora... Cal que no ens deixem arrossegat per inèrcies de baix cost i valorem allò que estem demanant amb un sou a la seva altura.

En qualsevol cas, el que sí que podem determinar amb claredat són els límits per sota dels quals no es pot parlar de sou just. A tots els àmbits de feina, aquests límits venen definits a les Taules Salarials del Conveni Col·lectiu. El Treball de la Llar no en té, de Conveni, ni està previst que en tingui. Per tant, l'únic referent de validesa normativa és el **salari mínim interprofessional** que fixa cada any el govern de l'Estat.

Prenent com a base el Salari Mínim, i adaptant-se a les realitats de cada territori, han sorgit iniciatives de les entitats sense ànim de lucre que treballen al sector per consensuar propostes de **pactes de salaris**.

On puc trobar aquestes propostes de pactes de salaris?

Aquí pots veure la proposta que fa al territori **Càritas Diocesana de Manresa**:

El treball a la llar - Taules salarials 2024

Salaris amb paga extra prorratejada segons SMI



Hores setmanals	Sou brut mensual (segons SMI)	Seguretat social ocupador/a (bonificada)	Seguretat social treballador/a	Total cost ocupador/a	Sou net treballador/a
15	496,13	117,57	33,89	613,70	462,24
20	661,50	153,37	44,21	814,87	617,29
25	826,88	189,62	54,65	1.016,49	772,22
30	992,25	224,98	64,85	1.217,23	927,40
35	1.157,63	278,46	80,26	1.436,09	1.077,36
40	1.323	292,38	84,28	1.615,38	1.238,72
Treballadores internes					
Setmana	1.776,60	392,63	113,17	2.169,23	1.663,43
Caps de setmana	670,95	153,37	44,21	824,32	626,74

† En qualsevol dels casos, també les treballadores internes, entre setmana o cap de setmana, podran gaudir dels festius del calendari laboral oficial sense que se'ls descompti del salari. En cas que s'acordi treballar-los s'hauran d'abonar com a hores extraordinàries segons SMI.

‡ Import amb un 20% de bonificació aplicat, sempre que el/la treballador/a no hagi estat d'alta a temps complet en el sistema especial de la llar per al mateix ocupador. L'import exacte de la seguretat social pot variar en funció del tipus de contracte. Per altres tipus de bonificacions, consulteu amb una gestoria. La Seguretat Social disposa d'una eina per al càlcul de la Seguretat Social, que podeu consultar: [CALCULADORA DE QUOTA DEL TREBALL A LA LLAR](#).



Hora extraordinària: 8,87€/h

- En cas de treballar menys de 15h/setmanals, es pagarà a 10€/h + Seguretat Social
- En cas de més de 112 dies anuals treballats hi ha dret a vacances retribuïdes
- En cas de feines fora del municipi del treballador/a, s'abonarà el transport

Internes

- Des de diumenge a les 22 h fins dissabte a les 9 h
- Disposen de 3 hores lliures cada dia
- En els dies festius del calendari laboral disposen de 24 h lliures
- El contracte serà de 40 h/set. de treball efectiu, més 10 h/set. de presència
- El sou ja contempla un plus per nocturnitat. L'allotjament i la manutenció van a càrrec de l'ocupador/a
- La resta de condicions són iguals que les de la resta de treballadors/es de la llar

Cal tenir present que el **salari mínim (i la seguretat social)** augmenta cada any i que per això cal estar atents a realitzar les adaptacions necessàries i no seguir pagant amb valors d'anys anteriors. També cal tenir present que les cotitzacions en cas de contractació temporal varien. Sobretot pel que fa a la quota de l'atur. També podeu trobar la informació de sous actualitzada a:

[TREBALLDELALLARJUST.ORG/TAULA-DE-PREUS](https://treballdelallarjust.org/taula-de-preus)



06

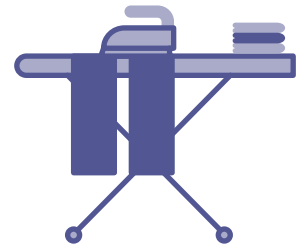
El pagament d'un sou just



<p>S'han de pagar pagues extra?</p>	<p>Sí ↓ S'han de pagar dues pagues extra senceres, l'una a l'estiu i l'altre a Nadal. Les podem prorratejar, però en aquest cas caldrà haver-ho acordat així en fer el contracte.</p>
<p>Es poden fer hores extra? Com les hem de pagar?</p>	<p>Les hores extra, aquelles que excedeixen l'horari habitual, s'han de pactar prèviament, no es poden exigir sense més ni més. I s'han de compensar, o bé amb un descans retribuït equivalent en les quatre setmanes següents o bé pagar-les pel mateix preu que les hores ordinàries.</p>
<p>Es poden descomptar les despeses de manutenció i allotjament de la persona treballadora que s'està a casa?</p>	<p>La llei ho permet. D'això se'n diu salari en espècie. Però tingues present que si s'està a casa és perquè a la família li interessa. Pensa-hi. Fins a quin punt pots cobrar allò que és a tu a qui li interessa que es produeixi?</p> <p>El pagament en espècie no pot restar-se mai del SMI. Dit d'una altra manera, no es pot pagar en metàl·lic menys del salari mínim amb les dues pagues senceres. I en tot cas, el salari en espècie no podrà suposar més del 30% d'allò que pagues en diners.</p>
<p>La família ha de fer nòmines com si fos una empresa?</p>	<p>Sí ↓ Cada mes s'ha de lliurar a la persona treballadora un rebut de salari, on es detallin els conceptes: sou base, prorrateig de pagues, hores extres...</p> <p>Al web del Ministeri de Treball pots trobar un model en format Excel molt fàcil de gestionar.</p> <p>A més, és recomanable fer el pagament per transferència o qualsevol altre mitjà que deixi constància.</p>
<p>Com s'ha de fer per pagar la persona treballadora que ve a casa un cop o dos per setmana, o cada quinze dies? Com es paga la feina per hores?</p>	<p>Com ja hem dit abans, sempre s'ha de fer contracte, també a la feina per hores. I en fer-ho, s'ha de calcular un sou mensual per tramitar l'alta a Seguretat Social i que es pugui fer l'assignació de la base i quota de cotització. Per obtenir-lo, s'haurà de fer un càlcul de la mitjana d'hores de cada mes i multiplicar-ho pel preu hora (8 €/h per exemple). Fet això, queden dues opcions:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div data-bbox="459 1704 954 1957" style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>OPCIÓ A Pagar el sou que s'ha calculat cada mes, amb les corresponents vacances i dues pagues extres, prorratejades o no.</p> </div> <div data-bbox="959 1704 1481 1957" style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>OPCIÓ B Pagar per hora treballada a raó d'un preu superior que inclogui les vacances i pagues extres (10 €/h per feines setmanals i 11 €/h per les quinzenals, per exemple).</p> </div> </div>

07

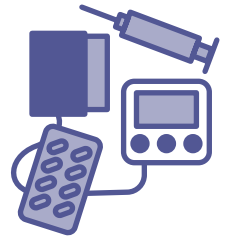
L'obligació de pagar la Seguretat Social



<p>A partir de quantes hores a la setmana, o de quina durada del contracte, s'ha de fer l'alta a Seguretat Social de la persona treballadora?</p>	<p>L'alta de seguretat social és obligatòria sempre. Des de la primera hora, encara que només sigui una hora a la setmana o al mes, i sigui quina sigui la durada del contracte. Això és el que diu la normativa de Seguretat Social. No contempla la possibilitat de contractar o treballar sense l'alta a Seguretat Social.</p>
<p>La Seguretat Social de les persones treballadores del Règim de Treball de la Llar és la mateixa que quan estan contractades per una empresa?</p>	<p>No exactament.</p> <p>↓</p> <p>Tot i que des de l'any 2012 es considera que aquesta mena de feines s'inclouen dins del Règim General de Seguretat Social, que és el que funciona per a les empreses, les persones treballadores de la Llar es regeixen per un sistema especial dins del règim general que té les seves peculiaritats. L'alta es fa de manera diferent, la cotització que ha de pagar el contractador/a es calcula de manera diferent, i les proteccions que rep la persona treballadora també són diferents.</p>
<p>Pot passar que la persona treballadora es trobi coberta per altres vies i no calgui donar-la d'alta a Seguretat Social?</p>	<p>Si la persona treballadora i la família es troben vinculades per una relació de Treball de la Llar no hi ha cap altra via per deixar coberta la feina fora de fer l'alta i cotitzar.</p> <p>No s'hi val a dir que la persona treballadora ja està coberta perquè treballa a altres cases i allà li paguen, o bé que treballa unes hores en una empresa, o fins i tot que està coberta perquè treballa el seu marit o perquè es paga una assegurança mèdica privada. Res d'això cobreix la responsabilitat de la família de donar d'alta i cotitzar per la relació laboral que es realitza a casa seva.</p> <p>Com havíem dit al principi de la guia, només queden fora de l'obligació de cotitzar els casos en què la persona treballadora vingui correctament contractada per una empresa o estigui cotitzant en el Règim de Treballadors Autònoms, casos en els quals ens lliurarà, l'empresa o la persona treballadora autònoma, una factura de serveis amb l'IVA. (A part queden els supòsits de serveis prestats gratuïtament per una administració o una entitat).</p>
<p>I no és molt complicat això de fer una alta i cotitzar com si la família fos una empresa?</p>	<p>No ho és tant com sembla. La clau està a perdre-li la por. Fer l'alta de Seguretat Social i cotitzar és més fàcil del que sembla i també fer la baixa quan calgui. Per altra banda, no és cap opció. Forma part del cost d'una feina que es considera essencial per a la cura de la llar o dels seus integrants. Els tràmits són senzills i hi ha serveis gratuïts disposats a ajudar les famílies a fer-los com cal.</p>
<p>Cotitzar a Seguretat Social per una relació laboral de Treball de la Llar pot suposar problemes amb Hisenda en fer la Declaració de Renda?</p>	<p>Ara mateix no té cap efecte.</p> <p>↓</p> <p>Si de cas, algun dia pot arribar a suposar un avantatge per la via de bonificacions o desgravacions d'impostos, però ara per ara no.</p>

08

Els tràmits de l'alta i el pagament de la Seguretat Social



<p>Com funcionen els tràmits de les altes i les baixes de les persones treballadores?</p>	<p>Fins al 2020 les gestions d'alta, baixa i variació de dades de les empleades de la llar es podien fer presencialment a les oficines de la Tresoreria General de la Seguretat Social. Des del 2021 s'ha imposat el model de gestió telemàtica. Les oficines de la TGSS estan tancades i només s'hi pot accedir en cas de tenir una cita concertada a iniciativa de la mateixa TGSS.</p> <p>El mecanisme habitual per fer les gestions d'alta, baixa o variació de dades consisteix a fer servir el portal IMPORTASS.</p> <p>En cas de disposar d'un mecanisme d'identificació digital, ja sigui Cl@ve Permanent, Cl@ve PIN, Certificat Digital, DNI electrònic o si es té donat d'alta el Núm. de mòbil per poder operar amb SMS, es podrà entrar a l'àrea personal i fer aquestes i moltes altres gestions.</p> <p>Si no disposeu de mecanisme d'identificació digital, podeu fer arribar els formularis oportuns i la documentació requerida a través del mecanisme d'enviar sol·licitud.</p> <p>A través d'aquest últim mecanisme es pot, per exemple, notificar el mòbil actual per identificar-se digitalment i accedir a l'àrea personal.</p>
<p>Qui és qui ho ha de tramitar tot això?</p>	<p>Els tràmits ha de fer-los la contractadora/or.</p> <p>↓</p> <p>Podeu signar una autorització perquè ho faci un altre en nom seu.</p> <p>L'aposta clara i decidida per la gestió telemàtica suposa un repte per a moltes persones. La mateixa TGSS, l'Ajuntament i moltes entitats que treballen al sector estan disposats a donar un cop de mà en la gestió dels tràmits a qui no hi estigui acostumat.</p>
<p>Qui ha de pagar les quotes de Seguretat Social? Com les cobraran?</p>	<p>Les ha de pagar el contractador/a, la quota sencera.</p> <p>↓</p> <p>La Seguretat Social exigeix que se li facilitin les dades bancàries quan es tramita l'alta, de manera que va fent el càrrec cada mes. No cal fer res. Cobra sempre a mes vençut, el dia 30 (el mes de gener es paga en acabar febrer, i així en endavant). Deixa de cobrar quan es presenta la baixa de la persona treballadora.</p> <p>El contractador/a li haurà de descomptar la part de quota que li correspon a la persona treballadora en el sou. El model de nòmina ja ho recull això i fa el càlcul automàticament.</p>
<p>Quan la persona treballadora fa poques hores a la setmana i treballa en diferents cases funciona igual?</p>	<p>Abans existia la possibilitat que les persones treballadores que feien feina per hores a diferents domicilis cotitzessin pel seu compte, s'anomenava les "discontinúes". Però això ara ja no existeix.</p> <p>Una reforma del 2013 va obrir la possibilitat que les persones treballadores es fessin responsables del pagament de les quotes quan portessin a terme feines de menys de 60 hores al mes (15 h a la setmana). Aquesta va desaparèixer el 31/12/2022.</p>

09

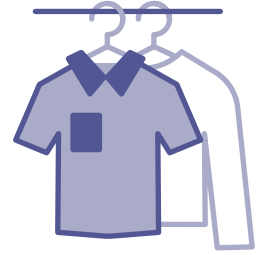
Proteccions de seguretat social reconegudes i no reconegudes



<p>Se sent a dir que cotitzar en Règim de Treball de la Llar no val per a gaire. És cert això?</p>	<p>El tema és més complicat del que sembla. Tradicionalment, la regulació específica de Treball de la Llar ha deixat les treballadores del sector en clara desprotecció respecte de la resta de treballadores fins al punt que moltes vegades s'ha plantejat la idea que no valia la pena cotitzar si, al cap i a la fi, no donaria dret a atur, a una jubilació o a cobrir una baixa mèdica. Això ha anat canviant. S'han anat reconeixent les cobertures: jubilació n'hi ha hagut sempre, baixes estan cobertes i, des del 2012, també per accident de treball i des de l'octubre del 2022 s'ha començat a cotitzar per desocupació. Ara com ara podem dir que sí que val la pena cotitzar a Treball de la Llar.</p>
<p>Les persones treballadores de la Llar tenen o no tenen dret a l'atur?</p>	<p>Finalment sí.</p> <p>↓</p> <p>El RD 16/2022 de 6 de setembre ha establert la data del 01/10/2022 com l'inici de la cotització per atur. A partir d'aquell dia les treballadores de la llar van començar a cotitzar. Això no vol dir que tinguin dret a cobrar l'atur des d'aquell dia. Aquest dret dependrà del compliment dels requisits, el principal d'haver cotitzat el temps requerit. El temps anterior al 01/10/2022 treballat en ocupació de la llar no compta, però sí que se li poden sumar temps cotitzats a Règim General.</p>
<p>Les cotitzacions del Règim de Treball de la Llar compten per a la jubilació?</p>	<p>Les persones treballadores de la llar sí que tenen dret a la jubilació.</p> <p>↓</p> <p>Les seves cotitzacions compten. Se'ls apliquen els mateixos criteris d'exigència d'anys cotitzats que a la resta i el càlcul de l'import de la pensió depèn d'allò que s'hagi anat cotitzant. Aquí rau el problema. El sistema, en comptes de compensar les peculiaritats del tipus de feina (jornades parcials, feines per hores, sous baixos) sembla que les castigui amb una manera de calcular-ho que les perjudica, però el dret a la jubilació hi és i cal cotitzar des del primer dia per arribar-hi.</p>
<p>Les persones treballadores de la Llar tenen cobertura per baixa mèdica?</p>	<p>Això sí que està reconegut.</p> <p>↓</p> <p>Tant per accident o malaltia laboral, que es cobra a càrrec de la Seguretat Social des de l'endemà del fet per import del 75% de la base reguladora, com per a la malaltia comuna (quan no obeeix a accident o malaltia laboral), que es cobra a càrrec de la Seguretat Social a partir del 9è dia per import del 60% de la base i del 75% a partir del 21è dia. Els dies del 4t al 8è els paga el contractador/a. Els tres primers dies no es cobren.</p> <p>Un altre tema és la dificultat per a la realització dels tràmits, tenint en compte que les famílies no són empreses i no tenen un Departament de Personal. Arribat el cas, és bo assessorar-se amb el suport d'alguna ONG, sindicat o servei públic per fer-ho efectiu.</p>
<p>El Règim de Treball de la Llar reconeix la protecció per maternitat/paternitat?</p>	<p>Això es reconeix en igualtat de condicions amb la resta de treballadores/ors.</p> <p>↓</p> <p>Consisteix en 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 6 primeres setmanes per a la mare o adoptant i la resta que es poden cedir a l'altre/a progenitor/a. S'exigeixen períodes previs de cotització que depenen de l'edat de la mare. Arribat el cas, cal informar-se'n bé.</p>

10

Prevenció de riscos laborals



<p>A les persones treballadores de la Llar se'ls aplica la Llei de Prevenció de Riscos Laborals com a la resta de treballadores/rs?</p>	<p>Sí.</p> <p>↓</p> <p>El RD 16/2022 de 6 de setembre ha eliminat l'exclusió de l'aplicació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals a l'ocupació de llar. De manera que la Llei li és aplicable. De tota manera cal esperar la publicació d'un reglament que l'executi. Mentrestant, la mateixa Llei de Prevenció de Riscos com el Reial decret que regula el Treball de la Llar afirmen que els contractadors/es han de vetllar perquè el treball es faci amb les degudes condicions de seguretat i salut.</p>
<p>I... com es fa això de vetllar per tal que la feina es realitzi en condicions de seguretat i salut?</p>	<p>Els responsables de la família i, per tant, de la relació laboral com a contractadors/es han de fer dues coses:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar els possibles riscos. 2. Prendre mesures de prevenció. <p>Si a això li afegim estar coberts per una correcta cotització al Sistema de Seguretat Social, es pot enfocar el tema amb una certa tranquil·litat. Tinguem present, a més a més, que és una obligació que s'ha de desenvolupar conjuntament amb la persona treballadora.</p>
<p>De quins riscos estem parlant?</p>	<p>En diàleg actiu, contractador/a i la persona treballadora s'hauran de fixar en quatre factors de risc:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div data-bbox="459 1218 943 1352"> <p>Riscos lligats a les condicions de seguretat en la realització de la feina: possibles cops i caigudes, electrocucions i incendis, talls i amputacions.</p> </div> <div data-bbox="986 1218 1481 1420"> <p>Riscos lligats al medi ambient de treball: tot el relacionat amb l'ús de productes químics perillosos per a la salut, la manipulació de medicaments i eines com ara xeringues en els casos de cura de persones i el risc d'encomanar-se malalties.</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> <div data-bbox="459 1487 943 1677"> <p>Riscos de caràcter ergonòmic: aquí apareix la problemàtica derivada de la realització de moviments repetitius i sobretot el referent a la càrrega de pesos, siguin objectes domèstics o la mobilització de persones dependents.</p> </div> <div data-bbox="986 1487 1481 1778"> <p>Riscos psicosocials: la pressió psicològica que poden comportar aquest tipus de feines, per l'alt nivell d'implicació emocional i necessitat d'una gestió adequada del vincle, aïllament en la realització de les tasques sense companyes, dificultats de relació personal/laboral amb el contractador/a i familiars, manca de reconeixement social i econòmic.</p> </div> </div>
<p>En què es concreta això de les mesures de prevenció?</p>	<p>La primera mesura de prevenció consisteix a identificar els riscos amb la persona treballadora, ser-ne conscients. Una segona mesura passa per la formació. Aquest aspecte no està prou desenvolupat, però tant els serveis públics com les ONG i els sindicats van fent passes endavant. Cal que ambdues hi assisteixin. Finalment, cal enfocar-ho amb sentit comú, buscar solucions, adquirir productes i eines que permetin fer la tasca amb la major seguretat.</p>

11

Finalització del contracte, causes i procediment



Quines són les causes que poden donar lloc a la finalització de la relació laboral de Treball de la Llar? Són les mateixes que per la resta de feines?

D'una banda, **les que són comunes** a tots els contractes: finalització del període pactat de substitució, la baixa voluntària del treballador/a, la no superació del període de prova, l'acomiadament, també motius aliens com la mort de la contractadora/or, la jubilació del treballador/a o la seva mort i l'acomiadament per causes objectives de l'ET. Es recullen a l'article 49 de l'Estatut dels Treballadors.

Però **n'hi ha una que és pròpia** del Règim de Treball de la Llar i, a més, pot resultar molt habitual, com a substitut del **lliure desistiment** eliminat pel RD 16/2022. És el que s'anomena l'**acomiadament per causes objectives**.

En què consisteix l'acomiadament per causes objectives i com funciona?

L'**acomiadament per causes objectives** es basa en la concurrència d'una de les tres causes previstes a l'art. 5.3 del RD 16/2022 de 6 de setembre:

- | | | |
|---|--|---|
| a) | b) | c) |
| Disminució dels ingressos de la unitat familiar o increment de les despeses per circumstància sobrevinguda. | Modificació substancial de les necessitats de la unitat familiar que justifiquen que es prescindi de la persona treballadora de la llar. | El comportament de la persona treballadora que fonamenti de manera raonable i proporcionada la pèrdua de confiança de la persona ocupadora. |

Cal redactar una carta d'acomiadament indicant expressament que la família s'acull a aquesta modalitat i justificant de manera raonada la causa en què es basa. Això pot ser discutit i reclamat per la part treballadora en contenciós.

A més, cal tenir present que no consisteix en un "demà no tornis". Cal notificar-ho amb preavís, d'una setmana durant el primer any de treball i de 20 dies a partir del segon, i s'ha de posar a disposició de la persona treballadora una indemnització de 12 dies per any treballat.

Quins són els tràmits de la finalització d'un contracte de Treball de la Llar? Com s'ha de fer?

S'han de complir les **formalitats de notificació** a la persona treballadora que requereixi cada cas. En tots els casos la contractadora/or haurà de fer la **liquidació de pagues**, si no anaven prorratejades (això es va acordar quan es va fer el contracte, no es pot decidir ara unilateralment), i també de les **vacances no realitzades** (si no es pagaven amb el preu hora per feines de poques hores).

També s'haurà de posar a disposició de la persona treballadora una **indemnització** quan correspongui: 33 dies per any en casos d'acomiadament improcedent, 12 dies per any per acomiadament per causes objectives i 1 mes de salari per mort de la contractadora/or.

N'hi ha prou amb això per deixar de cotitzar o cal fer algun tràmit davant la Seguretat Social?

Un cop gestionada la finalització amb la persona treballadora, cal que el contractador/a formalitzi la **baixa** per IMPORTASS. Si no ho fa li seguiran cobrant la quota de cotització.

Recursos

PROMANRESA

Carrer Verge de l'Alba, 5-7 · 08241 Manresa
93 877 64 90 · promanresa.treball@ajmanresa.cat

FITA - Inserció Laboral en treball de la llar de Càritas Arxiprestal de Manresa

Baixada de la Seu, 3 · 08241 Manresa
93 872 15 42 · caritas.manresa@caritasdiocesananavic.cat

CITE - Centre d'Informació de Treballadors Estrangers de CCOO

Passeig Pere III, 60 · 08242 Manresa
93 873 00 00 · cite@ccoo.cat

Bages per a tothom - Punt d'Informació i Atenció a l'Immigrant

Carrer saleses, 10 · 08241 Manresa (Casa Flors Sirera)
93 872 35 00 · info@aibpt.org

Serveis socials – Atenció a la dependència

Carrer Cintaires 30-32, 3r (Ateneu Les Bases)
93 878 43 40
Carrer Sant Francesc, 6-16
93 878 24 84
Manresa

Creu Roja a Manresa

Carrer Joc de la Pilota 6, 2a planta · 08241 Manresa
93 872 56 44 · manresa@creuroja.org
www.creurojamanresa.org/gent-gran/

SIAD – Servei d'Informació i Atenció a les Dones

Carrer de la Canal, 6, 1r · 0841 Manresa
938752310 · siad@ajmanresa.cat

Administració de la Tresoreria de la Seguretat Social

Carrer Sant Fruitós, 1-3 · 08242 Manresa
93 874 88 50

Institut Nacional de la Seguretat Social

Carrer Bruc, 138 – 140 · 08242 Manresa
93 872 03 33

Xarxa Treball de la llar just

Carrer guàrdia, 11, baixos · 08001 Barcelona
93 443 30 40 · apfeina@pangea.org

Inspecció del treball i Seguretat Social

Travessera de Gràcia 303-311 · 08025 Barcelona
93 459 33 35 · itbarcelona@mitramiss.es



Aquesta guia ha estat actualitzada en el marc del projecte Manresa-Bages Silver Economy, per a la dinamització i professionalització del treball a la llar i de cures, amb el finançament de la Diputació de Barcelona.

Més informació a promanresa.cat

UNA INICIATIVA DE



AMB LA COL·LABORACIÓ DE



AMB EL SUPORT DE

