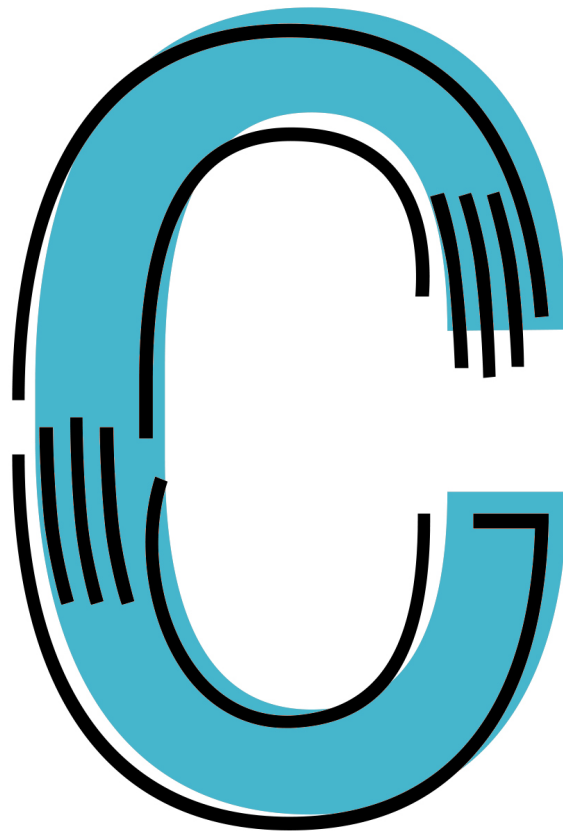




**Ajuntament
de Barcelona**



**Famílies i treballadores,
junttes fem front a la covid-19.**

**Guia pràctica per a famílies
contractadores en el règim
de treball de la llar**

Amb l'actual situació de risc de contagi per covid-19, les normes que regeixen l'estat d'alarma i les ordres de confinament, **es manté l'activitat de les treballadores de la llar i les cures o s'ha suprimit?**



- Sí. Es pot mantenir. L'activitat laboral regida per la normativa de treball de la llar no ha quedat inclosa entre les activitats que no es poden dur a terme. Per tant, s'entén que la relació laboral es manté i, si no es pacta una altra cosa, la treballadora seguirà anant a treballar i cobrarà el seu salari amb ple respecte de les condicions acordades i drets adquirits.

Les activitats de cura regides per la normativa del treball de la llar es poden seguir duent a terme.

Hi va haver moments en què no va ser així?



- Sí. En va haver. Al llarg del període des del 30 de març fins al 9 d'abril, el temps del confinament més estricte, es va marcar una diferència entre les tasques que corresponien a l'atenció de persones dependents, que es va identificar com a tasca essencial, i la resta. En aquell període, les primeres, com a tasca essencial, s'havien de seguir portant a terme i les segones quedaven suprimides, en el benentès que la treballadora gaudia d'un PERMÍS RETRIBUÏT RECUPERABLE. És a dir, no anava a treballar, cobrava igualment el seu sou i més endavant havia de recuperar les hores.

Entre el 30 de març i el 9 d'abril va regir el permís retribuït recuperable per a les activitats que no eren d'atenció de persones dependents.

- En aquest sentit cal tenir present que no es pot imposar a la treballadora que recuperi les hores del permís recuperable, ni cap altra, a càrrec de dies de vacances. Les vacances s'han de pactar i en tot cas s'han de notificar amb un mínim de dos mesos d'antelació. No es poden fer servir per recuperar les hores de permís retribuït.

En aquestes mateixes dates, l'atenció de persones dependents es considerava una activitat essencial i s'havia de seguir fent.

Si la relació laboral es manté, he d'obeir alguna normativa per minimitzar els riscos de contagi? He de proporcionar a la treballadora material de protecció?



- No s'aplica cap normativa específica, però cal vetllar, com a responsable de la llar, per la seguretat laboral de la treballadora i les persones ateses, i prendre mesures eficaces al respecte.
- La Llei de riscos laborals exclou de la seva aplicació les relacions laborals regides per la normativa de treball de la llar. Però aquesta mateixa llei diu de manera explícita que la persona contractadora, el/la titular de la llar, està obligat a vetllar perquè la feina es faci en condicions de seguretat i que ha de prendre mesures eficaces perquè així sigui.
- Per tant, aplicat a l'àmbit de la covid-19, caldrà que el responsable de la llar prengui mesures eficaces perquè la treballadora pugui dur a terme la feina en condicions de seguretat laboral: posar a la seva disposició material de protecció, respectar les distàncies de seguretat en la mesura del possible, vetllar pel compliment de les normes d'higiene personal, assegurar-se que la treballadora té calçat i roba de recanvi al domicili, etc.

Les famílies contractadores estan obligades a vetllar per la seguretat en la realització de la feina i prendre mesures eficaces: facilitar material de protecció, respectar les distàncies de seguretat, etc.

Si considero, malgrat que es pugui seguir treballant, que la realització de la feina és un risc que podem obviar, li puc dir a la treballadora que no vingui? La puc obligar a gaudir del seu període de vacances? L'hauré de seguir pagant? He de fer algun document o gestionar algun tràmit?

- Sí que es pot fer. De fet, en molts casos, quan la realització de la feina no resultava imprescindible, les famílies han optat per dir a la treballadora que no anés a treballar a fi de minimitzar els riscos de contagi. Això ha donat lloc a diferents situacions:

En atenció a la situació d'excepcionalitat, la família pot dir a la treballadora que no vagi a treballar.

- En alguns casos, la família i la treballadora han acordat que no faria la feina però que seguiria cobrant el sou íntegre i cotitzant a la Seguretat Social. En aquest supòsit no cal fer cap mena de documentació. Hi ha un acord verbal que no cal posar per escrit, tot i que es pot fer. Es tracta d'una mena de permís acordat entre les parts que caldrà veure com es recupera, sense que la part contractadora ho pugui imposar com a gaudi de dies de vacances.

Si la segueix pagant, funcionarà com un permís retribuït recuperable, però no la pot obligar a descomptar-ho de les vacances.

- En altres casos, la família i la treballadora han acordat una reducció de jornada, anar-hi menys hores i cobrar menys sou, o una suspensió, deixar d'anar-hi i deixar de cobrar el sou mantenint la cotització. En aquests supòsits cal que la família formalitzi un document i el lliuri a la treballadora. És el que s'anomena 'declaració responsable de reducció o suspensió de jornada'. Un cop acabat l'estat d'alarma o en el moment que les parts ho acordin, la treballadora es reincorporarà al seu lloc i amb la jornada íntegra, conservant l'antiguitat. A més, aquest document permetrà a la treballadora demanar el subsidi extraordinari que ha aprovat el Govern en el moment que el SEPE faci públic el mecanisme per tramitar-lo, sempre que compleixi els requisits establerts.

Si les parts acorden una reducció de jornada o suspensió de la feina, amb menys sou o sense sou, caldrà que la família formalitzi un document que ho justifiqui.
Acabada l'emergència, la treballadora s'hi reincorporarà

- En un tercer grup de casos, la família ha decidit prescindir dels serveis de la treballadora, per acomiadament o lliure desistiment, i ha posat fi de manera definitiva a la relació laboral. En aquests supòsits cal formalitzar els documents que són propis de cada cas i lliurar-los a la treballadora: carta d'acomiadament en el primer i notificació de desistiment en el segon. Caldrà complir la resta de requisits que comporten aquestes dues figures. En tots dos casos, la família ha de gestionar la baixa de la relació laboral davant la Tresoreria General de Seguretat Social. Aquests documents també serviran perquè la treballadora pugui demanar el subsidi, sempre que compleixi els requisits establerts.

Si la família decideix acabar definitivament la feina, ha de formalitzar el desistiment o acomiadament, amb tots els requisits i la corresponent baixa a la Seguretat Social.

La persona que tinc contractada pot beneficiar-se d'algun ajut o subsidi si suspenc o rescindeixo el contracte?



- Sí, la treballadora pot demanar el subsidi extraordinari aprovat pel Govern en funció de l'article 30 del RDL 11/2020 sempre que es compleixin els requisits i es formalitzi degudament la suspensió o rescissió per acomiadament, desistiment o altres causes que no obeeixin a la voluntat de la treballadora. El procediment de sol·licitud per part de la treballadora ha estat establert pel SEPE en una resolució de data 30/04/2020.
- El subsidi es pot sol·licitar des del 05/05/2020 i fins a un mes després de l'acabament de l'estat d'alarma, amb efectes retroactius al moment de la reducció o suspensió temporal o rescissió.

Requisits

- **1er requisit** és que la treballadora estigüés contractada i donada d'alta a Seguretat Social amb anterioritat al 14 de març de 2020. Per tant, queden fora les relacions no formalitzades, és a dir, les feines sense alta de la Seguretat Social i la feina que porten a terme persones en situació irregular.
- **2n requisit** és que la suspensió o extinció per les causes previstes s'hagi produït a partir del 14 de març de 2020.
- **3er requisit** és que, en cas d'extinció, aquesta es produeixi per acomiadament o desistiment o altres causes vinculades a la situació d'emergència creada per la covid-19 que no obeeixin a la voluntat de la treballadora. Per tant, queda expressament inclosa la mort de la persona contractadora i altres causes de força major.

La família contractadora ha de formalitzar la suspensió, reducció de jornada, acomiadament o desistiment:

En el cas de suspensió temporal o reducció de jornada

- Cal que la família ompli i signi la **DECLARACIÓ RESPONSABLE**, acreditant que se suspèn o redueix la jornada.
- S'ha de fer mitjançant el **model oficial** que es pot descarregar del web del SEPE. Juntament amb el formulari signat, cal lliurar-li a la treballadora una fotocòpia del DNI de la persona contractadora.
- La normativa entén que en el cas de suspensió temporal o reducció de jornada, la **família manté l'alta a la Seguretat Social de la treballadora**. NO se l'ha de donar de baixa.
- La treballadora ha d'omplir i signar la **SOL·LICITUD DEL SUBSIDI**, acreditant la suspensió o reducció de jornada, i també hi ha de fer constar les dades econòmiques d'altres relacions laborals en règim de treball de la llar (les persones contractadores li han de lliurar la corresponent DECLARACIÓ RESPONSABLE, encara que no hagin suspès o reduït jornada), també les de feines en règim general o altres règims i activitats per compte propi.
- La treballadora ha d'adjuntar una **fotocòpia del seu DNI** o, en el cas de persones estrangeres residents, una fotocòpia del document d'identificació i passaport.
- També hi ha d'adjuntar les **declaracions responsables** de les persones contractadores signades i les fotocòpies dels seus DNI.
- Cal que la treballadora **formalitzï la sol·licitud en línia**, si té DNI electrònic, certificat digital o Cl@ve, o bé presencialment al Registre o per correu administratiu a l'adreça Unidad Subsidio Empleadas de Hogar - Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal. Calle de la Condesa de Venadito, n.º 9, 28027 Madrid.

En el cas d'acomiadament, desistiment o mort

- En cas d'acomiadament cal fer una [carta d'acomiadament](#), i en cas de desistiment cal fer la notificació formal de desistiment, en què consti clarament la data d'efectes, i lliurar-la a la treballadora.
- En aquest cas SÍ que és obligatori [tramitar la BAIXA de cotització de la treballadora](#). Mentre no sigui possible l'atenció presencial a les oficines de la Tresoreria General de Seguretat Social, s'ha de fer per via telemàtica, amb certificat digital o Cl@ve, o mitjançant una gestoria que ho pugui fer en xarxa. També es pot enviar per correu electrònic fent servir l'enllaç que es troba al web de la SEU ELECTRÒNICA de la Seguretat Social. En tot cas, ens hem d'assegurar que s'hi indica com a causa de la baixa "ALTRES CAUSES QUE NO SÓN BAIXA VOLUNTÀRIA".
- La treballadora ha [d'omplir i signar la SOL·LICITUD DEL SUBSIDI](#), i acreditar l'extinció per acomiadament, desistiment, mort de la persona contractadora o altres causes de força major vinculades a l'emergència de la covid-19; i també ha de fer-hi constar les dades econòmiques d'altres relacions laborals en règim de treball de la llar (les persones contractadores li han de lliurar la corresponent DECLARACIÓ RESPONSABLE encara que no hagin suspès o reduït jornada), també les de feines en règim general o altres règims i activitats per compte propi.
- La treballadora hi ha d'adjuntar una [fotocòpia del seu DNI](#) o, en el cas de persones estrangeres residents, una fotocòpia del document d'identificació i passaport.
- També hi ha d'adjuntar la [CARTA D'ACOMIADAMENT o NOTIFICACIÓ DE DESISTIMENT o DOCUMENT ACREDITATIU DE LA BAIXA](#). En aquest cas no cal que la persona contractadora li faci la DECLARACIÓ RESPONSABLE, però sí que hi ha d'adjuntar les declaracions responsables de la resta de famílies contractadores signades i les fotocòpies dels seus DNI.
- Cal que la treballadora [formalitzï la sol·licitud en línia](#), si té DNI electrònic, certificat digital o Cl@ve, o bé presencialment al Registre o per correu administratiu a l'adreça Unidad Subsídío Empleadas de Hogar - Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal. Calle de la Condesa de Venadito, n.º 9, 28027 Madrid.

Podeu trobar la informació detallada del subsidi extraordinari i els models oficials per descarregar en aquest enllaç del SEPE.

Pot ser la treballadora qui decideixi que no ve a treballar a casa? I modificar el seu horari o demanar més flexibilitat horària?

- Sí. Això pot passar en el cas que decideixi posar fi a la relació laboral per baixa voluntària, si demana un permís no retribuït per cura de familiars dependents amb motiu de la covid-19 o pels permisos habituals que recull l'estatut dels treballadors.
- En el primer cas, la treballadora decideix resoldre la relació per baixa voluntària. Per fer-ho ha de complir els requisits habituals, notificació per escrit i preavis.

La treballadora pot decidir deixar d'anar a la feina per baixa voluntària, prenent el permís excepcional de cura de persones dependents amb motiu de la covid-19 o pels permisos habituals.



- En el segon cas, i d'acord amb la normativa aprovada pel Govern per l'estat d'alarma, la treballadora pot demanar un permís no retribuït per dedicar-se a l'atenció de persones dependents al seu càrrec fins al segon grau de parentiu per consanguinitat o afinitat, quan s'hagi generat una necessitat d'atenció vinculada a la covid-19 o les mesures de confinament i aïllament.
- Un cop acabat l'estat d'alarma o quan la treballadora ho sol·liciti, es reincorporarà al seu lloc de treball.
- Tant pot demanar una reducció de jornada com la reducció del 100%, és a dir, deixar d'anar a treballar. En el primer cas se li reduirà el sou de manera proporcional, i en el segon el deixarà de rebre. També pot demanar una adaptació o modificació de la jornada, passar d'interna a externa, de jornada partida a continuada, etc., que li permeti atendre les necessitats d'atenció generades per la covid-19.
- En el tercer cas ens referim als permisos habituals que preveu l'estatut dels treballadors, entre altres, per malaltia greu o traspàs de familiars propers, o també trasllat de domicili.

El permís excepcional el pot demanar quan s'hagi generat una necessitat d'atenció a persones dependents al seu nucli familiar amb motiu de l'emergència sanitària de la covid-19. Pot consistir en una reducció de jornada i sou, de fins al 100%, o en una adaptació o modificació de jornada.

Què he de fer si la treballadora em diu que s'ha posat malalta?



- Si la treballadora li comunica a la família que li han donat la baixa per malaltia, caldrà elaborar el certificat d'empresa habitual i lliurar-lo degudament omplert i signat a la treballadora perquè pugui sol·licitar la prestació per incapacitat laboral transitòria, tal com es fa en qualsevol altre cas de malaltia. Si es tracta de malaltia o ordre d'aïllament vinculada a la covid-19, tindrà tractament d'accident de treball.
- Si la treballadora resideix al domicili i desenvolupa símptomes de malaltia compatibles amb la covid-19, caldrà facilitar-li que ho posi en coneixement de les autoritat sanitàries mitjançant els telèfons habilitats, en el nostre cas, el 061. La treballadora interna, com amb la resta de malalties, tindrà dret a romandre en el domicili durant un període mínim de 30 dies, complint en aquest cas les normes d'aïllament que prescriuen les autoritats sanitàries.

En cas de baixa mèdica, com passa sempre, la família ha de lliurar a la treballadora el certificat d'empresa. Les baixes per malaltia o ordre d'aïllament vinculada a la covid-19 tenen tractament d'accident de treball.

Si tinc la treballadora resident a casa, puc impedir que surti del domicili per fer els descansos?

- La situació de crisi per la covid-19 i les mesures de confinament acordades no representen cap mena de limitació del dret de la treballadora a dur a terme els descansos marcats per la llei, i per tant, no se li pot impedir que surti de casa per exercir-los.

No es pot obligar la treballadora a romandre en el domicili durant el seus períodes de descans.

Si la treballadora ho fa en règim extern, cal que li faci alguna mena de document perquè pugui acreditar els desplaçaments com anar o venir de la feina?

- La treballadora ha de poder acreditar que els seus desplaçaments estan justificats per anar a treballar o tornar a casa; per tant, és molt convenient que com a família contractadora se li lliuri un document signat en què quedi clara la identificació de les parts, la relació laboral establerta i l'adreça del domicili on es porta a terme la feina. Si la treballadora ho demana, la família està obligada a lliurar-lo.

És convenient lliurar a la treballadora un document que acrediti la relació laboral perquè pugui justificar els desplaçaments com anar i venir de la feina.

Puc tramitar l'alta, la baixa o modificar les dades de la treballadora a la Seguretat Social? Com ho he de fer?



- Es poden fer tràmits telemàtics, però no es pot anar en persona a les oficines.
- Mentre duri l'estat d'alarma les oficines de la Tresoreria de la Seguretat Social i de l'Institut Nacional de la Seguretat Social estan tancades a l'atenció presencial, per tant no s'hi pot anar ni demanar cita prèvia per fer aquesta mena de gestions.
- Sí que es poden fer, però, al portal de la SEU ELECTRÒNICA de la Seguretat Social si el contractador/a disposa de certificat digital o identificació amb "clau permanent" o "clau pin".
- D'altra banda, al mateix web de la [SEU ELECTRÒNICA](#) de la Seguretat Social hi ha clarament indicats els enllaços per fer-los arribar sol·licituds i documentació annexa.

Per a qualsevol dubte no recollit entre les preguntes anteriors o per a aclariments, així com per accedir a models de documents i suport en la formalització de tràmits:



- Us podeu posar en contacte amb l'espai **Barcelona Cuida** de l'Ajuntament de Barcelona per telèfon al **934 132 121** de dilluns a divendres de 8 a 14 h i de 15 a 19 h, o a través de l'adreça de correu **barcelona.cuida@bcn.cat**.
- Específicament per a informació i orientació a famílies sobre la contractació de persones per fer tasques de la llar i de les cures, podeu trucar al **934 433 040** de dilluns a divendres de 9 a 18 h o escriure a **anemperfeina@pangea.org**.



- [Recomanacions i recursos audiovisuals i d'atenció telefònica per a les persones que cuiden persones malaltes o dependents.](#)