

CUIDEMOS DE QUIEN NOS CUIDA,

ies de justicia!

GUÍA DE CONTRATACIÓN Y RECOMENDACIONES
PARA UN TRABAJO JUSTO DE PROVISIÓN
DE CUIDADOS Y DE AYUDA EN EL HOGAR



Ajuntament de
Barcelona





ÍNDICE

Contenidos de esta guía

1	Introducción: el trabajo digno también es tu responsabilidad	3
	Propósito de esta guía _____	
2	Nace una nueva relación laboral	4
	Terminología _____	
3	¿Por dónde puedes empezar?	6
	Tipos de contrato y modelos _____	
4	¿Qué sucede con las personas trabajadoras en situación administrativa irregular?	8
	Derechos de la persona trabajadora. Trámites de regularización _____	
5	¿Cómo das de alta a la persona trabajadora?	10
	Trámites y coberturas de la Seguridad Social _____	
6	¿Cómo puedes cuidar de la persona cuidadora?	14
	Condiciones de trabajo y prevención de riesgos _____	
7	¿Y si quieres contratar a una persona interna?	17
	Condiciones de trabajo de la persona interna _____	
8	¿Cómo puedes remunerar el trabajo de cuidados?	18
	Salario _____	
9	¿Cómo podéis cerrar la relación de un modo justo?	20
	Finalización del contrato _____	
10	¿Necesitas más apoyo y asesoramiento?	22
	Puedes dirigirte a: _____	

1

INTRODUCCIÓN

El trabajo digno también es tu responsabilidad

PROPÓSITO DE ESTA GUÍA

Si necesitas contratar a una persona para que cuide de tu hogar o de las personas que más quieres, es importante que comprendas qué está a tu alcance y cuáles son tus responsabilidades.

El propósito de esta guía es ayudarte a conocer la terminología, la normativa aplicable, cuáles son tus responsabilidades y qué pasos debes dar para contratar, de un modo justo y digno, a una persona trabajadora de provisión de cuidados y de ayuda en el hogar. Además, también te indica los lugares a los que puedes dirigirte si precisas más información o asesoramiento.

Es importante que cuidemos de quien nos cuida, puesto que las tareas realizadas por estas personas son muy importantes y necesarias para la vida, y es esencial que se lleven a cabo respetando los derechos de ambas partes: tanto de quien recibe los cuidados como de quien los presta.

Esta guía también responde, principalmente, a la **precarización del sector del trabajo del hogar y de provisión de cuidados**. El sector laboral de los cuidados se caracteriza por una profunda feminización y una presencia muy

significativa de mujeres migradas, así como por la alta precariedad laboral que afecta a las trabajadoras, la cual obedece, directa o indirectamente, a la legislación vigente.

Por un lado, se trata de un sector con una presencia de economía sumergida muy significativa, por lo que en muchos casos las trabajadoras del hogar no cuentan con ningún tipo de protección social. La economía sumergida viene motivada, en parte, por la ley de extranjería, que genera situaciones de vulneración de los derechos de las trabajadoras de origen migrante. La situación de vulnerabilidad que experimenta este colectivo puede dar lugar a situaciones de abuso y de aceptación de condiciones laborales que no responden a un trabajo digno y justo. Por otro lado, incluso cuando la relación laboral está regularizada, la legislación del sector impide que las personas trabajadoras puedan tener acceso a derechos laborales tan básicos como, por ejemplo, la prestación por desempleo.

A lo largo de la guía se irá viendo en qué consiste esta legislación, así como las principales reivindicaciones de los colectivos que defienden los derechos laborales de este sector.

2

NACE UNA NUEVA RELACIÓN LABORAL

TERMINOLOGÍA

A continuación se explican algunos términos relacionados con estas cuestiones:

1 RELACIÓN LABORAL

Si en tu casa dispones de alguien que se hace cargo de **forma remunerada de las tareas de ayuda en el hogar (domésticas) o del cuidado de personas**, estás estableciendo una RELACIÓN LABORAL.

2 PERSONA TRABAJADORA

Es aquella persona que **voluntariamente presta servicios retribuidos por cuenta ajena**, de acuerdo con la organización y dirección de otra persona —física o jurídica—, denominada EMPLEADORA o empresaria.

En el sector de la provisión de cuidados y de ayuda en el hogar, en concreto, la persona trabajadora realiza este tipo de servicios y tareas principalmente en el **domicilio personal o familiar de la persona empleadora**.

3 PERSONA EMPLEADORA

Cuando estableces una relación laboral, pasas a ser una persona empleadora y asumes la **responsabilidad de coordinar la labor** de la persona trabajadora y de garantizar que disfrute de unas **condiciones de trabajo dignas**.

4 DOMICILIO DE LA PERSONA EMPLEADORA

Una vez que has establecido dicha relación laboral, tu casa pasa a ser el **DOMICILIO DE LA PERSONA EMPLEADORA**; es decir, el **espacio en el que la persona contratada lleva a cabo su trabajo**.



5

SALARIO BRUTO Y SALARIO NETO

Existen dos deducciones por aportaciones a la Seguridad Social: una la asume la persona empleadora y la otra, la persona trabajadora. El **coste de contratación por parte de la persona empleadora incluye el salario bruto y la cuota a la Seguridad Social.**

El salario bruto de la persona trabajadora es la suma (salario base + pagas extras) que se obtiene antes de descontar la parte que hay que pagar a la Seguridad Social (4,55 %) + el IRPF (si procede, normalmente el 2 %) de la persona trabajadora.

Por consiguiente, el salario neto es el importe que se obtiene después de descontar la cotización a la Seguridad Social (el 4,55% del salario bruto) y, si procede, el IRPF; o sea, **es la cantidad final que cobrará la persona trabajadora.**



¿QUÉ TAREAS ESTÁN REGULADAS POR LA NORMATIVA?

Todas aquellas que pueden realizarse en el domicilio familiar con objeto de **cuidar del hogar o de las personas que residen en él.**

Puede tratarse de tareas de provisión de cuidados a personas con alguna enfermedad, con alguna dependencia puntual o permanente, a la infancia, o a cualquier otra persona. También se incluyen tareas de ayuda en el hogar, como limpiar, planchar, cocinar, ir a comprar, regar las plantas, conducir un vehículo, etc.

En todos los casos, las tareas deben estar vinculadas directamente con la provisión de cuidados y de ayuda en el hogar. Se pueden llevar a cabo estrictamente en el domicilio familiar, o bien en la calle (por ejemplo, cuando se trata de tareas de acompañamiento).

6

NORMATIVA APLICABLE AL TRABAJO EN EL HOGAR

El instrumento normativo fundamental es el Real Decreto 1620/2011, que regula el marco de este tipo de relaciones, así como la normativa específica de la Seguridad Social, junto con el Real Decreto Ley 29/2012, que aunque no modifica las condiciones laborales, sí que cambia las cotizaciones a la Seguridad Social. **Es importante estar al corriente de las disposiciones de actualización anuales.**

Puedes encontrar la información actualizada en la web del Ministerio de Trabajo: [www. empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/index.htm](http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/index.htm)



¿QUÉ SITUACIONES NO ESTÁN REGULADAS POR LA NORMATIVA?

- ▶ Las contrataciones que **no hayan sido efectuadas por una persona particular**; por ejemplo, empresas, empresas de trabajo temporal (ETT), personas jurídicas, comunidades de propietarios, etc.
- ▶ Las contrataciones incluidas en el ámbito de las prestaciones acordadas por las entidades públicas en el marco de la **Ley de la Dependencia.**
- ▶ Las relaciones entre familiares y aquellas basadas en relaciones de amistad y de buena vecindad.
- ▶ Las relaciones establecidas con **au-pairs**. No deben confundirse con los servicios de atención y cuidado a la infancia ni con los servicios de canguero, que sí que están regulados por la normativa.

3

¿POR DÓNDE

PUEDES EMPEZAR?

TIPOS DE CONTRATO Y MODELOS

Siempre que se establece una relación laboral, aunque solo sea para algunas horas, existe un contrato, sin ninguna excepción.

Por el simple hecho de acordar con la persona que trabajará en tu domicilio familiar qué tareas llevará a cabo, a qué hora iniciará y terminará su jornada, y qué le pagarás, ya estás concertando un **contrato verbal con validez legal**.

Con independencia de que la jornada sea a tiempo parcial o a tiempo completo, si una de las dos partes —la persona empleadora o la persona trabajadora— solicita un **contrato escrito**, será preciso hacerlo. Sin embargo, en las relaciones laborales de más de cuatro semanas, el contrato escrito no es opcional, sino que es obligatorio. Por lo tanto, el **contrato verbal es la excepción y el contrato escrito es la norma**.

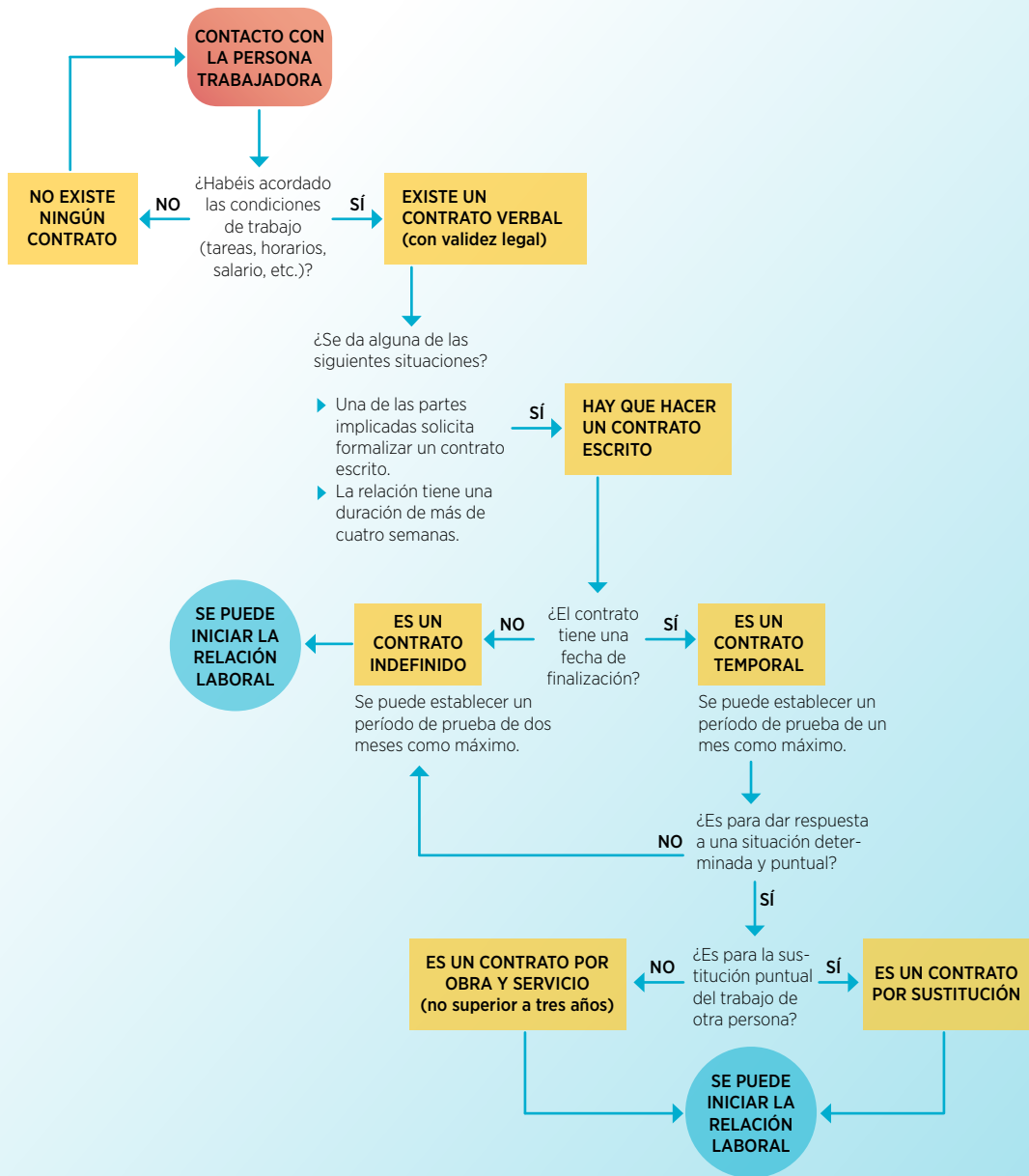
El contrato puede ser **indefinido o temporal**. Si es temporal, puede ser de dos tipos:

a) por obra o servicio (no podrá ser superior a tres años);

b) por sustitución (para sustituir a una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo; por ejemplo, en el caso de un permiso por maternidad).

¿CUÁLES SON LOS ELEMENTOS DE UN CONTRATO DE TRABAJO?

- ▶ Identidad de las partes.
- ▶ Duración y distribución de la jornada.
- ▶ Si procede, duración y distribución de la realización de horas de presencia y cómo se retribuyen, que nunca podrán superar las 20 horas semanales.
- ▶ Duración y fecha de inicio de la relación laboral.
- ▶ Período de prueba, si se ha pactado, no superior a dos meses.
- ▶ Salario bruto.
- ▶ Duración de las vacaciones.



¿DÓNDE PUEDES ENCONTRAR MODELOS DE CONTRATO?

Puedes descargar distintos MODELOS DE CONTRATO en la web: www.sepe.es/contratos.

4

¿QUÉ SUCEDE CON LAS PERSONAS

TRABAJADORAS EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA IRREGULAR?

DERECHOS DE LA PERSONA TRABAJADORA. TRÁMITES DE REGULARIZACIÓN

Si contratas a una persona en situación administrativa irregular, antes de darla de alta en la Seguridad Social, tienes que efectuar el **trámite de regularización administrativa** de dicha persona.

En este sentido, es muy importante recordar que, si has seleccionado a una persona en situación administrativa irregular para que trabaje en tu domicilio, **es posible contribuir a regularizar su situación**, de modo que luego puedas formalizar su relación laboral y darla de alta en la Seguridad Social.

¿QUÉ REQUISITOS EXIGE LA REGULARIZACIÓN ADMINISTRATIVA?

El proceso más empleado es el de **residencia por arraigo social**: la persona trabajadora debe disponer de una **oferta de trabajo cuya duración mínima sea de un año y establezca un sueldo igual o superior al salario mínimo interprofesional a jornada completa, que en el año 2018 es de 10.302,60 euros anuales.**

Es preciso que la persona trabajadora haya estado residiendo **tres años en el Estado español** (es muy importante que durante este período se haya empadronado correctamente), que no tenga antecedentes penales y que pueda demostrar elementos de integración social (cursos de castellano y catalán, tener familiares con número de identidad de extranjero [NIE] que estén residiendo en el Estado español, etc.).

¿CÓMO PUEDES INICIAR EL TRÁMITE PARA REGULARIZAR LA SITUACIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA?

Tú, como **persona empleadora**, debes hacer una oferta de trabajo para un año —en la que conste el salario mínimo— y presentar tu declaración de renta y el certificado municipal de convivencia en la Oficina de Extranjería, donde revisarán si dispones de ingresos suficientes para garantizar el pago del salario indicado durante el año de residencia solicitado.

El trámite de residencia por arraigo social puede llevar entre tres y seis meses, incluido el tiempo necesario para reunir la documentación solicitada.

Más información en:

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



¿CUÁNDO PODRÁS DAR DE ALTA A LA PERSONA TRABAJADORA EN LA SEGURIDAD SOCIAL?

Podrás dar de alta a la persona trabajadora en la Seguridad Social, después de que la Oficina de Extranjería haya resuelto tu solicitud de forma favorable, en el plazo de **un mes a partir de la fecha de la resolución**.

¿QUÉ ENTIDADES SOCIALES PUEDEN AYUDARTE?

En la ciudad de Barcelona existen varias entidades sociales que disponen de servicios jurídicos de asesoramiento gratuito en materia de extranjería. Puedes dirigirte a ellas para recibir todo el acompañamiento necesario y realizar el trámite de un modo satisfactorio.

Puedes consultar las entidades en:

www.bcn.cat/novaciudadania



¿CÓMO DAS DE ALTA A LA PERSONA TRABAJADORA?

TRÁMITES Y COBERTURAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Debes tramitar el alta de la persona trabajadora desde la primera hora de trabajo.

Según la normativa actual, el régimen de la Seguridad Social aplicable es el **régimen general, pero enmarcado en un sistema especial.**

A continuación se **desmontan algunos «mitos urbanos»** relacionados con este tema:

- ▶ No es cierto que la persona trabajadora **pueda estar cubierta por su cuenta**, ya sea porque cotiza a través de otros empleos, porque tiene una mutua privada, o porque está casada con alguien que sí que cotiza en la Seguridad Social. **Si tú no la das de alta, el trabajo que realice en tu casa no quedará cubierto.**
- ▶ Actualmente no existe la posibilidad de que las personas trabajadoras que realizan trabajos por horas en distintos domicilios coticen por su cuenta; es lo que antes se denominaba **«trabajadoras discontinuas».**

- ▶ No es cierto que para tramitar el alta en la Seguridad Social y gestionarla debas utilizar los **servicios profesionales de una gestoría**. Puedes hacerlo por tu cuenta, ya que se trata de un trámite administrativo sencillo y puedes disponer del apoyo gratuito de las entidades que trabajan en el sector (véase la página 22).

Una reforma del año 2013 abrió la posibilidad de que las personas trabajadoras se hicieran responsables del pago de las cuotas a la Seguridad Social en el caso de empleos de menos de 60 horas al mes (15 horas a la semana).

Sin embargo, en estos casos, la persona empleadora también es quien debe tramitar su alta, y si la persona trabajadora no ingresa el importe de la cuota, la persona empleadora asume la responsabilidad de dicha cuantía.

Asimismo, la ley exige que la persona empleadora acredite que, además del salario, le ha pagado a la persona trabajadora la parte que le corresponde de la Seguridad Social.

¿POR QUÉ TIENES QUE PAGAR LA SEGURIDAD SOCIAL?

Cuando contratas a una persona trabajadora del hogar y de cuidados, debes pagarle la Seguridad Social correspondiente. **No es una opción, sino una obligación** que forma parte del coste de un trabajo que es esencial para el cuidado de tu casa o de tus familiares.

¿CUÁNTO DEBES PAGAR DE SEGURIDAD SOCIAL??

Para saber la cantidad real que tendrás que pagar cada mes, primero deberás determinar el salario mensual y luego añadirle el prorrateo de las pagas extraordinarias. Cuando tengas el importe final, tendrás que averiguar qué franja le corresponde de entre todas las que calcula la Tesorería General de la Seguridad Social y que modifica cada año.

Puedes encontrar esta información en las oficinas de la Tesorería o a través de este enlace: www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci0777/index.htm

Bases y tipos de cotización, 2018		
Tramo	Retribución mensual neta euros/mes	Base de cotización euros/mes
1.º	Hasta 196,15	167,74
2.º	Desde 196,16 hasta 306,40	277,51
3.º	Desde 306,41 hasta 416,80	387,29
4.º	Desde 416,81 hasta 527,10	497,08
5.º	Desde 527,11 hasta 637,40	606,86
6.º	Desde 637,41 hasta 746,90	716,65
7.º	Desde 746,91 hasta 858,60	858,60
8.º	Desde 858,61	896,94

% tipo de cotización (en euros)			
Contingencias	Persona empleadora	Persona trabajadora	TOTAL
Comunes	22,85	4,55	27,40

¿EXISTE ALGUNA BONIFICACIÓN FISCAL?

Una información a tener en cuenta es que desde el año 2012 la Seguridad Social aplica una bonificación automática del 20 % en todas las cotizaciones, y una más específica del 45 % para las familias numerosas que hagan contratación.

En julio de 2017 se anuló este incentivo a la contratación para las familias. Sin embargo, en octubre de 2017 se recuperó mediante el Real Decreto Ley 14/2017, que incluye la reincorporación de esta reducción, pero únicamente **con efectos hasta el 31.12.2018**.

Para conocer las bonificaciones fiscales actualizadas en temas de contratación laboral de trabajadoras del sector de la provisión de cuidados y de ayuda en el hogar, puedes dirigirte al Centro de Información y Recursos para los Cuidados ([véase la pág. 22](#)).

¿QUÉ TRÁMITES DEBES REALIZAR?

Los trámites son sencillos. Debes realizarlos tú, como persona empleadora, pero también puedes firmar una autorización para que los efectúe otra persona en tu nombre. En las oficinas de la Tesorería General de la Seguridad Social te ayudarán con los trámites. Cada vez más, apuestan por las gestiones telemáticas. Además, las entidades de la Red del Trabajo del Hogar Justo pueden facilitarte asesoramiento ([véase la pág. 22](#)).

Con respecto a los pagos a la Seguridad Social, estos los gestiona la Tesorería General de la Seguridad Social. Cuando tramites el alta de la persona trabajadora, esta administración te solicitará tus datos bancarios, de modo que cada mes pueda efectuarte el cargo automáticamente. Siempre cobra a mes vencido, el día 30 (el mes de enero lo pagarás a finales de febrero, y así sucesivamente). La cuota solo cambiará si presentas una «Variación de datos», por una modificación de jornada y de salario, y dejarán de cobrártela cuando presentes la baja de la persona trabajadora en la Seguridad Social.

¿EN QUÉ CONSISTE EL PROCEDIMIENTO PASO A PASO?

1 **Cumplimenta el formulario de obtención del Código de Cuenta de Cotización (CCC) TA6-0138.**

El impreso de alta de la persona empleadora para la obtención del CCC **solo deberás cumplimentarlo la primera vez.** Cuando en el futuro tengas que hacer un alta, podrás omitir este paso.



2 **Cumplimenta el formulario de alta TA2-S0138.**

En todas las contrataciones deberás cumplimentar el **impreso de alta de la persona trabajadora.**



3 **Presenta toda la documentación en la Tesorería General de la Seguridad Social.**

Tienes que llevar a la Tesorería los **dos formularios que habrás cumplimentado y tres copias firmadas del contrato de trabajo, así como el original y una fotocopia del DNI o del NIE,** tanto de la persona empleadora como de la persona trabajadora (y, llegado el caso, la autorización y el DNI de la persona .autorizada).



El mismo formulario de alta (TA2-S0138) te servirá para tramitar las bajas y las variaciones de jornada que comporten un cambio de salario y de cotización.

¿CÓMO PROTEGE LA SEGURIDAD SOCIAL A LA PERSONA TRABAJADORA?

En este Sistema Especial, algunas coberturas (protecciones previstas por el sistema) no están reconocidas —como el desempleo—; otras sí que lo están —como las bajas médicas o la jubilación—, pero se desconocen o resulta difícil hacerlas efectivas. A continuación se describen las distintas coberturas.

LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO:

Este Sistema Especial **no reconoce ningún tipo de prestación por desempleo**. Esta es una de las principales reivindicaciones de las personas trabajadoras de este sector. Al respecto, **el Convenio 189, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** en el mes de junio de 2011, insta a los países a desarrollar nuevos instrumentos para abordar las condiciones especiales del trabajo del hogar con objeto de garantizar una protección legal equitativa y evitar las prácticas discriminatorias que afectan a las mujeres —en especial a las mujeres de origen migrante— en situaciones de alta vulnerabilidad. Aunque desde entonces el Convenio ha sido ratificado por 23 países, el Estado español aún no lo ha hecho.

LA BAJA MÉDICA:

La baja médica está reconocida. Hay dos situaciones posibles:

- ▶ **Por accidente o enfermedad laboral:** Se cobra a cargo de la Seguridad Social, el 75% de la base reguladora, desde el día siguiente al hecho.
- ▶ **Por enfermedad común** (cuando no es fruto de un accidente ni de una enfermedad laboral): se cobra a cargo de la Seguridad Social, a partir del 4.º día, el 60 % de la base reguladora, y a partir del 21.º día, el 75 %.

Los tres primeros días no se cobran. Los días que van del 4.º al 8.º (incluidos) los tienes que pagar tú como persona empleadora. A partir del 9.º día debes solicitar el pago a la Seguridad Social.

LOS PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD:

Se reconoce, en igualdad de condiciones con el resto de personas trabajadoras, el derecho a **16 semanas de permiso retribuido del 100 % de la base a cargo de la Seguridad Social por nacimiento, adopción o acogida**. Las seis primeras semanas corresponden a la madre o a la persona adoptante o acogedora; el resto del tiempo se puede ceder, si procede, a la otra persona progenitora. También se reconoce el permiso de paternidad de cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables a dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción o acogida múltiples.

LA JUBILACIÓN:

Las personas trabajadoras del hogar y de cuidados **tienen derecho a la jubilación**, con los mismos criterios de años cotizados que se exigen al resto de personas trabajadoras. El cálculo del importe de la pensión depende de lo que se haya cotizado. En este caso, el sistema no toma en consideración las peculiaridades del tipo de trabajo (jornadas parciales, trabajos por horas, salarios bajos), por lo que también es una reivindicación laboral del sector. Por consiguiente, estas personas trabajadoras tienen derecho a la jubilación y para poderse beneficiar de ella es necesario que coticen desde el primer día.



6

¿CÓMO PUEDES CUIDAR DE LA PERSONA CUIDADORA?

CONDICIONES DE TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

¿CÓMO PUEDES ESTABLECER LA JORNADA LABORAL Y LA DEDICACIÓN HORARIA?

La jornada laboral puede ser a **tiempo completo** (40 horas semanales como máximo) o a **tiempo parcial**. El descanso entre jornadas para las personas trabajadoras es de **11 horas diarias, como mínimo**. También se puede trabajar por horas: todas ellas durante un único día a la semana o repartidas en varios días.

La jornada puede ser continua o partida. Sin embargo, es importante que tengas en cuenta las implicaciones de gasto y tiempo que pueden suponer para la persona trabajadora los desplazamientos a lo largo de una jornada. Lo ideal sería encontrar una **opción horaria que sea lógica, cómoda para ambas partes y que se haya pactado previamente**.

Para cuidar de la persona que has contratado es importante que ajustes bien su **volumen de trabajo a la dedicación horaria prevista**.

La persona trabajadora puede solicitar una **reducción de jornada, con reducción de salario, en casos de guarda legal y de cuidado de familiares, de menores o de personas dependientes**. También se debe tener en cuenta lo previsto específicamente en el caso de que la persona trabajadora tenga reconocida la situación de Víctima de Violencia de Género; por ejemplo, derechos laborales en casos de ausencias o faltas de puntualidad, reducción de la jornada o reordenación del tiempo de trabajo, excedencia, etc.

¿QUÉ VACACIONES Y PERMISOS DEBES TENER EN CUENTA?

La persona trabajadora tiene derecho a **30 días naturales de vacaciones pagadas por año trabajado** (descanso con abono de salario). Los días se pueden fraccionar, pero como mínimo debe poder disfrutar de 15 días de vacaciones seguidos. Tenéis que llegar a un acuerdo con respecto a las fechas y pactarlas con una antelación mínima de dos meses.

Además de las vacaciones, la persona trabajadora tiene derecho a disfrutar de los **14 días festivos anuales** que se celebren en la localidad donde se lleve a cabo el trabajo.

Si el trabajo se efectúa de forma continua a lo largo de la semana y hay un día festivo, solo le puedes pedir que venga a trabajar si hay una compensación adecuada. Si tiene contratadas unas horas de trabajo semanales, concentradas

en uno o dos días, podéis negociar adaptaciones para que no coincidan reiteradamente los días festivos con el día de trabajo.

Por último, la persona trabajadora puede disfrutar de permisos retribuidos de acuerdo con el marco general establecido en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores por: matrimonio, nacimiento de su hijo o hija, traslado de domicilio, cumplimiento de deberes inexcusables, etc.

¿CÓMO PUEDO CONOCER LOS DÍAS FESTIVOS DE 2018 EN BARCELONA?

Los puedes consultar en: www.ajuntament.barcelona.cat/calendarifestius/ca/

¿CÓMO PUEDES MINIMIZAR LOS RIESGOS PARA LA PERSONA CUIDADORA?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales no contempla las especificidades del trabajo de cuidados y de ayuda en el hogar.

Sin embargo, tanto esta Ley como el Real Decreto que regula las relaciones de trabajo en el hogar dejan claro que, como persona empleadora, **debes velar para que el trabajo que se realice en tu casa se lleve a cabo en unas condiciones de seguridad y salud adecuadas.**

A tal efecto, la fórmula que debes aplicar es la siguiente:

Minimización
de riesgos



Identificación de
posibles riesgos



Adopción de medidas
de prevención

1. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

Se pueden destacar cuatro clases de riesgos laborales:

► Riesgos relacionados con las condiciones de seguridad en la realización del trabajo

Posibles golpes y caídas, electrocuciones e incendios, cortes y amputaciones.

► Riesgos relacionados con el medio ambiente laboral

Todos los aspectos relacionados con el **empleo de productos químicos peligrosos para la salud, la manipulación de medicamentos e instrumentos diversos** —como jeringuillas en los casos de cuidado de personas y el riesgo de contagio de enfermedades— y los **productos tóxicos de limpieza**. Estos productos y su combinación pueden desencadenar, entre otros, el desarrollo de ciertas enfermedades —como algunos tipos de cáncer— o enfermedades respiratorias.

► Riesgos ergonómicos

Los problemas derivados de la realización de movimientos repetitivos y, sobre todo, los provocados por la carga de pesos (objetos domésticos o la movilización de personas dependientes), así como la sobrecarga postural.

► Riesgos psicosociales

Estos tipos de trabajos pueden comportar una presión psicológica y un malestar emocional derivados de distintos factores, como, por ejemplo: un elevado nivel de implicación emocional y la necesidad de gestionar el vínculo adecuadamente; el aislamiento en el que se llevan a cabo las tareas laborales,

sin compañeras de trabajo; la sensación de cautiverio en los casos de las trabajadoras internas; las dificultades de relación personal/laboral con la persona empleadora y sus familiares; el acoso sexual; la falta de reconocimiento social y económico.

2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Una vez que hayas adoptado la primera medida de prevención (identificación de riesgos), lo siguiente que deberás tener en cuenta guarda relación con la formación. Este aspecto no está suficientemente desarrollado, pero tanto los servicios públicos como las entidades de personas trabajadoras y aquellas que se dedican a una intermediación justa están avanzando en este sentido ([véase la pág. 22](#))

Asegúrate de que tanto tú—en tanto que persona empleadora— como la persona trabajadora habéis recibido la formación adecuada, o facilita que ella la reciba. Además, recuerda adquirir productos y herramientas que permitan realizar el trabajo con seguridad.



7

¿Y SI QUIERES CONTRATAR A UNA PERSONA INTERNA?

CONDICIONES DE TRABAJO DE LA PERSONA INTERNA

La normativa que regula el trabajo del hogar contempla la figura de la **persona trabajadora interna**; es decir, de la persona que pasa la noche en el hogar donde trabaja. Se trata de una modalidad de trabajo legal—si se cumple con lo establecido en la normativa— que satisface las necesidades de algunas situaciones familiares.

La **jornada laboral efectiva de la persona trabajadora interna es de 40 horas**. Durante cinco días a la semana tiene que trabajar ocho horas al día, como cualquier otra persona trabajadora. Además, tiene derecho a dos horas diarias de descanso para destinar a las comidas (estas horas no se contabilizan como horas de trabajo efectivo, sino de descanso).

La persona trabajadora interna se queda a dormir en el hogar en virtud de lo que se denomina **«pacto de pernocta»**. En todo caso, es importante recordar que se queda en el hogar para dormir, no para trabajar. Cuando la persona trabajadora interna no está haciendo horas de trabajo, tiene derecho a quedarse toda la noche en su habitación, salvo que haya una situación de emergencia. No se debe confundir la pernocta con las horas de presencia, que se deben pagar. Tiene derecho a 12 horas seguidas de descanso, que solo se podrán reducir a 10 si se compensan con dos horas de descanso en un período que puede comprender hasta cuatro semanas.

Hay que adecuar un espacio del domicilio para que la persona trabajadora pueda descansar en él con **dignidad e intimidad**.

La persona trabajadora tiene derecho a un **descanso semanal continuo** de 36 horas; es decir, si un día se marcha por la mañana, se reincorporará al trabajo al día siguiente por la noche (por ejemplo, desde las 10.00 horas del sábado hasta las 22.00 horas del domingo).

¿Y QUÉ PASA SI NECESITAS CUIDAR DE ALGUIEN LAS 24 HORAS DEL DÍA, SIETE DÍAS A LA SEMANA?

Aunque exista la figura de la persona trabajadora interna, nunca puedes cubrir con una sola persona el cuidado de alguien 24 horas al día, siete días a la semana. Recuerda que la jornada laboral efectiva de la persona trabajadora interna es de 40 horas a la semana. Por lo tanto, debes contratar a varias personas en función de la atención y de la provisión de cuidados que exija la situación. En cada caso, deberás prever varias jornadas diurnas, nocturnas y de fines de semana.



¿CÓMO PUEDES REMUNERAR EL TRABAJO DE CUIDADOS?

SALARIO

La persona trabajadora que cuida de nuestra casa, de nuestros hijos e hijas, de nuestra madre, padre, abuela, abuelo, un familiar dependiente... cuida de personas y cosas que nosotros valoramos y queremos muchísimo.

Por consiguiente, es de justicia que la persona trabajadora que lleva a cabo un trabajo con profesionalidad, atención y gran esmero, reciba una retribución justa y digna.

Para tener la certeza de que ello es así, se debe determinar a cuánto asciende el **importe de un salario justo**, lo cual no siempre es fácil, porque depende de numerosos factores, como el tipo de trabajo y la dedicación exigida. No obstante, sí que podemos determinar los límites por debajo de los cuales un sueldo deja de ser justo.

El trabajo del hogar y de cuidados carece de un convenio colectivo —y no está previsto que vaya a tenerlo— que en cualquier otro ámbito de trabajo define estos límites en las tablas de salario. Por lo tanto, el único referente de validez normativa es el **salario mínimo interprofesional** que fija cada año el Gobierno del Estado (10.302,60 euros en 2018). Ahora bien, este salario es insuficiente para garantizar el coste de vida actual, que, además, varía de un lugar a otro.

¿TIENES QUE EFECTUAR DOS PAGAS EXTRAS AL AÑO?

Depende de lo siguiente: debes pagar el **sueldo anual pactado con la persona trabajadora**, y como persona empleadora puedes decidir si dicha cantidad la divides en 12 o en 14 pagas. Es decir, puedes acordar pagar el sueldo mensual y las pagas extras cuando corresponda, o bien prorratear (dividir proporcionalmente) las pagas extraordinarias en cada mensualidad. En ambos casos, el coste anual para ti será el mismo.

¿CÓMO PUEDES EFECTUAR EL PAGO?

Cada mes tienes que pagarle el salario a la persona trabajadora, preferiblemente por medio de algún sistema que deje constancia de ello (por ejemplo, mediante transferencia bancaria). Además, tienes que entregarle un recibo de salario en el que se detallen los conceptos: el salario base, el prorrateo de las pagas, las horas extras, etc. Puedes encontrar un modelo de este recibo en: www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/retribuciones/index.htm

Si la persona trabajadora tiene que realizar más horas de las previstas en su horario —es decir, **horas extras**—, deberás pactarlas previamente. No las puedes exigir, y deberás compensarlas, bien con un descanso retribuido equivalente en las cuatro semanas siguientes, o pagándoselas al precio/hora que hayáis establecido.

¿QUÉ ES EL SALARIO EN ESPECIE?

Cuando calcules el salario, puedes añadirle el gasto de alojamiento y manutención si la persona trabajadora duerme y/o hace las comidas en el domicilio. Es lo que se denomina «salario en especie» y no cuenta para el cómputo del salario mínimo interprofesional. Es decir, no se puede pagar en metálico menos del salario mínimo anual y, en todo caso, **el salario en especie no puede representar más del 30 % de lo que se paga en efectivo.**

Este concepto no cotiza ni debe constar en la hoja de salario si se refiere al hecho de que la persona trabajadora realiza las comidas en el domicilio donde trabaja. En cambio, sí que cotiza si la persona empleadora paga dinero a la persona trabajadora en concepto de manutención.

¿Y CÓMO PUEDES PAGAR SI LA PERSONA TRABAJA POR HORAS?

En el caso de que la persona trabajadora no realice sus tareas diariamente (si trabaja, por ejemplo, una o dos veces por semana, o cada quince días), siempre es necesario que hagas un contrato calculando un sueldo mensual para tramitar el alta en la Seguridad Social y que te asignen las cuotas correspondientes.

Luego, tienes dos opciones:

▶ **OPCIÓN A:**

Pagarle el **salario** calculado cada mes, con las vacaciones correspondientes y dos pagas extras, prorrateadas o no.

▶ **OPCIÓN B:**

Pagarle por **hora trabajada**, a razón de un precio superior que incluya las vacaciones y las pagas extras, así como los gastos de transporte correspondientes.

Recuerda que cada año deberás ajustar el salario en función de la media de actualización acordada en los convenios, que corresponde aproximadamente al incremento del índice de precios de consumo (IPC), y teniendo en cuenta el salario mínimo interprofesional que se establece para cada año y que se aprueba en los presupuestos generales del Estado.



9

¿CÓMO PODÉIS CERRAR LA RELACIÓN DE UN MODO JUSTO?

FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

Cuando sea necesario poner fin a una relación laboral, la ley prevé cómo hacerlo sin que ello perjudique a las partes.

CAUSAS DE FINALIZACIÓN

En este y en otros contratos, existen muchos motivos que pueden dar lugar al fin de la relación laboral. Están recogidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, y se destacan los siguientes:

- ▶ **Finalización del período** pactado de sustitución o de la obra o servicio en los contratos temporales.
- ▶ **Baja voluntaria** o dimisión de la persona trabajadora.
- ▶ No superación del **período de prueba**.
- ▶ **Despido**.
- ▶ **Otros motivos** ajenos a la relación laboral; por ejemplo, el fallecimiento de la persona que se estaba cuidando o su ingreso en una residencia, o la jubilación de la persona trabajadora.

¿CÓMO PUEDES NOTIFICAR LA FINALIZACIÓN DEL CONTRATO?

Debes **notificarla formalmente** a la persona trabajadora, de acuerdo con lo que se establezca en cada caso.

La notificación siempre deberás realizarla por escrito, no puede ser verbal, ni por un mensaje SMS ni a través de las redes sociales.

En cualquier caso, antes de la notificación, es conveniente que te pongas en contacto con los servicios públicos, entidades o sindicatos que trabajan en el sector para tener la certeza de que lo haces como es debido; de lo contrario, corres el riesgo de que te denuncien por despido improcedente y que en vez de abonar la cantidad de 12 días por año trabajado tengas que pagar 20 días por año trabajado.

¿QUÉ LIQUIDACIONES DEBES EFECTUAR?

En todos los casos tienes que efectuar la **liquidación de pagas** (si no estaban prorrateadas, de acuerdo con lo que hayáis establecido en el contrato), y también de las vacaciones no realizadas (si no estaban incluidas en el precio/hora por trabajos de pocas horas).

También debes liquidar, necesariamente, la **indemnización**, salvo que se haya producido una baja voluntaria por parte de la persona trabajadora. Esta indemnización equivale a 12 días por año trabajado y deberás efectuarla en el momento en que entregues la documentación.



¿CÓMO PUEDES TRAMITAR LA BAJA?

Cuando hayas gestionado la baja con la persona trabajadora, lo más importante es que **la formalices en la Tesorería General de la Seguridad Social**.

El plazo para gestionar la baja es de tres días desde la finalización de la relación laboral. De lo contrario, te seguirán cobrando la cuota de cotización.

10

¿ NECESITAS MÁS APOYO Y ASESORAMIENTO?

ENTIDADES DE APOYO

Puedes dirigirte a:



CENTRO DE INFORMACIÓN Y RECURSOS PARA LOS CUIDADOS (AYUNTAMIENTO DE BARCELONA)

C/ Viladomat, 127
08015 Barcelona

Se inaugurará en 2019.

Puedes obtener información en: ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/es

ENTIDADES QUE REALIZAN INTERMEDIACIÓN:



RED DEL TRABAJO DEL HOGAR JUSTO

C/ Guàrdia, 11, bajos
08001 Barcelona

Teléfono: Tel. 93 443 30 40
Correo electrónico: anemperfeina@pangea.org
Página web: anemperfeina.org

PUNTOS DE DEFENSA DE DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:



PUNTO DE DEFENSA DE DERECHOS LABORALES EN CIUTAT VELLA

Pl. Salvador Seguí, 16-17
08001 Barcelona

Para concertar cita previa:

Tel. 932.346.120

Correo electrónico:

dretslaboralscv@barcelonactiva.cat

Horario de atención sin cita previa:

Martes de 9 a 19 horas

Jueves de 10 a 19 horas



PUNTO DE DEFENSA DE DERECHOS LABORALES EN NOU BARRISS

C/ Vilalba dels Arcs, 39
08042 Barcelona

Para concertar cita previa:

Tel: 932.346.121

Correo electrónico:

dretslaboralsnb@barcelonactiva.cat

Horario de atención sin cita previa:

Martes de 9 a 14 horas y de 15 a 19 horas



SINDILLAR/SINDIHOGAR (SINDICATO INDEPENDIENTE DE MUJERES TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADOS)

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

Correo electrónico:

sindihogar@hotmail.es

Página web:

labonne.org/sindihogar

Horario:

Lunes y jueves de 16 a 18 horas

También puedes consultarla online:

ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/es