



PREGUNTES I RESPOSTES

EL RÈGIM LABORAL DE TREBALL DE LA LLAR I LES FEINES DE CURA A DOMICILI -ACTUALITZACIÓ 2025-



Con el apoyo de:





De què parlem quan diem el Règim de Treball de la Llar? Quan s'aplica?

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.

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.

Què suposa per a la família i la persona treballadora el Règim de Treball de la Llar?

Genera entre ambdues parts una RELACIÓ LABORAL. La persona responsable de la llar esdevé CONTRACTADORA/OR, una mena d'equivalent de l'empresari/a. 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.

De quines tasques estem parlant? Hi ha alguns casos que quedin fora?

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, 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.

Queden fora: En primer lloc, i com ja hem dit, tots els casos en que la contractació sigui feta per una estructura que no sigui un particular: una empresa, una cooperativa, una comunitat de propietaris... En segon lloc, la llei deixa específicament fora les prestacions acordades en el marc de la Llei de la Dependència. 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-pair.

Això del Règim del Treballar és un una Llei? On ho puc trobar?

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.

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 normativa actualitzada.



Es obligatori fer contracte en les relacions de Treball de la Llar? A partir de quina durada o de quantes hores?

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.

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.

Per tant el contracte existeix sempre, l'hem de posar per escrit i donar-lo d'alta a Seg. Social.

Què hem de posar al contracte? Puc posar un període de prova?

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

Hi ha 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.

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

Quines menes de contracte hi ha? Com m'ho faig per fer-ho? Hi ha models?

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 Circumstàncies de la Producció amb justificació i limitació temporal.

Al web del SEPE pots trobar els models.

Què passa amb les persones treballadores que es troben en situació irregular?

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...

Se li poden fer els papers a una persona treballadora de la Llar?

Sí, quan reuneix els requisits per poder tramitar l'arrelament social. 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 40h per un any (o dues ofertes que sumin els ingressos d'una jornada completa, 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.

**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?**

Sí. 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 20h més a les 40h per fer la Interna.

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.

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

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.

On queda delimitada la Jornada de la persona treballadora?

Aquesta és una de les coses que han de quedar clares al contracte. S'hi 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.

La persona treballadora de la Llar té dret a vacances?

Sí, com qualsevol altra. 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.

Què passa amb els dies festius i les persones treballadores de la Llar?

També tenen dret a gaudir dels 14 FESTIUS ANUALS que toquin en funció d'on estigui radicada el lloc de 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.

Al web de l'Ajuntament pots trobar cada any el llistat de dies festius al municipi.

Al Règim de Treball de la Llar també funcionen el permisos retribuïts i les reduccions de jornada com per la resta de treballadors/es?

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. Cas que t'hi trobis, és bo que busquis informació i assessorament.

**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?**

Es cert que la jornada de TREBALL EFECTIU és de 40h/setmanals. Però la modalitat d'interna és l'únic cas en el qual les persones treballadores poden acordar més de 40h/setmanals en un mateix contracte. Això és possible afegint HORES DE PRESENCIA (que com màxim pot arribar a les 20h/setmanals, però que poden ser menys). Temps de presència vol dir que les persones treballadores estan a disposició però no obligatòriament realitzant cap tasca. I es cobra igual que el treball efectiu.

Llavors no val per res la norma general de la Jornada màxima de 40 hores?

Sí que val. La JORNADA LABORAL EFECTIVA DE LA PERSONA TREBALLADORA ÉS DE 40H. Durant 5 dies a la setmana tindrà una dedicació màxima de 8 hores per dia com qualsevol altra.

I això de les hores de presència, com va? Són com les hores de la Jornada Laboral?

No. LES HORES DE PRESENCIA, són un suplement de permanència de fins a 20h a la setmana, 4 hores al llarg dels 5 dies de feina. Sumades jornada i presència, ens surten fins a 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.

I el fet de quedar-se a casa a la nit, no és per treballar?

No. 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 se li compensen amb 2 hores de descans al llarg de la jornada.

Es pot contractar algú per treballar els set dies de la setmana?

Això sí que no. La persona 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) La megajornada és de 5 dies, preferentment de dilluns a divendres. Hi ha un descans obligatori de dos dies amb la nit entremig.

La persona treballadora viurà al domicili a on treballa? Què cal preveure al respecte?

Caldrà ADEQUAR UN ESPAI DEL DOMICILI per tal que pugui ubicar-se i retirar-se a fer els descansos, amb respecte a la seva intimitat i dignitat com a com a persona i treballadora.

També cal tenir present que té dret a 2h hores al llarg del dia per fer els àpats principals.

Per tant, amb una sola persona puc cobrir les necessitats d'atenció els 7 dies de la setmana?

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 36h. Això, si poden dormir com cal. Si a les nits es requereix atenció, caldrà una tercera.



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 arrossegar per inèrcies de baix cost i posem en valor allò que estem demanant amb un sou a la seva alçada.

En qualsevol cas, el que sí 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 vénen definits a les Taules Salaries 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 la XARXA TREBALL DE LA LLAR JUST:

EL CÀLCUL D' UN SOU

SALARI MÍNIM 2025 — REL. LABORALS DE TREBALL DE LA LLAR - ctte. indefinit						
SOU TREBALLADORA X12				COST FAMÍLIA X12		
*SOU BRUT	QUOTA TREBALLADORA	*SOU NET	HORARI	*SOU BRUT	QUOTA OCUPADORA	*TOTAL MENSUAL
518,40€	37,26€	481,14€	15h	518,40€	129,59€	647,99€
691,20€	48,55€	642,65€	20h	691,20€	168,87€	860,07€
864,00€	60,04€	803,96€	25h	864,00€	208,81€	1072,81€
1036,80€	71,20€	965,60€	30h	1036,80€	247,64€	1284,44€
1209,60€	88,12€	1121,48€	35h	1209,60€	306,49€	1516,09€
1381,33€	88,13€	1293,21€	40h	1381,33€	306,52€	1687,86€
1726,94€	110,18€	1616,76€	10h/dia	1726,94€	383,21€	2110,15
2072,54€	132,23€	1940,31€	12h/dia	2072,54€	459,90€	2532,44€
1726,94€	110,18€	1616,76€	INTERNA 10h presència	1726,94€	383,21€	2110,15
2072,54€	132,23€	1940,31€	INTERNA 20h presència	2072,54€	459,90€	2532,44€
829,44€	48,55€	780,89€	INTERNA CAP DE SETMANA	829,44€	168,87€	998,31€

* Preu hora arrodonit a 8,64€/h

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:

<http://treballdelallarjust.org/taula-de-preus/>

**S'han de pagar pagues extra?**

Sí. S'han de pagar DUES PAGUES EXTRA SENCERES, l'una a l'estiu i l'altre al Nadal. Les podem prorratejar però en aquest cas caldrà haver-ho acordat així en fer el contracte.

Es poden fer hores extra? Com les hem de pagar?

Les hores extra, aquelles que excedeixen l'horari habitual, 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 bé pagar-les pel MATEIX PREU QUE LES HORES ORDINÀRIES.

Es poden descomptar les despeses de manutenció i allotjament de la persona treballadora que s'hi està a casa?

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?

El pagament en espècies 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.

La família ha de fer nòmines com si fos una empresa?

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...

Al web del Ministeri de Treball pots trobar un model en format Excel molt fàcil de gestionar.

A més, es recomanable fer el pagament per transferència o qualsevol altre mitja que deixi constància.

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?

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. Fet això, queden dues opcions:

OPCIÓ A: Pagar el SOU que s'ha 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 per feines setmanals i 11€/h per les quinzenals, per exemple)

**A partit 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?**

L'ALTA DE SEGURETAT SOCIAL ÉS OBLIGATÒRIA SEMPRES. 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.

La Seguretat Social de les persones treballadores del Règim de Treball de la Llar és la mateixa que quan estan contractades per una empresa?

No exactament. 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.

Pot passar que la persona treballadora es trobi coberta per altres vies i no calgui donar-la d'alta a Seguretat Social?

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.

No s'hi val a dir que la persona treballadora ja està coberta perquè treballa a d'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.

Com havíem dit al principi de la guia, només queden fora de l'obligació de cotitzar els casos en que 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)

I no és molt complicat això de fer un alta i cotitzar com si la família fos una empresa?

No ho és tant com sembla. LA CLAU ESTÀ EN PERDRE-LI LA POR. Fer l'alta de Seg. 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.

Cotitzar a Seguretat Social per una relació laboral de Treball de la Llar pot suposar problemes amb Hisenda en fer la Declaració de Renda?

Ara mateix NO TÉ CAP EFECTE. 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.



Com funcionen els tràmits de les altes i les baixes de les persones treballadores?

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 pròpia TGSS.

El mecanisme habitual per fer les gestions d'ALTA, BAIXA o VARIACIÓ DE DADES consisteix a fer servir el portal IMPORTASS

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 Nº de mòbil per poder operar amb SMS, es podrà entrar al àrea personal i fer aquestes i moltes altres gestions.

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.

A través d'aquest últim mecanisme es pot, per exemple, notificar el mòbil actual per identificar-se digitalment i accedir a l'àrea personal.

Qui és qui ho ha de tramitar tot això?

ELS TRÀMITS HA DE FER-LOS LA CONTRACTADORA/OR. Podeu signar una AUTORITZACIÓ perquè ho faci un altre en nom seu.

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.

Qui ha de pagar les quotes de Seguretat Social? Com les cobraran?

LES HA DE PAGAR EL CONTRACTADOR/A, la quota sencera. 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.

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.

Quan la persona treballadora fa poques hores a la setmana i treballa en diferents cases funciona igual?

Abans existia la possibilitat que les persones treballadores que feien feina per hores a diferents domicilis cotitzessin pel seu compte, s'anomenava LES "DISCONTÍNUES". Per això ara JA NO EXISTEIX.

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 (15h a la setmana) Aquest va desaparèixer el 31/12/2022



Se sent a dir que cotitzar en Règim de Treball de la Llar no val per gaire. És cert això?

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 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 VAL LA PENA cotitzar a Treball de la Llar

Les persones treballadores de la Llar tenen o no tenen dret a l'atur?

FINALMENT SÍ. 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.

Les cotitzacions del Règim de Treball de la Llar compten per a la jubilació?

Les persones treballadores de la Llar SÍ QUE TENEN DRET A LA JUBILACIÓ. Les seves cotitzacions hi 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.

Les persones treballadores de la Llar tenen cobertura per 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 paga el contractador/a. 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 assessorar-se amb el suport d'alguna ONG, sindicat o servei públic per fer-ho efectiu.

El Règim de Treball de la Llar reconeix la protecció per maternitat/paternitat?

Això ES RECONeix EN IGUALTAT DE CONDICIONS AMB LA RESTA DE TREBALLADORES/ORS. 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.



A les persones treballadores de la Llar se'ls aplica la Llei de Prevenció de Riscos Laborals com a la resta de treballadores/rs?

SÍ I NO. El RD 16/2022 de 6 de Setembre va eliminar l'exclusió de l'aplicació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals a l'OCUPACIÓ DE LA LLAR que regia fins a aquell moment. Dos anys més tard, l'11 de setembre de 2024 s'ha publicat finalment el RD 893/2024 que regula la matèria. Per tant, ara per ara tenim una normativa específica sobre riscos laborals al sector, que inclou referències a casos d'abús i acosament sexual, en la que fonamentalment es determina que les persones contractadores tenen l'obligació de vetllar per tal que la feina es dugui a terme en condicions de seguretat i salut, marcant un seguit de previsions concretes.

En què es concreta això de les mesures de prevenció que contempla la normativa?

- **EL DRET/DEURE A LA PROTECCIÓ.** La normativa reconeix el dret de la treballadora a una protecció eficaç en matèria de salut laboral i el correlatiu deure de la persona ocupadora. Aquest dret es concreta en els aspectes següents: informació, formació, participació, paralització de l'activitat en cas de risc greu i vigilància de l'estat de salut.
- **L'AVALUACIÓ DE RISCOS.** Se li exigirà a la persona ocupadora (directament o per delegació) que la dugui a terme i la mantingui al llarg del temps. Està previst que des del Ministeri s'elabori un aplicatiu informàtic per fer-lo.
- **EQUIPS DE TREBALL I PROTECCIÓ.** Li correspon a la persona ocupadora facilitar l'equipament necessari per fer les activitats laborals de manera segura i no podrà suposar un càrrec econòmic per a la treballadora.
- **INFORMACIÓ, PARTICIPACIÓ I FORMACIÓ.** Tot i que es tracta d'un deure de la part ocupadora l'ha de dur a terme en col·laboració amb la treballadora, és una tasca conjunta, mantenir-la informada i es fa una segona previsió consistent a articular cursos de formació que es faran en horari laboral i sense càrrec per a la treballadora.
- **CASOS DE RISC GREU I IMMINENT.** S'especifica l'obligació de la part ocupadora d'informar sobre això, d'adoptar mesures de seguretat, si escau, i es recull el dret de la treballadora a interrompre l'activitat si cal, sense perjudicis en matèria laboral.
- **VIGILÀNCIA DE LA SALUT.** Es reconeix el dret a revisions de salut i s'ubica la part ocupadora en l'obligació de facilitar-les però no es concreta la via de fer-ho.

De quins riscos estem parlant?

- 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 el contractador/a i familiars, manca de reconeixement social i econòmic.



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 HI HA UNA QUE ÉS PRÒPIA del Règim de Treball de la Llar ja 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) Disminució dels ingressos de la unitat familiar o increment de les despeses per circumstància sobrevinguda.
- b) Modificació substancial de les necessitats de la unitat familiar que justifiquen que es prescindi de la persona treballadora de la llar.
- c) 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.