

A CASA TEVA, UN LLOC DE FEINA.

Quan, com a responsable d'una llar familiar, llogues directament algú per fer tasques domèstiques o de cura de persones a casa teva estàs establint una **RELACIÓ LABORAL**.

Això vol dir que passes a ser **CONTRACTADORA/OR**. Casa teva, pel que fa a les tasques realitzades, passa a ser un **CENTRE DE TREBALL**. I la persona que ve a fer la feina o a tenir cura dels pares, els avis o la mainada és una **TREBALLADORA/OR**, amb totes les de la llei.

Tot plegat (treballadora, contractadora, centre de treball i tasques a realitzar) té una regulació especial, la **NORMATIVA DE TREBALL DE LA LLAR**. Conèixer-la i aplicar-la és la teva responsabilitat. No pateixis, des de l'Ajuntament de Barcelona i les ONGs que treballen al sector et volem ajudar a fer-ho com cal.

Les **tasques que hi entren** són qualsevol feina que es faci al domicili per tenir cura de la llar o dels seus membres en el marc d'una relació contractual directa família-treballadora/or.

Poden ser de neteja, planxa, cuina, compres, però també cura de gent gran, malalts, nens, 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.

Normativa aplicable: la norma fonamental és el RD 1620/2011, que regula el marc d'aquest tipus de relacions.

Igualment important és la normativa de Seguretat Social específica.

Finalment, cal atendre les disposicions anuals d'actualització.

Al web del Ministeri de Treball pots trobar la informació actualitzada: www.empleo.gob.es

Queden fora d'aquesta normativa, encara que siguin les mateixes tasques o semblants:

-Tots els casos en que la contractació sigui feta per algú que no sigui un particular: una empresa, una ETT., una persona jurídica, una comunitat de propietaris...

-Quan entrin dins de l'àmbit de les prestacions acordades pels ens públics en el marc de la Llei de la Dependència, que s'han de gestionar per una altra via.

-Les relacions entre familiars (les cuidadores no professionals) o basades en relacions d'amistat i bon veïnatge.

-El cas de les au-pair

NOTA: Com que més del 90% de les persones que s'hi dediquen professionalment són DONES i també són DONES la majoria de les persones que fan la contractació, a partir d'ara farem servir el FEMENÍ AMB CARÀCTER INCLUSIU, per referir-nos a totes les persones que participen de la relació laboral.

SEMPRE. I SEMPRE, VOL DIR SEMPRE. Al treball per hores també, per poques que siguin. De fet, quan parles amb la treballadora que vindrà un sol dia a casa per ajudar-te a fer dissabte i conveniu l'hora d'arribada, la de plegar, el preu que li pagaràs i les tasques que ha de fer, en aquell moment estàs concertant un **CONTRACTE VERBAL**, encara que no t'ho sembli.

El **CONTRACTE** s'haurà de posar **PER ESCRIT** quan ho demani una de les dues parts implicades i en tots els casos en que tingui una durada superior a 4 setmanes. Vist així, el contracte verbal és l'excepció. **EL CONTRACTE ESCRIT ÉS LA NORMA.**

ELEMENTS IMPRESCINDIBLES, com qualsevol altre contracte: identificació de les parts, delimitació de les tasques a realitzar, hores de jornada setmanal, durada, sou, etc...

D'ALTRES ELEMENTS propis d'aquesta normativa: 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.

El contracte es pot fer amb caràcter **INDEFINIT o TEMPORAL**, i aquest darrer pot ser de dos tipus, per obra o servei, o de substitució.

Al contracte pots incloure un **PERÍODE DE PROVA** que no podrà ser superior a dos mesos.

Pots descarregar-te els **MODELS DE CONTRACTE** del web:

www.sepe.es/contratos/

Què passa amb les **TREBALLADORES QUE ES TROBEN EN SITUACIÓ IRREGULAR?** Segons la Llei d'Estrangeria vigent facilitar feina a una persona que no té autorització per treballar és una infracció molt greu que pot donar lloc a sancions importants. Segurament no ho faràs. Però pot ser que sàpigues d'algú que ho fa. No es estrany. De fet és bastant freqüent en aquest sector, i no sempre amb mala fe (sovint amb molta bona fe). En tot cas, cal tenir clar que la mateixa llei que prohibeix contractar algú "sense papers" (art. 54) també deixa clar que, cas de fer-ho, són plenament vigents les obligacions d'acomplir amb els drets de la treballadora (art. 36). És ben cert que no se la podrà donar d'alta ni fer formal el contracte, però s'haurà de respectar escrupolosament el règim d'horaris, descansos, pagament just, etc... La situació administrativa de la persona no eximeix del respecte a la seva dignitat personal ni laboral. Sembla una cosa d'allò més evident però no està de més tornar-ho a dir.

CAL CONCRETAR TEMPS I TASQUES. I RESPECTAR ELS DESCANSOS.

Posats a parlar-ne, l'important és que adequis amb seny el **VOLUM DE FEINA** amb la **DEDICACIÓ HORÀRIA** prevista. Tingues present que contractes algú perquè tingui cura (cura vol dir "cura") d'allò que més t'estimes, no un robot ni una "superwoman".

La **JORNADA LABORAL** pot ser a temps complert, de 40 hores, o parcial.

També hi ha el treball per hores, que poden estar repartides en un sol dia a la setmana o en més d'un.

L'horari pot ser continuat o partit. Tingues present que els desplaçaments entremig de jornada suposen una despesa de temps i diners.

Entre jornades ha d'haver un **DESCANS** de 12 hores.

Com qualsevol altra, la treballadora té dret a un mes de **VACANCES**, 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.

També té dret a gaudir dels **14 FESTIUS ANUALS** que toquin en funció d'on estigui radicat el lloc de feina. 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, es poden negociar adaptacions per tal que no coincideixin reiteradament els dies festius amb el dia de dedicació.

Com puc saber els festius de 2018 a Barcelona?

<http://ajuntament.barcelona.cat/calendarifestius/ca/>

La 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.

Cas que t'hi trobis, és bo que busquis informació i assessorament. Al web del Ministeri de Treball hi ha la normativa actualitzada. Des de l'Ajuntament i les ONGs que treballen al sector et podrem donar un cop de mà.

LES INTERNES, UN MÓN A PART.

La normativa del Treball de la Llar permet la figura de la **INTERNA**. Això suposa la construcció d'una mega jornada de treball que es produeix quan, sobre les 40h màximes reglamentàries, afegim 20 hores més per setmana (les anomenades hores de presència) i la pernocta, que és una manera de dir que la treballadora es queda a dormir. El resultat és que tenim una treballadora a casa a tot estar, amb els descansos que preveu la llei.

Es tracta d'una modalitat de feina legal, si s'acompleixen les exigències de la normativa. A més a més, obeeix a la necessitat de moltes famílies. Ara bé, això no vol dir que puguem llogar una minyona de les que hi havia al segle XIX, ni que li puguem exigir a una sola treballadora que faci la feina d'un equip multidisciplinar amb funcionament continuat les 24h del dia.

La **JORNADA LABORAL EFECTIVA ÉS DE 40H**. Durant 5 dies a la setmana tindrà una dedicació de 8 hores per dia com qualsevol altra treballadora.

LES HORES DE PRESÈNCIA, són un suplement de permanència de 20h a la setmana, 4 hores al llarg dels 5 dies de feina. Sumades jornada i presència, ens surten 12h 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.

Si es queda a dormir ho farà en virtut del que s'anomena **PACTE DE PERNOCTA**. 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 li compensem amb 2 hores de descans al llarg de la jornada.

Cal **ADEQUAR UN ESPAI DEL DOMICILI**, per tal que la treballadora pugui ubicar-se com a tal i retirar-se a fer els descansos, amb dignitat.

La treballadora té dret a un **DESCANS SETMANAL CONTINUAT** de 36h. 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 10h a diumenge a les 22h, per exemple).

CONCLUSIÓ: Per molt que existeixi la figura de la Interna, que genera moltes polèmiques, tot i que respon a la realitat del sector, no pots mai cobrir amb una sola treballadora la cura d'algú les 24 hores del dia, 7 dies de la setmana. Necessitaràs com a mínim dues, una de 5 dies i l'altra per al descans de les 36h. Això, si poden dormir com cal. Si a les nits es requereix atenció, necessitaràs almenys una tercera persona.

HEM DE PAGAR A L'ALÇADA D'ALLÒ QUE DEMANEM.

En mans de la Treballadora deixem allò que hem de cuidar: casa nostra, la mainada, els pares o avis que necessiten suport, un familiar dependent... Li demanem professionalitat i a més que ho faci com si fóssim nosaltres qui ho féssim. Això no és gens fàcil. En contrast amb el nivell de l'exigència, del tot legítima, a l'hora de pagar sovint ens deixem endur per una idea comuna segons la qual ens ha de costar el menys possible. És una tradició que ve de lluny, però no per això comporta que sigui justa ni que s'adapti a la realitat dels temps que vivim.

Es tracta d'una feina professional amb un plus de vinculació afectiva i confiança i això ho hem de pagar com cal: amb un **SOU JUST**.

Primer cal definir quin és **L'IMPORT EXACTE D'UN SOU JUST**. Això depèn de molts factors: el tipus de feina, la dedicació exigida... El que sí podem determinar són els límits per sota dels quals no es pot parlar de sou just. En qualsevol altre àmbit de feina, aquests límits vénen definits a les Taules Salaries del Conveni Col·lectiu.

El Treball de la Llar i les Cures no té Conveni Col·lectiu, 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. Però el cost de la vida a cada lloc és diferent. És per això que als diversos territoris han sorgit iniciatives de les entitats sense ànim de lucre que treballen al sector per consensuar propostes que s'adaptin a la realitat del cost de la vida. D'això en diem **PACTES DE SALARIS**.

A Barcelona tenim el **PACTE DE SALARIS** acordat per la **XARXA TREBALL DE LA LLAR JUST**. Pots trobar-ho actualitzat a: www.treballdelallarjust.org

Aquí pots veure un exemple de la diferència entre SMI'18 i sou proposat per la XARXA.

Horari	SMI x 14 (x12)	Sou proposat XARXA x 14 (x12)
20h	368 (429)	430 (501)
25h	460 (536)	520 (606)
30	552 (644)	640 (746)
35	644 (751)	750 (875)
40	736 (858)	800 (933)
Més de 40 (10 h per dia)	920 (1073)	920 (1073)
Més de 40 (12 h per dia)	1104 (1288)	1104 (1288)
INTERNA	1104 (1288)	1104 (1288)



*en les franges de més de 40h cal fer una feina per acostar els preus de mercat, molt baixos, al SMI

SEGUIM AMB EL TEMA DEL SOU JUST. EN AQUEST SECTOR DEPÈN DE TU.

LES PAGUES EXTRES SÓN

DUES. La Treballadora en té dret, com qualsevol altra assalariada, una al Nadal i l'altra a l'estiu, **COMPLERTES.** Les podem prorratejar totes dues o una d'elles, però sempre respectant els mínims del SMI i/o el PACTE DE SALARIS. Tradicionalment se'n parlava de dues mitges pagues. L'actual normativa encara ho permet, però entenent que això suposa que una està prorratejada i l'altra es paga per meitats al Nadal i a l'estiu.

Cada mes se li ha de lliurar a la Treballadora un **REBUT DE SALARI**, on es detallin els conceptes: sou base, prorrateig de pagues, hores extres... Al web del Ministeri de Treball pots trobar models. A més, et recomanem que facis el pagament per transferència o qualsevol altre mitja que deixi constància.

Quan se'n facin hores més enllà de l'horari previst, ens trobarem amb les conegudes com **HORES EXTRES.** Cal dir que s'han de pactar prèviament, no es poden exigir sense més. I s'han de compensar, o bé amb un descans retribuït equivalent en les quatre setmanes següents o pagar-les pel **MATEIX PREU QUE LES HORES ORDINÀRIES.**

Quan facis la nòmina, pots afegir la despesa d'allotjament i manutenció, quan la Treballadora dorm i fa els àpats al domicili. 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. I en tot cas, el salari en espècie no podrà suposar més del 30% d'allò que pagues en diners.

LA FEINA PER HORES. Com t'ho has de fer per pagar la Treballadora que ve a casa un cop o dos per setmana, o cada quinze dies? **Cal que facis sempre contracte** calculant un sou mensual (amb preu hora de 8€/h aprox.) per tramitar l'alta a Seguretat Social i que t'assignin quotes. Fet això, tens dues opcions:

OPCIÓ A: Pagar el **SOU** calculat cada mes, amb les corresponents vacances i dues pagues extres, prorratejades o no.

OPCIÓ B: Pagar per **HORA TREBALLADA** a raó d'un preu superior que inclogui les vacances i pagues extres (10€/h + transport per setmanals -11€/h + transport per quinzenals, aprox.)

Tingues present que cada any caldrà ajustar el sou en funció de la mitjana d'actualització acordada als convenis. Aproximadament, l'increment de l'IPC.

CAP FEINA ÉS FEINA SENSE L'ALTA A LA SEGURETAT SOCIAL, AQUESTA TAMPOC.

Des de la primera hora de feina, cal que tramitis l'alta de la Treballadora. Segons la normativa actual, el règim de Seguretat Social aplicable és el **RÈGIM GENERAL, TOT I QUE ENQUADRAT EN UN SISTEMA ESPECIAL**. En aquest àmbit, rebràs el nom de "cap de família" com a persona responsable de la relació laboral.

Per començar podem desmuntar alguns "**MITES URBANS**":

No és cert que la Treballadora **pugui estar coberta pel seu compte**, o bé perquè cotitza amb altres feines, o bé perquè té una mútua privada, o bé perquè està casada amb algú que cotitza. Si no la dones d'alta tu, la feina que fa a casa teva no queda coberta. Només cotitzen pel seu compte les que estan donades d'alta als **AUTÒNOMS** i et fan factura amb IVA. D'aquestes en veuràs ben poques.

No és cert que pugui comportar-te **perjudicis amb Hisenda**, en fer la Declaració de Renda, **o amb la Seguretat Social**. Si de cas, algun dia pot arribar a suposar un avantatge per la via de bonificacions o desgravacions d'impostos. Ara mateix no té cap efecte.

No és cert que hakis de pagar els **serveis d'una gestoria** per fer l'alta i gestionar-la. Ho pots fer, clar que sí. N'hi ha de molt bones i fins i tot d'economia social. Però es tracta d'un tràmit administratiu senzill que podràs fer pel teu compte o amb el suport gratuït de les ONGs que treballen al sector.

Ens hem de fer a la idea que si contractem una Treballadora de la Llar i les Cures li haurem de pagar la Seguretat Social que correspongui. **LA CLAU ESTÀ EN PERDRE-LI LA POR**. De la mateixa manera que tallar-se els cabells no fa mal (a la mainada li costa d'entendre-ho), fer l'alta de Seg. Social i cotitzar tampoc en fa. **No és cap opció**. Forma part del cost d'una feina que consideres essencial per a la cura de casa teva o dels teus familiars.

Ja no existeix la possibilitat que les treballadores que fan feina per hores a diferents domicilis cotitzin pel seu compte, allò que abans s'anomenava **LES "DISCONTÍNUES"**.

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 (15h a la setmana). Tot i això, també en aquests casos seràs tu qui haurà de tramitar l'alta i en resultaràs responsable si la treballadora no ingressa l'import de la quota. A més a més, la llei demana que quedi acreditat que li has pagat a la treballadora, a part del sou, la teva part de Seguretat Social.

POTS FER-TE UNA IDEA DEL COST ABANS DE COMENÇAR. Per saber la quantitat real que hauràs de pagar cada mes cal que determinis primer el sou mensual i li afegeixis el prorrateig de pagues. En funció d'aquest import hauràs de mirar en quina franja ho pots encabir d'entre les que té calculades la Tresoreria de Seguretat Social i que modifica cada any. Les tindràs disponibles a les oficines de la Tresoreria a partir de mitjans de febrer.

EXEMPLE

Tramo/Retribució	Base	Cuota Trab. 4,40%	Cuota Empresa C.C. 22,10% A.T. 1,10%		TOTAL CUOTA 27,60%
1 Hasta 188,61	161,29	7,10	35,65	1,78	44,53
2 188,62 – 294,60	266,84	11,74	58,97	2,93	73,64
3 294,61 – 400,80	372,39	16,39	82,30	4,10	102,79
4 400,81 – 506,80	477,95	21,03	105,63	5,26	131,92
5 506,81 – 612,90	583,52	25,67	128,96	6,42	161,05
6 612,91 – 718,20	689,09	30,32	152,29	7,58	190,19
7 718,21 – 825,65	825,60	36,33	182,46	9,09	227,88
8 Desde 825,66	862,44	37,95	190,60	9,49	238,04

Aquí tens reproduïda la Graella de 2017. Si per 15 hores setmana marques un sou de 340€, li hauràs d'afegir el prorrateig de pagues ($340 \times 14 / 12$) i et sortirà un import de 396,6€. Per tant, és el tram 3. La quota a pagar serà de 102,79€, i d'aquests n'hi ha 16,39€ que corresponen a la treballadora i li pots descomptar del sou brut.

Potser et surt més econòmic que això. Des de 2012 fins ara, la Seguretat Social ha estat aplicant una bonificació automàtica del 20% per totes les cotitzacions, i una més específica del 45% per a les famílies nombroses que facin contractació. Informa-te'n.

L'ADMINISTRACIÓ HO FA TOT. La Seguretat Social exigeix que li facilitis les teves dades bancàries quan tramites l'alta de la Treballadora, de manera que t'anirà fent el càrrec cada mes. Cobra sempre a mes vençut, el dia 30 (el mes de gener el pagaràs en acabar febrer, i així en endavant). Només et canviarà la quota si presentes una "Variació de dades", per un possible canvi de jornada i sou. Deixarà de cobrar-te quan presentis la baixa de la Treballadora.

ELS TRÀMITS NO TENEN GAIRE MISTERI. Els ha de fer la contractadora, tot i que pot signar una AUTORITZACIÓ perquè ho faci algú altre en el seu nom. A les oficines de la Tresoreria t'ajudaran a formalitzar-ho. Cada cop més, aposten per les gestions telemàtiques. Les ONGs que treballen a l'àmbit també estan disposades a donar-te un cop de mà.

ANEM A PAMS AMB EL PROCEDIMENT:

1. Cal emplenar l'imprès d'alta de la família per a l'obtenció del CCC (codi compte de cotització, formulari TA6-0138), només la primera vegada. Un cop el tinguis, et val per sempre. **2.** En totes les contractacions cal que emplenis l'imprès d'alta de la treballadora (formulari TA2-S0138). **3.** Hauràs de dur a la Tresoreria aquests dos documents, tres còpies signades del Contracte i l'original i fotocòpia dels DNI o NIE de contractadora i treballadora (i l'Autorització i DNI de la persona autoritzada, si n'hi ha).

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

LES COBERTURES QUE LA COTITZACIÓ DE SEG. SOCIAL ATORGA A LA TREBALLADORA.

Sentiràs a dir que cotitzar no val per gaire. Qui ho diu té part de raó. Però el tema és més complicat del que sembla. Es barregen dues coses diferents. En aquest Sistema Especial hi ha cobertures (proteccions previstes pel sistema) que no estan reconegudes, com l'atur, i d'altres que sí que ho estan, com les baixes mèdiques o la jubilació, però són desconegudes o costa de fer-les efectives. No és ben bé el mateix. Respecte de les primeres, l'únic que podem fer és protestar, unir-nos al clam de les Treballadores. Respecte de les segones, cal conèixer-les i ajudar la Treballadora a fer-les efectives. Aquesta serà la manera de fer que valgui la pena haver estat cotitzant.

LES PRESTACIONS D'ATUR. Són l'estrella de les proteccions no cobertes i la principal reivindicació de les Treballadores. La llei ho diu molt clar, en aquest Sistema Especial **NO ES RECONeix CAP MENA DE PRESTACIÓ PER DESOCUPACIÓ**. És una qüestió de voluntat política, la resta de sistemes i règims especials tenen protecció d'atur. Potser té alguna cosa a veure el fet que és un sector feminitzat, precari i amb un percentatge molt alt de població nouvinguda...

LA **BAIXA MÈDICA**. Això sí que està reconegut. Tant **PER ACCIDENT O MALALTIA LABORAL**, que es cobra a càrrec de la Seg. Social des del dia següent 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 Seg. 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 pagaràs tu com a contractadora. Els tres primers dies no es cobren. 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 que tant tu com la treballadora busqueu el suport d'alguna ONG o servei públic que us ajudi.

MATERNITAT I PATERNITAT.

Es reconeix, en igualtat de condicions amb la resta de 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 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.

LA JUBILACIÓ. El tema de les jubilacions és espinós per a tothom. Però el cert és que les Treballadores de la Llar i les Cures **SÍ QUE TENEN DRET A LA JUBILACIÓ**. Se'ls apliquen els mateixos criteris d'exigència d'anys cotitzats que a la resta. 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, però el dret a la JUBILACIÓ hi és i cal cotitzar des del primer dia per arribar-hi.

POSANT UNA MICA DE SENY ES POT FER LA FEINA MÉS SEGURA. MINIMITZEM RISCOS.

L'actual normativa deixa fora de l'aplicació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals aquest àmbit de feina. Tot i això, tant la pròpia Llei de Prevenció de Riscos com el Reial Decret que regula les relacions de Treball de la Llar deixen clar que la contractadora haurà de vetllar per tal que la feina es realitzi a casa seva amb les degudes condicions de seguretat i salut.

Això sembla molt seriós. I ho és. Però no cal atabalar-se. N'hi ha prou amb que fem dues coses: **1. Identificar els possibles riscos. 2. Prendre mesures de prevenció.** I si a això li afegim **estar coberts per una correcta cotització al Sistema de Seguretat Social**, podrem 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 Treballadora.

IDENTIFICACIÓ DE RISCOS. Se'n poden distingir de quatre classes i hauré de veure quins d'aquests afecten específicament a la feina que hem encarregat. No cal que ho fem tot el primer dia. Més aviat es tracta d'anar-ho veient sobre la marxa en diàleg actiu amb la Treballadora:

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 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.

Riscos de caire ergonòmic: aquí apareix la problemàtica derivada de la realització de moviments repetitius i sobretot el referent a la càrrega de pesos, ja siguin objectes domèstics o la mobilització de persones dependents.

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 la contractadora i familiars, manca de reconeixement social i econòmic.

MESURES DE PREVENCIÓ. La primera mesura de prevenció ja la tens feta, consisteix a identificar els riscos amb la Treballadora, ser-ne conscients. Una segona mesura passa per la formació. Aquest aspecte no està prou desenvolupat, però tant els serveis públics com les ONGs de treballadores i les que fan intermediació justa van fent passes endavant. Assegura't que la Treballadora hi ha assistit o facilita que ho faci i demana assessorament per tu. Finalment, enfoca-ho amb sentit comú, busca solucions, adquirint productes i eines que permetin fer la tasca amb seguretat.

NO ES POT TANCAR LA RELACIÓ DE QUALSEVOL MANERA. CAL FER-HO BÉ.

L'acabament de la feina és sovint un trèngol poc agradable, però si hem acomplert amb la normativa fins ara, i ho seguim fent, ens en podem sortir prou bé. La llei preveu la manera de dur-ho a terme sense que surtin perjudicades les parts. Hi ha molts motius que poden fer que la relació laboral s'acabi, d'això en diem les **CAUSES DE FINALITZACIÓ**. Són les comunes als altres contractes: finalització del període pactat de substitució o de l'obra o servei en els temporals, baixa voluntària del treballador o dimissió, no superació del període de prova, acomiadament o també motius aliens com la mort o ingrés definitiu en centre d'atenció de la contractadora, i la jubilació de la Treballadora o la seva mort. A l'article 49 de l'Estatut dels Treballadors hi surten.

Mereix atenció a part una causa de finalització que és exclusiva d'aquest sector i que resulta d'allò més freqüent. No és gens estrany que t'hi trobis. Es tracta del **LLIURE DESISTIMENT**. La llei el vincula a una noció ambigua com és la "confiança" i això ho embolica. Potser ho entendrem millor si recuperem la idea que aquesta feina es du a terme en un centre de treball que al mateix temps és una llar i l'objecte de la feina té una incidència directa sobre un aspecte molt personal, com són les necessitats de cura. L'existència mateixa de la necessitat pot variar i cal donar-hi resposta. I, a més, el caire de la relació fa que es generi un vincle amb característiques pròpies, que totes dues parts han de saber gestionar i totes dues parts, arribat el moment, han de poder tallar acomplint els requisits establerts, la treballadora amb la **BAIXA VOLUNTÀRIA** i la contractadora amb el **LLIURE DESISTIMENT**. Si es dona el cas, hauràs de fer un preavís d'una setmana durant el primer any de feina i de 20 dies a partir del segon, posant a disposició de la Treballadora una indemnització de 12 dies per any treballat.

Hauràs d'acomplir les **FORMALITATS DE NOTIFICACIÓ** a la Treballadora que requereixi cada cas. Mai n'hi ha prou amb un "demà no vinguis". Et recomanem que contactis amb els serveis públics, ONGs o sindicats que treballen al sector per assegurar-te que ho fas com cal.

En tots els casos hauràs de fer la **LIQUIDACIÓ DE PAGUES**, si no anaven prorratejades (això ho vau acordar quan vau fer el contracte, no ho pots decidir tu ara unilateralment), i també de les **VACANCES NO REALITZADES** (si no les pagaves amb el preu hora per feines de poques hores).

També s'haurà de posar a disposició de la Treballadora una **INDEMNITZACIÓ** quan s'escaigui : 20 dies per any en casos d'acomiadament improcedent, 12 dies per any per al desistiment i per final d'obra o servei i 1 mes de salari per mort de la contractadora.

Un cop ho hagi gestionat amb la Treballadora, el més important és que formalitzis la **BAIXA DAVANT DE LA TRESORERIA DE LA SEGURETAT SOCIAL**. Si no ho fas et seguiran cobrant la quota de cotització.