

GUIA DE DRETS I DEURES DEL SERVEI DOMÈSTIC



Edita:



www.associacioamic.com

Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Social i Ciutadania
Secretaria per a la Immigració

Amb la col·laboració de:





GUIA DE DRETS I DEURES DEL SERVEI DOMÈSTIC



Índex

Presentació	7
1. Treballador/a a Espanya, informa't!	8
Llei de l'Estatut dels treballadors	
Conveni laboral	
Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, de drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social	
Reial decret 240/2007, de 16 de febrer, d'entrada, lliure circulació i residència a Espanya de ciutadans dels estats membres de la Unió Europea i d'altres estats part de l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu	
2. Servei de la llar familiar	9
2.1. Normativa que regula la relació laboral: Reial decret 1424/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar	10
2.2. Sobre drets i obligacions de la persona ocupadora i la treballadora o treballador, tipus de contracte, vacances, permisos, festes laborals, salaris, finalització del contracte, etc.	11
2.3. Règim Especial d'Empleats de la Llar i Seguretat Social	18
2.4. Cotització a la Seguretat Social i renovació d'autorització de residència i treball	21
3. Reivindicacions	22
4. Adreces	24



Presentació

En els últims anys a Espanya s'han observat canvis de dimensió social important. Les tendències d'envelliment de la població espanyola i els canvis estructurals en les famílies en són dos dels més rellevants, canvis que han generat demandes específiques com és l'increment dels serveis de treballadors/es de la llar.

El treball que duen a terme aquestes persones (majoritàriament dones immigrants) és molt important, no tan sols pel servei o suport a les persones i famílies, sinó també per les dures condicions físiques que moltes vegades implica el treball que duen a terme i que no han estat prou reconegudes ni socialment ni econòmicament.

Des de la nostra associació **AMIC** i el sindicat **UGT de Catalunya**, hem denunciat de forma contínua la precarietat de les condicions de treball d'aquests sectors, la no-valoració social i la necessitat d'un canvi de percepció d'aquesta feina per part de la societat en general, que considera normal que en molts dels casos es desenvolupi en el marc de la irregularitat.

El material que teniu a les mans neix com a proposta del 3r Congrés de la Immigració a Catalunya celebrat al novembre del 2007 organitzat per AMIC i la UGT de Catalunya. En aquest Congrés, dones procedents de diverses associacions d'immigrants i delegades sindicals van exposar els seus problemes a l'hora d'accedir al mercat laboral i propostes de millora en el sector d'empleats/des de la llar.

La guia de drets i obligacions del sector d'empleats/des de la llar proporciona les eines bàsiques per conèixer els drets dels treballadors/es i anima a organitzar-se i participar activament a reivindicar-ne la millora.

Conèixer els seus drets adquirits en la relació laboral (salari corresponent a l'activitat, vacances pagades, jornada laboral, etc.) serà fonamental perquè moltes dones puguin lluitar contra les injustícies i les condicions d'explotació en el seu treball.

1. TREBALLAR A ESPANYA. INFORMA'T!

LLEI DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS. QUÈ ÉS?

L'Estatut dels treballadors és la **norma bàsica que regula les relacions laborals a l'Estat espanyol**, és a dir, és el marc legal general de treballadors per compte d'altri. A l'Estatut s'estableixen **drets i obligacions per als treballadors i per a les persones empresàries**. Aquesta llei assenyala les mínimes garanties de treball (salari, jornada laboral, vacances, permisos, drets sindicals, etc.) que es poden ampliar i millorar a través de la negociació col·lectiva en el marc de l'empresa, del sector d'activitat o de l'àmbit geogràfic corresponent, que dóna lloc als convenis col·lectius. El teu sindicat o el representant dels treballadors a l'empresa podran facilitar-te aquesta Llei.

CONVENI COL·LECTIU

El conveni col·lectiu és el resultat de l'**acord o negociació desenvolupada entre el/la representant dels treballadors i de les persones empresàries**, pactat de forma lliure en virtut de la seva autonomia col·lectiva.

Mitjançant els convenis col·lectius, dins del seu àmbit o sector, **els treballadors i empresaris podran acordar la millora de les condicions i drets dels treballadors**.

NORMATIVES QUE REGULEN ELS DRETS DE LES PERSONES ESTRANGERES A ESPANYA

1. Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, redactat d'acord amb la Llei orgànica 8/2000 de 22 de desembre.

Aquesta Llei assenyala que les persones estrangeres que reuneixin els requisits previstos tindran dret a exercir una activitat remunerada per compte d'altri o pròpia, i podran registrar-se a la Seguretat Social (títol I. Art. 10. Dret al treball i a la Seguretat Social). Per saber-ne més, cal consultar: el capítol III. Permís de treball i règims especials, d'aquesta llei orgànica. A l'associació d'Ajuda Mútua d'Immigrants a Catalunya (AMIC) podrem assessorar-te sobre els requisits per tramitar el permís de residència i treball, les renovacions, entre altres drets que atorga la Llei.

2. Reial decret 240/ 2007, de 16 de febrer, sobre entrada, lliure circulació i residència a Espanya de ciutadans dels estats membres de la Unió Europea i d'altres estats part de l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu.

Les persones incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest reial decret, excepte els descendents més grans de vint-i-un anys que visquin a càrrec seu i, els ascendents directes (del comunitari i el seu cònjuge o parella registrada) que visquin a càrrec seu, tenen com a dret accedir a qualsevol activitat, tant per compte d'altri com per compte propi en les mateixes condicions que els espanyols. Si vols informació del tràmit per sol·licitar el certificat de registre o una targeta de residència de familiar de ciutadà de la Unió pots consultar aquesta normativa, venir a les oficines d'AMIC on podrem assessorar-te o a la Comissaria de Policia que tinguis més pròxima al teu domicili.

CONEIX I REIVINDICA ELS TEUS DRETS!

2. SERVEI DE LA LLAR FAMILIAR

Saps que...

Les famílies espanyoles, per a l'organització de les activitats de la llar, cada vegada demanen més el servei d'aquests treballadors/es per cobrir les tasques que no poden assumir -neteja de la casa, atenció i alimentació dels fills, la gent gran, els malalts.

En els últims anys, la inserció de persones estrangeres en el sector de servei d'empleats/des de la llar ha incrementat. Més de 32.000 mil persones estrangeres no comunitàries, l'any 2008, estaven donades d'alta al Règim Especial d'Empleats/des de la Llar, el 9,8% sobre el total de la població afiliada a Catalunya i menys de l'1% eren comunitaris/àries.

La majoria de les persones treballadores d'aquest sector són dones que procedeixen d'altres països (Bolívia, Equador, Perú, Colòmbia, Romania, Polònia, Marroc, etc.). Aquestes dones, moltes vegades, desenvolupen les seves activitats sense unes condicions dignes de treball. En part, pel desconeixement de les lleis i organitzacions sindicals que poden protegir els seus drets i, d'altra banda, per les deficiències de la Llei que necessita una actualització de les regulacions, de compensació i reconeixement de drets en igualtat de condicions per a tots els treballadors i treballadores.

Les dones immigrades que han arribat a Espanya ocupen els sectors més precaris, es concentren en ocupacions de més demanda, però de baixa qualificació, i amb unes condicions de treball precàries i desregularitzades. El seu estatus administratiu (moltes d'aquestes dones han arribat per reagrupament familiar) les col·loca en situació de depen-

dència respecte a la seva parella i de marginalitat socioeconòmica, que fa que optin per una ocupació en l'economia submergida.

No hi ha dades reals que facin referència a quantes dones treballen al servei domèstic en l'economia submergida, és a dir, que treballen sense cotitzar a la Seguretat Social i, per tant, sense percebre cap prestació ni protecció laboral. No obstant això, des dels nostres centres d'atenció a les persones estrangeres hem detectat que moltes dones en aquesta situació han patit algun tipus de discriminació dels seus drets laborals.

Des d'AMIC - UGT de Catalunya creiem en el dret d'organització i afiliació de tot treballador o treballadora immigrant, independentment de la seva situació jurídica, ja que aquests són un dels col·lectius més vulnerables en el mercat laboral. La igualtat en matèria laboral, la llibertat, la diversitat i la justícia per a tothom són els objectius i una part integral de la lluita diària de la UGT de Catalunya.

2.1. LLEI DE LA RELACIÓ LABORAL DE CARÀCTER ESPECIAL DEL SERVEI DE LA LLAR

Reial decret 1424/ 1985, d'1 d'agost, pel que es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar a què es refereix l'article 2.1, apartat b) de l'Estatut dels treballadors.

Amb aquesta norma es compleix el mandat de l'Estatut dels treballadors, tenint en compte la necessitat de conciliar l'equiparació de les condicions de treball dels treballadors/es domèstics a la resta de treballadors i la consideració de les peculiaritats que es deriven d'una activitat prestada en l'àmbit de la llar familiar.

- > La relació laboral del servei de la llar familiar és l'acord entre l'ocupador/a (titular de la llar o cap de família) i la persona que, dependentment i per compte de l'ocupador/a, presta els seus serveis en l'àmbit de la llar a canvi d'un salari (pagament o retribució).
- > S'entén que les activitats que durà a terme són de l'àmbit de la llar: neteja, cuina, atenció a les persones, jardineria, conducció de vehicles i altres del mateix tipus, però sempre que formin part del conjunt de tasques domèstiques.

QUEDEN EXCLOSES:

- > Les relacions concertades per persones jurídiques.
- > Les dutes a terme pel cònjuge (parella), els descendents, els ascendents i la resta de parents del cap de família, per consanguinitat, afinitat o adopció fins al segon grau inclosos.
- > La feina feta a títol d'amistat, benevolència o veïnat.

2.2. REIAL DECRET 1424/1985, D'1 D'AGOST, PEL QUAL ES REGULA LA RELACIÓ LABORAL DE CARÀCTER ESPECIAL DEL SERVEI DE LA LLAR FAMILIAR

SOBRE DRETS I OBLIGACIONS DE LA PERSONA QUE OCUPA I EL TREBALLADOR/A

Saps que...

- > La persona que ocupa (titular de la llar), que demana els serveis, pot fer el **contracte de treball per escrit**, encara que no hi ha una normativa que l'obligui a fer-ho. El treballador/a pot acordar amb l'ocupador/a que ho faci per escrit. Si no hi ha un contracte escrit, s'entendrà que s'ha concertat per un any, prorrogable per períodes anuals.
- > **El contracte es pot ampliar en temps** o es pot prorrogar si la persona que contracta no notifica la seva voluntat de no continuar el contracte almenys set dies abans del venciment de l'any.
- > **PERÍODE DE PROVA** És de quinze dies efectius de treball, durant els quals la relació laboral es pot donar per acabada per qualsevol de les parts sense cap conseqüència, ni avis previ. Cal tenir en compte que les hores que treballades durant el període de prova s'han de pagar.
- > **JORNADA LABORAL** La màxima a la setmana és, segons la Llei a Espanya, de **40 hores de treball efectiu**, sense incloure els temps de presència acordats per l'ocupador/a i el treballador/a.
- > **L'horari**, fixat pel o la titular de la llar (persona que ocupa), no pot ser superior a nou hores al dia de treball efectiu.
- > Després del temps de jornada laboral, el **temps acumulat de presència**, la treballadora no té l'obligació de fer tasques de la llar habituals, excepte les que exigeixin poc esforç, com obrir la porta, agafar el telèfon, etc.
- > **DESCANS**. Si el treballador/a no dorm al domicili on desenvolupa la seva feina, entre una jornada laboral i la següent ha de tenir un mínim de deu hores de descans ininterromput.
- > Si el treballador/a dorm al domicili on desenvolupa la seva feina, el treballador/a té dret a un descans de vuit hores interrompudes, des del final de la seva jornada laboral fins al començament de la següent.
- > **Els treballadors/es interns** disposen d'una hora per a cada àpat principal. Aquest temps no s'inclou en la seva jornada de treball.



- > **HORES EXTRES** Les hores extres s'han de pagar com a tals (preu hores extraordinàries), amb l'increment establert en l'Estatut dels treballadors o, si escau, amb el recàrrec que pactin el treballador/a i la persona que ocupa.
- > **La persona que ocupa NO pot obligar a fer hores extraordinàries**, aquestes hores són voluntàries, és a dir, en funció del que decideixi el treballador/a. Excepte que s'hagin de fer per circumstàncies excepcionals o de força major (en cas de sinistres en el lloc on es treballa, etc.).
- > **No es poden fer més de vuitanta hores extraordinàries a l'any** (excepte força major).
- > **DRET A L'AFILIACIÓ** Les treballadores i treballadors d'aquest sector **poden afiliar-se a un sindicat per a la defensa dels seus drets**. L'ocupador/a no pot obligar l'afiliació a un sindicat en concret ni impedir-la. A la UGT de Catalunya podràs informar-te d'aquest dret.

VACANCES, PERMISOS, FESTES LABORALS

Saps que...

- > Les treballadores i treballadors d'aquest sector també tenen dret a gaudir de **vacances anuals pagades**. Aquest període és de trenta dies naturals, almenys quinze dies s'han de gaudir de forma continuada, i la resta, en la forma acordada entre els treballadors i la persona ocupadora.
- > **FESTES I PERMISOS LABORALS** Previ avís i justificació a l'ocupador/a, el treballador/a pot absentar-se del treball, amb dret a remuneració, pels motius següents: quinze dies naturals per matrimoni; un dia per trasllat o canvi de domicili; dos dies naturals, en els casos de naixement de fill o malaltia greu o defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat (si és fora de la localitat el termini serà de quatre dies). Pel temps indispensable per a exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de dur a terme durant la jornada de treball.

Festes laborables, tot treballador/a té dret a gaudir les festivitats oficials, pagades i no recuperables (no es poden canviar per un altre dia). Les **festes laborables no poden ser més de catorze a l'any, dues són de caràcter local**. La persona que ocupa ha de reconèixer les festes d'àmbit local, estatal i autonòmic.

A Catalunya, per a l'any 2009, les festes oficials que se celebren són: **1 de gener, 6 de gener, 10 d'abril (Divendres Sant), 13 d'abril, 1 de maig, 24 de juny, 15 d'agost, 11 de setembre, 12 d'octubre, 8 de desembre, 25 i 26 de desembre**.

- > **1 de maig.** Els treballadors/es, les organitzacions sindicals, commemoren i reivindiquen la millora de drets laborals i la igualtat entre homes i dones. A Espanya, no hi ha una igualtat real d'oportunitats entre homes i dones. La incorporació de la dona al mercat de treball continua duent-se a terme en una situació de desigualtat laboral que impedeix una organització del treball més productiva i més competitiva. La dificultat d'accés i manteniment de l'ocupació, la falta d'oportunitats de promoció i accés a llocs de responsabilitat, la temporalitat, la desocupació, els salaris baixos i les dificultats per conciliar la vida familiar i laboral, constitueixen els problemes fonamentals de les dones. Sobretot per a les treballadores d'origen estranger, que pateixen situacions de discriminació múltiple.

Treballadors i treballadores del món, sumem-nos a les manifestacions de l'1 de maig i reivindiquem els nostres drets!

Més informació a la Unió General de Treballadors de Catalunya i AMIC: <http://www.ugt.cat> / www.associacioamic.com

Història de l'1 de maig: <http://www.ugt.es/ugtpordentro/historia1demayo.htm>

SALARI

Quina quantitat has de percebre?

- > **SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL** El salari mínim per una jornada de quaranta hores setmanals de treball efectiu és el salari mínim interprofessional (SMI) que cada any fixa el Govern. Si treballes com a intern/a, és a dir, si vius al mateix lloc on treballes, es pot descomptar un concepte d'allotjament i manutenció fins a un màxim del 45%.
- > Per cada tres anys naturals que hagis treballat amb el mateix ocupador o ocupadora i amb un límit màxim de quinze anys (o cinc triennis), tens el dret a un augment del salari en metàl·lic d'un 3%.
- > **Recorda** que la normativa no obliga la persona que t'ocupa a lliurar-te una nòmina. En aquest cas, pots arribar a un acord perquè et faciliti algun comprovant de pagament de salari.
- > Les **dues pagues extres** es percebran en finalitzar cada semestre, excepte que s'acordi el contrari amb l'ocupador/a. El reial decret fixa una quantia mínima, corresponent al sou de quinze dies naturals.

En no existir negociació col·lectiva per al sector d'empleats/des de la llar, la millora de les condicions de treball dependrà de l'acord a què arribin els treballadors amb la persona ocupadora.

SAPS QUE...

Al sindicat Unió General de Treballadors de Catalunya (UGT) et poden orientar i assessorar sobre els teus drets laborals. Per més informació dels drets dels treballadors i treballadores del sector de la neteja, pots consultar-ho a la Federació de Serveis de Catalunya (FeS).

INFORMA'T!

<http://www.ugt.cat> / <http://www.fescatugt.org>

Rambla de Santa Mònica, 10 - Barcelona

FINALITZACIÓ DEL CONTRACTE**Quan finalitza el contracte de treball del servei d'empleats/des de la llar?****Per finalització del temps acordat**

- > Quan el temps acordat en el contracte arriba al final del termini, i no s'amplia o prorroga, l'ocupador/a o titular de la llar ha d'avisar el treballador/a set dies abans de la finalització del seu contracte, i haurà de pagar una indemnització equivalent almenys al salari, en metàl·lic, corresponent a set dies naturals pel nombre d'anys que ha durat el seu contracte, incloses les pròrrogues, amb un límit màxim de vuit mensualitats.

Per voluntat de la persona ocupadora

- > També pot donar-se per finalitzada la relació laboral per voluntat de la persona que ocupa o tutor/a de la llar familiar. Aquesta persona pot renunciar a continuar el contracte establert amb el treballador/a, i en tot cas, haurà de concedir un termini de preavis perquè la treballadora o treballador finalitzi les seves activitats.
- **Si el contracte ha durat un any, la persona ocupadora haurà de notificar-ho set dies abans** al treballador/a.

Durant aquest període de preavis, els treballadors tenen **dret a un permís de sis hores setmanals, sense pèrdua de retribució, a fi de buscar feina.**

En el moment de comunicar la finalització o extinció del contracte, la persona que ocupa o titular de la llar ha de lliurar a la treballadora o treballador una indemnització almenys de set dies de salari per cada any de durada del contracte, amb el límit màxim de sis mensualitats.



- Si has treballat durant més d'un any, la persona que contracta haurà d'avisar-te amb vint dies d'antelació a la finalització d'activitats.

Per voluntat del treballador o treballador

- > El contracte de treball també pot donar-se per finalitzat per la decisió del treballador/a. I pot ser en qualsevol moment i sense al·legar o donar cap causa de la seva decisió. Els treballadors tenen l'obligació d'avisar la persona que els contracta amb set dies d'antelació com a mínim.

Si la treballadora o el treballador decideix donar per finalitzada la relació laboral perquè l'ocupador/a no ha complert algunes de les seves obligacions pactades en el contracte, llavors el treballador tindrà dret a percebre una indemnització equivalent a vint dies naturals de salari en metàl·lic, pel nombre d'anys de durada del contracte, amb el límit màxim de dotze mensualitats. **És important que coneguis aquests drets, perquè puguis exigir-los a la persona que et contracta.**

Per mutu acord entre les parts

Per trasllat del domicili familiar. En aquest cas, hi pot haver tres situacions:

- a. Conservació del contracte de treball quan es continuï prestant servei durant set dies en el nou domicili.
- b. Suspensió del contracte, quan el trasllat sigui de caràcter temporal i així ho acordin les parts.
- c. Extinció de la relació laboral per voluntat de la persona ocupadora. En aquest cas, el treballador/a tindrà dret a les indemnitzacions previstes en el cas de renúncia de l'ocupador/a.

Per acomiadament disciplinari

- > L'ocupador/a o titular de la llar ha de notificar per escrit els fets que han motivat l'acomiadament i la data d'efecte per al treballador/a. No correspon abonar cap indemnització per finalització de contracte.

Si el treballador/a no considera justificada la decisió de l'ocupador/a, ha d'iniciar, en el termini de vint dies hàbils que no es poden prorrogar, les actuacions de conciliació davant de la unitat de mediació, arbitratge i conciliació corresponent, i posteriorment, si no hi ha acord, davant del jutjat social. Pots arribar-te fins al teu sindicat, perquè t'orientin.

Si l'acomiadament és declarat improcedent, el jutjat social fixarà les indemnitzacions, que seran equivalents al salari en metàl·lic corresponent a vint dies naturals per cada any de durada de la relació laboral, amb el límit de dotze mensualitats.

- > El treballador/a intern que hagi estat acomiadat/da no podrà ser obligat/da a abandonar la llar familiar entre les cinc de la tarda (17.00 h) i les vuit del matí (8.00 h) de l'endemà, excepte que la falta hagi estat molt greu.

Per jubilació del treballador/a

Per força major que impossibiliti la prestació del servei (sigui del treballador/a o de la persona ocupadora)

Per mort o incapacitat de l'ocupador/a

ACOMIADAMENTS

L'acomiadament disciplinari del treballador/a es notificarà per escrit per les causes previstes en l'Estatut dels treballadors. En el cas que la jurisdicció competent declari que l'acomiadament és improcedent, les indemnitzacions seran equivalents al salari en metàl·lic corresponent a vint dies naturals multiplicats pel nombre d'anys naturals de durada del contracte, incloses les pròrrogues, amb el límit de dotze mensualitats. Pensa d'assessorar-te en el teu sindicat sobre les condicions de l'acomiadament i indemnitzacions.

SAPS QUE...

Abans de signar una indemnització, quitança o liquidació pots assessorar-te al sindicat per comprovar que la quantitat que t'abonen és la correcta. No signis mai en blanc ni tampoc ho facis si les quantitats no són les correctes, perquè una vegada signat ja no podràs reclamar res a l'ocupador. **INFORMA'T!** UGT de Catalunya

2.3. RÈGIM ESPECIAL D'EMPLEATS/DES DE LA LLAR I SEGURETAT SOCIAL

Les treballadores i treballadors de la llar estan protegits per la Seguretat Social mitjançant el Règim Especial d'Empleats de la Llar. Tenen l'obligació de donar-se d'alta a la Seguretat Social i cotitzar en el moment que formalitzen un contracte de treball.

QUI INTEGRA EL RÈGIM ESPECIAL D'EMPLEATS/DES DE LA LLAR?

1. Les persones que ocupen o titulars de les llars per als quals presten serveis retribuïts les treballadores o treballadors de la llar.
2. Els treballadors/es de la llar que presten serveis retribuïts a una o més llars.

No poden inscriure's en aquest règim especial els familiars de l'ocupador/a fins al segon grau inclòs.

QUINES CATEGORIES D'EMPLEATS HI HA I QUI HA DE COMUNICAR L'ALTA AL RÈGIM D'EMPLEATS/DES DE LA LLAR?

- > Empleat/a de la llar fix i exclusiu: són els que presten els seus serveis a una sola persona (ocupador/a o titular de la llar), durant un temps igual o superior a vuitanta hores de treball efectiu al mes. La persona responsable de donar l'alta en la Seguretat Social és la persona que contracta o ocupa. Si l'ocupador/a incompleix aquesta obligació, és el treballador/a qui haurà de fer-ho.
- > Empleat/da de la llar parcial o discontinu: si treballes per a més d'una persona (contractants), la Llei exigeix que la prestació del servei arribi a un mínim de setanta-dues hores al mes, que hauran d'efectuar-se almenys durant dotze dies. La persona responsable de donar l'alta en la Tresoreria General de la Seguretat Social és el treballador/a, que l'ha de sol·licitar sis dies naturals després d'haver iniciat la prestació de serveis.

QUINA DOCUMENTACIÓ HA DE PRESENTAR L'OCUPADOR/A O TITULAR DE LA LLAR?

1. Model de sol·licitud d'inscripció que ha d'anar acompanyada del DNI.
2. Sol·licitud d'alta de l'empleat/da de la llar i DNI.
3. Si l'empleat/da de la llar és la primera vegada que és donat d'alta a la Seguretat Social, haurà de presentar un model de sol·licitud d'afiliació, sempre que no tingui ja assignat número de Seguretat Social.

MODELS DE SOL-LICITUD

Tots els models de sol·licitud te'ls facilitaran a les oficines de la Tresoreria General de la Seguretat Social. Consulta la més pròxima al teu domicili. També pots baixar els models de sol·licitud en aquesta pàgina web: http://www.seg-social.es/Internet_1/Tra-bajadores/Afiliacion/Afiliaciondetrabaja7332/index.htm

QUI HA DE NOTIFICAR LA BAIXA DEL TREBALLADOR/A A LA SEURETAT SOCIAL?

Quan el treballador o treballadora finalitza la prestació dels seus serveis, ha de comunicar-ho a l'Administració de la **Tresoreria General de la Seguretat Social** més pròxima al seu domicili dins dels **sis dies naturals següents a la finalització de la relació laboral**.

- > Si l'empleat/da de la llar és de caràcter **fix i exclusiu**, el responsable de comunicar la BAIXA és la persona que contracta o titular de la llar.
- > Si el treballador/a és de caràcter **parcial o discontinu**, la responsabilitat de notificar la baixa li correspon a ell/ella mateix/a.

QUINS DRETS TENS PER COTITZAR EN EL RÈGIM ESPECIAL D'EMPLEATS/DES DE LA LLAR?

Els treballadors/es afiliats a aquest règim tenen dret a les prestacions d'assistència sanitària, al subsidi per incapacitat temporal, maternitat, incapacitat permanent, mort i supervivència, jubilació, prestacions familiars per fill a càrrec.

Quan l'obligació correspongui als treballadors/es, serà necessari estar al corrent en el pagament de les quotes per accedir a les prestacions.

- > **INCAPACITAT TEMPORAL PER MALALTIA** La baixa mèdica l'ha d'estendre el metge de la Seguretat Social. Els comunicats són setmanals i has de lliurar-los o fer-los arribar a la teva feina de forma immediata. La prestació econòmica per malaltia o accident no la començaràs a cobrar fins al dia que en faci vint-i-nou des que es va iniciar la malaltia o es va produir l'accident, és a dir, quan comenci la cinquena setmana. Per cobrar aquesta prestació cal comptar amb un període previ de cotització d'almenys sis mesos (cent vuitanta dies), en els cinc anys anteriors a la baixa. La prestació econòmica per malaltia o accident la paga la Seguretat Social, s'hi han de lliurar els comunicats de confirmació de la baixa mèdica. Durant el temps que dura la malaltia o l'accident, la treballadora (o treballador) està obligada a cotitzar a la Seguretat Social.
- > **INCAPACITAT PERMANENT** Per tenir dret a la prestació per incapacitat permanent parcial derivada d'accident, és necessari haver cotitzat almenys seixanta mesos durant els últims deu anys.
- > **JUBILACIÓ** En el cas que sempre s'hagi treballat en l'activitat del servei domèstic, no hi ha la possibilitat de jubilar-se abans dels seixanta-cinc anys. No es computen les quotes, encara que s'hagin abonat, que corresponguin a períodes anteriors a la data efectiva de l'afiliació o l'alta.

> **PRESTACIÓ PER MATERNITAT** Les treballadores del servei domèstic amb fills menors de tres anys que estiguin donades d'alta a la Seguretat Social o mutualitat, i tinguin cotitzats quinze dies cada mes (si es treballa a jornada completa) o trenta dies (en el cas de la jornada parcial) tenen dret a l'aplicació de la deducció per maternitat que podran rebre de manera anticipada (cent euros mensuals) per cada mes cotitzat.

La cotització es farà fins i tot durant els temps d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs i maternitat.

> **PERMÍS I PRESTACIÓ PER PATERNITAT** Tal com consta a la Llei d'igualtat a Espanya de 2003, es reconeix als pares el dret a un permís i prestació per paternitat en els termes que preveu la normativa laboral i de Seguretat Social.

SAPS QUE...

Les treballadores i treballadors del Règim Especial d'Empleats/des de la Llar no tenen dret a la prestació d'atur.

2.4. COTITZACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL I RENOVACIÓ D'AUTORITZACIÓ DE RESIDÈNCIA I TREBALL PER A LES PERSONES IMMIGRADES

QUÈ HE DE FER PER RENOVAR LA MEVA AUTORITZACIÓ DE TREBALL?

Si has de renovar l'autorització de treball, pots fer-ho en els seixanta dies naturals (es compten també els dies festius) previs a la data que caduca la teva autorització. També pots sol·licitar la renovació dins dels tres mesos posteriors a aquesta data.

Un dels requisits per a la renovació de l'autorització de residència i treball és acreditar la realització habitual de l'activitat per la qual se t'havia concedit la primera targeta, a través de la cotització a la Seguretat Social durant un mínim de sis mesos per any.

En el cas que puguis fer constar que la relació laboral es va interrompre per causes alienes a la teva voluntat (per exemple, que l'ocupador/a va decidir donar per finalitzada la relació laboral sense complir el període pactat de contractació), per poder renovar la teva targeta un dels requisits serà demostrar una activitat mínima de tres mesos per any que s'ha de demostrar a través de l'informe de vida laboral del treballador/a.

De la mateixa manera, hauràs de demostrar que has buscat feina, mitjançant la participació en accions que es determinin pel servei públic d'ocupació o bé en programes d'inserció laboral d'entitats públiques o privades que comptin amb subvencions públiques. I finalment, en el moment de presentar la sol·licitud de renovació, hauràs de comptar amb un contracte de treball en vigor.

RECORDA QUE...

Per més informació, pots adreçar-te a l'associació d'Ajuda Mútua d'Immigrants a Catalunya (AMIC), on podran orientar-te sobre els tràmits en estrangeria a través de xerrades informatives gratuïtes i assessories per a afiliats a la UGT. AMIC compta amb més de 50 oficines a tot el territori català.

www.associacioamic.com / 93 304 68 41 / Rambla de Santa Mònica, 10. Barcelona

3. REIVINDICACIONS

- > Que el servei d'empleats/des de la llar es consideri una relació laboral amb els mateixos drets i en les mateixes condicions que per a la resta dels treballadors/es.
- > La dignificació del treball al servei domèstic i el reconeixement del seu caràcter laboral.
- > Que els contractes es formalitzin de forma escrita i es registren; si no es fan per escrit, s'entendrà que són indefinits.
- > Que en tot cas, l'alta a la Seguretat Social per a la treballadora o treballador ha de ser obligatòria, com a garantia d'una millor protecció social.
- > Que els salaris han de tenir pagament documentat i puntual en la data convinguda, a fi d'evitar abusos en el descompte per allotjament i manutenció (per al personal intern), que en cap cas haurà de superar el 30% del salari, i permetre un major control en els complements salarials. L'interès de mora en el pagament del salari serà el 10% de la quantitat que es degui.
- > La cobertura per desocupació ha de formar part de la protecció social de què disposin els treballadors/es del sector d'empleats de la llar en igualtat de condicions per a tots els treballadors i treballadores. Derogació del Règim Especial d'Empleats/des de la Llar.
- > Entre el final d'una jornada laboral i el començament de la següent, hi ha d'haver un mínim de 12 hores, sense establir distincions entre treballadors/es interns i externs.
- > La finalització del contracte ha d'estar regulada degudament, suprimint la possibilitat d'extingir el contracte per desistiment de l'ocupador/a.



- > Les indemnitzacions per acomiadament s'han d'equiparar amb les de la resta de treballadors/es.
- > Lluitar contra la manca del reconeixement i de valoració de l'experiència laboral del país d'origen a través del sistema d'acreditació de competències professionals.
- > Crear estratègies per a l'adequació i agilització de titulacions universitàries i no universitàries dels treballadors estrangers.

4. ADRECES

UNIONS TERRITORIALS I DELEGACIONS DEL SINDICAT UGT

www.ugt.cat

ugt@catalunya.ugt.org

PROVINCIA	ADREÇA	C.P.	TELÈFON	FAX
UGT Barcelona	Rambla de Santa Mònica, 10	08002	93 304 68 00	93 304 68 53
Associació d'Ajuda	ugt@catalunya.ugt.org	08002	93 304 68 41	93 304 68 28
Mútua d'Immigrants a Catalunya (AMIC)	www.associacioamic.com amic@catalunya.ugt.org			
Federació de Serveis de Catalunya (FeS)	Rambla de Santa Mònica, 10 08002 Barcelona http://fescatugt.org fes@catalunya.ugt.org	08002	93 304 68 06	93 304 6834
AINOA- ALT PENEDÈS GARRAF > ugt@apg.ugt.org				
Vilanova	C. Sant Joseph, 5	08800	93 814 14 40	93 811 58 87
Igualada	C. de la Virtut, 42-43 3è	08700	93 803 58 58	93 805 33 12
Capellades	C. d'Oló, 20 bis.	08786	93 801 27 50	
Vilafranca del Penedès	Pl. del Penedès, 4, 2n pis	08720	93 890 39 06	93 817 10 75
Sant Sadurní d'Anoia	Pg. De Can Ferrer del Mas 18	08770	93 811 65 16	

PROVINCIA	ADREÇA	C.P.	TELÈFON	FAX
BAGES-BERGUEDA > ugt@bagesbergueda.ugt.org				
Manresa	Pg. De Pere III, 60-62	08240	93 874 44 11	93 874 6261
Sant Vicenç de Castellet	C. de Creixel, 23	08295	93 833 19 64	
Berga	Ronda Moreta, 23	08600	93 821 25 52	93 822 19 21
BAIX LLOBREGAT > ugt@baixllobregat.ugt.org				
Cornellá	Ctra. d' Esplugues, 240-242	08940	93 261 90 09	93 261 91 34
Martorell	Pg. dels Sindicats, 226 C, Solàrium	08760	93 775 43 16	93 261 91 34
Viladecans	C. de Sant Climent, 14, baixos	08840	93 637 01 88	93 637 77 52
El Prat de Llobregat	C. de Madoz, 37	08820	93 478 07 97	93 478 04 87
COMARQUES GIRONINES > ugt@girona.ugt.org				
Girona	C. de Miquel Blay, 1,3 ^a i 4 ^a planta	17001	972 21 51 58/	972 20 81 71
Banyoles	Pl. Servitas, s/n	17820	972 21 09 76	
Figueres	C. del Poeta Marquina, s/n	17600	972 57 58 64	972 50 91 15
La Bisbal d'Empordà	C. de Marimont Aspres, 16, 2 ^a	17100	972 50 91 15	
			972 64 12 94	972 27 08 32
Olot	Av. de la República Argentina, s/n	17800	972 27 08 32	972 60 19 88
Palamós	C. de Joseph Joan, s/n	17230	972 60 19 88	972 71 44 44
Ripoll	Pg. de Argüi, s/n	17500	972 71 44 44	972 37 32 40
Lloret de Mar	Apartat de Correus 846 (Estació d'autobusos)	17310	972 37 32 40	
L'HOSPITALET > ugt@hospitalet.ugt.org				
L'Hospitalet de Llobregat	Rambla de Marina, 429-431 bis	08901	93 338 92 53	93 261 24 25
VALLÈS ORIENTAL-MARESME > ugt@nom.ugt.org				
Granollers	C. de Esteve Terrades, 30-32	08400	93 870 42 58	93 879 65 17
Mataró	Pl. de les Tereses, 17	08302	93 790 44 46	93 755 10 17
Sant Celoni	C. de Sta. Rosa, 37	08170	93 867 16 54	
Mollet del Vallès	C. de Balmes, 10, 2 ^a planta	08100	93 579 07 17	
BARCELONÈS > badalona@catalunya.ugt.org				
Delegación Badalona	Miquel Servet, 211 interior	08912	93 387 22 66	93 387 25 12
OSONA > osona@catalunya.ugt.org				
Vic	Pl. d'Osona, 4,1 ^a	08500	93 889 55 90	93 885 24 84
Manlleu	C. Vendrell, 33	08560	93 851 31 30	93 851 30 09

PROVINCIA	ADREÇA	C.P.	TELÈFON	FAX
UGT TERRES D L'EBRE > ugt@tortosa.ugt.org				
Tortosa	C. de Ciutadella, 13, 1ª planta	43500	977 44 44 56	977 44 33 81
Amposta	Av. de la Ràpita, 2, 2n pis	43870	977 70 02 40	
Móra d'Ebre	Pl. de la Democràcia, s/n	43740	977 40 00 23	
TERRES DE LLEIDA > tfarre@lleida.ugt.org				
Lleida	Av. de Catalunya, 2	25002	973 27 08 01/	
Tàrrrega	C. d'Alonso Martínez	25300	973 26 45 11	973 50 00 49
Solsona	Camp del Molí, planta baixa	25280	973 48 23 05	973 48 23 05
Vielha	Av. de Castiero, 15	25530	973 64 25 49	973 64 25 49
La Seu d'Urgell	C. d'Armengol, 47	25700	973 35 39 03	
UNIÓ TERRITORIAL TARRAGONA > ugt2@tarragona.ugt.org				
Tarragona	C. d'Ixart, 11, 3ª i 4ª planta	43003	977 21 31 31/ 977 24 54 95	977 23 42 01
Reus	Pl. Villarroel, 2 1ª i 2ª planta	43204	977 77 14 14	
Valls	Baixada de l'Església, s/n, 1ª planta	43800	977 60 33 04	
El Vendrell	C. del Nord, 11 i 13, 1ª planta	43700	977 66 17 51	
VALLÈS OCCIDENTAL > ugt@vallesocc.ugt.org				
Sabadell	Rambla, 73	08202	93 725 76 77/ 93 725 71 54	93 725 72 22
Terrassa	C. de la Unió, 23	08221	93 780 93 66/ 93 780 97 66	93 780 91 77
Rubí	C. de Joaquim Bartrina, 11-13	08191	93 697 02 51	
Cerdanyola del Vallès	C. de Sant Salvador, 6	08290	93 691 36 51	

GUIA DE DRETS I DEURES DEL SERVEI DOMÈSTIC



UGT Barcelona
Associació d'Ajuda
Mútua d'Immigrants
a Catalunya (AMIC)

Rambla de Santa Mònica, 10
ugt@catalunya.ugt.org
www.associacioamic.com
amic@catalunya.ugt.org

