

En quins casos cal fer l'alta a Seg. Social? Es pot donar d'alta la pròpia treballadora si fa poques hores?

- Amb la nova regulació del Treball de la Llar que va entrar en vigor el 1r de gener de 2012 el règim de Seguretat Social aplicable és el Règim General, tot i que enquadrat en un sistema especial. Això vol dir que sempre que hi hagi treball, i des de la primera hora de feina, cal estar cobert per la cotització a Seguretat Social i que li correspon al contractador tramitar-ho.
- Ja no existeix la possibilitat que les treballadores cotitzin pel seu compte. Una reforma de 2013 va obrir la possibilitat que les treballadores es facin responsables del pagament de les quotes quan duguin a terme feines de menys de 60 hores al mes (15 a la setmana), tot i això, també en aquests casos la família contractadora ha de tramitar l'alta i en resulta responsable si la treballadora no ingressa l'import de la quota corresponent, ja que ha de justificar que li va pagar a la treballadora la seva part amb el rebut de nòmina.
- Queda com a punt fosc aquelles feines inferiors a quatre setmanes, que segons la Llei de Seg. Social han de ser cotitzades com qualsevol altra feina, però segons la llei de Treball de la Llar no tenen obligació de formalització de contracte escrit, la qual cosa sembla que obstaculitza el tràmit de formalització de l'alta.

Com funciona el tràmit de l'alta a Seg. Social?

- Juntament amb el contracte, si és el primer cop que es fa un contracte d'aquest tipus des de l'entrada en vigor de la nova llei 01/01/2012, cal emplenar l'imprès d'alta de la família com a contractadora de Treball de la Llar per a l'obtenció del CCC codi compte de cotització (formulari TA6-0138) i, en tot cas caldrà emplenar l'imprès d'alta de la treballadora (formulari TA2-S0138)
- Aquests tres documents (contracte, alta de la família si és el primer cop i alta de la treballadora) s'hauran de dur a la Tresoreria de la Seguretat, portant original i fotocòpia dels DNI o NIE de contractador/a i treballador/a. En cas que el tràmit no el faci personalment aquell que consta com a contractador caldrà portar una autorització signada i afegir-hi l'original i fotocòpia del document identificatiu de la persona autoritzada.
- El mateix imprès TA2-S0138 es farà servir per notificar les variacions de dades que afectin a la relació i per tramitar la baixa de la treballadora.
- Els formularis es poden obtenir al web del Ministeri de Treball i Seguretat Social.
- En funció del sou marcat al contracte i a l'imprès d'alta s'obindrà la quota de cotització utilitzant unes graelles a disposició de la Seguretat Social que s'adaptin d'any en any. N'adjuntem la corresponent a l'any en curs.

## GUIA BÀSICA DE CONTRACTACIÓ

### TREBALL DE LA LLAR I FEINES DE CURA DE PERSONES A DOMICILI



Quan parlem de relacions laborals de Treball de la Llar?

- Quan el contractador/a sigui titular d'una llar familiar i contracti per a la realització de tasques retribuïdes dins de l'àmbit familiar: tasques domèstiques, cura i atenció dels membres de la família (gent gran, nens o malalts), jardineria, tasques de xofer, etc...
- Queden fora els casos en que la contractació sigui feta per una persona jurídica (empresa, ett, associació, comunitat de veïns, etc...); quan entri dins de l'àmbit d'aplicació de la llei de dependència o li sigui aplicable el règim general per a tasques professionals sociosanitàries; i quan es tracti de relacions entre familiars o a títol amistós i de bon veïnatge.

Cal fer contracte..., en quins casos?

- Sí. Sempre que hi ha algú treballant a casa, hi ha contracte. Aquest pot ser de paraula o bé escrit.
- El contracte escrit és obligatori sempre que alguna de les dues parts ho demanin i, en tot cas, quan es tracti de feines que tinguin una durada superior a quatre setmanes.

Què cal posar al contracte? Hi ha models per fer-ho? Puc fer un contracte temporal?

- Hi ha un seguit d'elements que han de recollir-se en tota mena de contractes: identificació de les parts, naturalesa de les tasques a realitzar, hores de jornada setmanal, durada, etc... i a part, hi ha d'altres elements propis del règim de Treball de la Llar: concreció de l'existència o no d'hores de presència, de salari en espècie, etc... Hi ha models que es poden descarregar del web del Ministeri que recullen tots aquests elements.
- Respecte de la durada, el contracte pot ser o bé Indefinit o bé de Durada Determinada, i aquest últim, per la seva banda, pot ser o bé de suplència o bé per obra i servei. En tot cas, es pactarà un període de prova entre les parts que quedarà recollit al propi contracte.

#### XARXA TREBALL DE LA LLAR JUST

L'ANEM PER FEINA va néixer com una Borsa de Treball de tasques de la llar i atenció de persones a domicili. Avui dia, els serveis de proximitat segueixen essent una part fonamental de la nostra oferta a les usuàries i als possibles contractadors. Una qüestió fonamental ha estat sempre dur a terme una tasca d'informació i conscienciació a les parts implicades respecte de les condicions, drets i deures, per garantir una contractació digna i ajudar les treballadores a treure profit de la potencialitat integradora d'un camp que molt sovint s'havia arrelonat com a subocupació. Portem més de quinze anys ajudant les famílies contractadores a definir la seva necessitat en un perfil laboral i empoderant les treballadores per a moure's en la relació laboral amb seguretat. No estem sols en aquesta tasca, i a fi de sumar esforços, vam crear una XARXA amb els serveis que des de fa anys hi treballen i amb qui col·laborem estretament des de 2005. Formem la Xarxa amb Centre Social Maria Immaculada, El Lloc de la Dona-Germanes Oblates, Mujeres Latinas sin Fronteras, Fundació Mambré, Plataforma d'Entitats de Poble Sec-Poble Sec per a Tothom i l'Associació de Treballadors Familiars de Catalunya.



Amb el suport de:



Economia  
Cooperativa,  
Social i Solidària  
i Consum



# EL RÈGIM LABORAL DEL TREBALL DE LA LLAR

## RD 1620/2011

Com ho he de fer per donar per acabada la feina? Quins són els tràmits i les obligacions?

- Un cop finalitzi el contracte, el més important és gestionar la baixa davant de la Tresoreria de la Seguretat Social per tal que es pugui donar per extingida la relació laboral.
- Les causes de finalització del contracte són les comunes als altres contractes: finalització del període pactat o de l'obra o servei en els temporals; baixa voluntària del treballador, no superació del període de prova, acomiadament o causes objectives tants als temporals com als indefinits.
- Al règim de Servei Domèstic hi comptem amb una causa de finalització específica: el lliure desistiment del contractador/a. Lligat a la pèrdua de confiança respecte del treballador/a per a la realització de les tasques encomanades. S'hi haurà de fer un preavís d'una setmana el primer any i de 20 dies a partir del segon, i posar a la seva disposició una indemnització de 12 dies per any treballat.
- En tots els casos s'ha de fer la liquidació de pagues, si no van prorratejades, i vacances no realitzades i posar a disposició de la treballadora la subvenció corresponent quan s'escaigui (20 dies per any en casos d'acomiadament declarat improcedent o causes objectives)

Hi ha un límit d'hores de dedicació setmanal? Puc contractar una persona a tot estar, dia i nit?

- Com en qualsevol altra feina, hi ha un límit de 40 hores setmanals de dedicació efectiva. Tot i això es poden ampliar amb temps de presència, fins a 20 hores més a la setmana i també es pot pactar la pernoctació del treballador/a a casa, és a dir, que es quedi a dormir. D'això últim se'n diu treballar com intern o interna. Aquestes hores de més, és un temps en que la treballadora ha de ser-hi al domicili, a disposició del contractador/a per cobrir possibles urgències, però en les quals no se li poden encomanar tasques efectives de feina.
- Les hores de presència hauran de pagar-se a un preu no inferior al de les hores de feina ordinàries o bé compensar-les per hores de descans en proporció equivalent.
- El treballador/a intern/a té dret a un seguit de descansos: 2 hores diàries per fer els àpats, 12 hores continuades de descans per dia i 36 hores seguides de descans setmanal, incloent el diumenge per regla general.
- De tot això es desprèn que amb una sola persona no es poden cobrir les 24 hores del dia els 7 dies de la setmana. Si aquesta és la necessitat de la família, caldrà contractar un mínim de dues treballadores o treballadors.

### Normativa bàsica d'aplicació

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social (Disposición adicional 39ª y Disposición transitoria única) (B.O.E. de 2 de agosto de 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 (B.O.E. de 17 de noviembre de 2011).

Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social (B.O.E. de 31 de diciembre de 2012).

Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016. (B.O.E. de 30 de octubre de 2015).

Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017

Com funciona el tema de les vacances i els dies festius? I el tema dels permisos?

- Les treballadores i treballadors de la llar tenen dret a un període de vacances de 30 dies per any treballat. La família i la treballadora s'hauran de posar d'acord respecte del moment més oportú per a les dues parts. Es poden repartir en diferents blocs, però la llei marca que com a mínim hi hagi un període continuat de 15 dies seguits i s'acordin amb la suficient antelació, un mínim de dos mesos.
- El treballador o treballadora té dret a gaudir dels 14 festius anuals. Si fa una feina continuada al llarg de la setmana i s'hi escau un dia festiu no se li podrà demanar que hi vagi a treballar sense una compensació adequada. Si té contractada una dedicació de certes hores setmanals, concentrades en un o dos dies, caldrà negociar adaptacions per tal que no coincideixin reiteradament els dies festius amb el dia de dedicació.
- Pel que fa a permisos, els treballadors/res de la llar tenen dret als mateixos permisos i llicències previstos per a la resta de treballadors. Es poden trobar als articles 23 i 37.3 de l'Estatut del Treballador.

Quant li he de pagar a la treballadora? He de pagar el salari mínim? Hi ha un conveni del sector?

- El Salari Mínim Interprofessional marca el límit, comú a tot el territori de l'Estat, per sota del qual no es pot pagar, però en la fixació del sou s'ha de tenir en compte la realitat del mercat i en aquest sentit s'ha de valorar que el cost real de la vida és molt diferent a cada lloc. Aplicar el salari mínim en una zona com ara Barcelona i la seva àrea metropolitana resulta clarament insuficient (només cal recordar el preu d'un lloguer o l'import de les nostres compres habituals al supermercat)
- No existeix un conveni col·lectiu del sector que fixi una taula salarial. Les associacions de treballadores de la llar i les entitats que treballen a favor de la professionalització del sector proposen en cada territori graelles de preus que tracten d'omplir aquest buit. (Nosaltres us proposem la nostra per a l'àrea de Barcelona i zona metropolitana)

Què passa amb les pagues extres? Cal fer rebut de salari?

- Les treballadores i treballadors de la llar tenen dret a dues pagues extres com qualsevol altre treballador. Tradicionalment, s'hi havien pagat dues mitges pagues. La llei permet fer-ho encara avui, sempre que el còmput total no quedi per sota del Salari Mínim, però cal remarcar que això suposa una retallada del sou real de la treballadora o treballador. Si pago mitges pagues, no li estic pagant el sou convingut, li pago menys.
- La llei estableix que se li ha de lliurar a la treballadora o treballador un rebut de salari. Els models hi són al web del ministeri. En qualsevol cas, us aconsellem fer el pagament per domiciliació bancària o qualsevol altre mitjà que deixi constància.

Puc descomptar les despeses de manutenció i allotjament?

- D'això se'n diu salari en espècie. Val a dir que no compta pel que fa al còmput del Salari Mínim. Dit d'una altra manera, no es pot pagar en metàl·lic menys del salari mínim amb les dues pagues senceres. El que podem fer és afegir-hi la despesa de manutenció i allotjament per a donar una imatge completa del que la treballadora rep (allò que pago en metàl·lic més la despesa en allotjament i manutenció) El salari en espècie no podrà suposar més del 30% de la retribució en diners.



**XARXA TREBALL DE LA LLAR JUST**

93.443.30.40 — C. Guàrdia, 11, baixos. 08001 Barcelona