

PROPOSTES PER A LA DIGNIFICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ EN L'ÀMBIT DEL TREBALL DE LA LLAR I LA CURA DE LES PERSONES

Consell Municipal d'Immigració de Barcelona

Grup de Treball

Barcelona, Novembre de 2017

Consell Municipal d'Immigració de Barcelona

Presidència

Im. Sr. Jaume Asens i Llodrà

Tercer Tinent d'Alcaldia. Àrea de Drets de Ciutadania, Cultura, Participació i Transparència. Ajuntament de Barcelona

Vicepresidència primera

Sr. Rodrigo Araneda Villasante

ACATHI. Associació catalana per la integració d'Homosexuals, Bisexuals i Transsexuals immigrants

Vicepresidència segona

Sra. Lola López Fernández

Comissionada d'Immigració, Interculturalitat i Diversitat

Secretaria tècnica i coordinació

Sra. Núria Pàmies Martorell

Suport Tècnic

Sra. Alèxia Ballabriga Fuster

Sr. Ferran Castillo Ball-llosera

Redacció a càrrec de les persones integrants del grup i la secretaria del CMIB, amb un especial agraïment a:

Elsa Oblitas, Silvia Bofill, Sònia Parella, Ana Camargo, Ignasi Camós, Pedro Moreno, Norma Véliz, Ana Muñoz, Lenny Rua, Carles Bertran, Raül López.

Composició completa del grup de treball: en annex.

Amb el suport de: Toni Borrell i Vila

Propostes per a la Dignificació del treball de la llar i la cura de les persones

Grup de treball del Consell Municipal d'Immigració

**Ajuntament de Barcelona / Àrea de Drets de Ciutadania, Cultura, Participació i
Transparència / Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania i Diversitat**

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ	4
GLOSSARI	7
Principals termes per famílies de conceptes	
PREÀMBUL	8
DESENVOLUPAMENT DE PROPOSTES I ARGUMENTACIÓ	
1. Règim laboral i Seguretat Social	10
→ Taula resum: Normativa i Realitat del treball de la llar i la cura de les persones	16
2. Migració i estrangeria	30
3. Salut	38
4. Reconeixement social i sensibilització	42
5. Formació i empoderament	48
QUADRE RESUM DE PROPOSTES	53
ANNEXOS	54
1. Composició del grup. Aportacions i agraïments.	
2. Calendari de treball	
3. Manifest del CMIB per la Dignificació del treball de la llar i les cures	
4. Formació i reconeixement professional (ampliació)	
5. Documentació de referència / Bibliografia	
6. Glossari, definicions per ordre alfabètic	

INTRODUCCIÓ

El Consell Municipal d'Immigració de Barcelona (CMIB) és un òrgan consultiu i de participació de l'Ajuntament de Barcelona, creat l'any 1997, i compost voluntàriament per entitats i associacions de col·lectius immigrants, entitats que treballen per a l'acollida, el refugi i l'asil, entitats veïnals, cíviques, culturals i sindicals representatives de la ciutat, persones expertes o de vàlua reconeguda i els grups polítics municipals. Pretén incidir en l'entorn social, cultural i polític per assolir l'exercici de la plena ciutadania de les persones immigrades.

El Consell va elegir com a tema central de l'any 2017 la **Dignificació i sensibilització en l'àmbit del treball de la llar i la cura de les persones**, a proposta de diverses entitats coneixedores de la situació de greuge a nivell laboral i social i de menysteniment dels drets de les persones que treballen en aquest sector, majoritàriament dones i immigrades estrangeres.

En aquest context el Consell ha endegat una sèrie d'accions durant el 2017 que responen als objectius de dignificació, sensibilització i reconeixement social:

1. **Grup de treball** per a la dignificació del treball de la llar i la cura de les persones. S'ha constituït i ha treballat per a l'elaboració del present document de propostes
2. **Manifest** per a la dignificació del treball de la llar i les cures, elaborat participativament i aprovat en Comissió oberta al conjunt del CMIB (26 de setembre de 2017)
3. **Trobada BCN ciutat diversa del CMIB**: va tenir lloc el 22 d'octubre de 2017 i va dedicar la seva vessant reivindicativa a aquesta qüestió. A més de la lectura del Manifest, per part del conjunt d'entitats del Consell, es van realitzar diverses activitats de sensibilització (jocs de rol o de preguntes, panells i taulells informatius...) per part de les entitats, i es van programar 4 taules rodones a l'Auditori dedicades als diferents aspectes: testimonis de la realitat del treball de la llar, drets laborals i reconeixement social, formació i empoderament, estrangeria, intermediació laboral
4. [Vídeo Treball de la llar i les cures, una feina per dignificar](#): elaborat en col·laboració amb les entitats del sector, presentat el dia 22 d'octubre a l'Auditori i adreçat a la informació i sensibilització.
5. **Premi del CMIB**: el 2017 dedicat igualment al treball de la llar i de les cures en el context de les persones immigrades, lliurament previst pel 18 de desembre, dia del migrant.

Per acord del Consell, es va constituir un **grup de treball** a partir del 20 de març de 2017, primer com a grup ampli i posteriorment com a grup operatiu, que va acordar elaborar el present document, amb argumentació i propostes per dignificar el sector, reivindicant millores laborals i socials, i a fi de sensibilitzar la societat. Les propostes van adreçades a les diferents administracions en funció de les respectives competències, de manera similar al document Les 67 propostes del CMIB, elaborat fa uns anys. També va acordar elaborar el Manifest del Consell i instar a una Declaració institucional del Ple de l'Ajuntament.

El grup va partir del treball realitzat en els darrers anys per diferents entitats, algunes membres del Consell, constituïdes com a **Taula de defensa del treball de la llar**, i que havien ja iniciat un procés de denúncia i un seguit de contactes amb el Parlament i la Generalitat de Catalunya (en l'annex consta el document aportat). Des de la secretaria del Consell es va convidar a col·laborar a diferents entitats, membres o no del Consell, implicades en la qüestió, principalment entitats de la Taula de defensa ja esmentada, i també a d'altres actors rellevants en el sector, com és la **Xarxa per un treball de la llar just**, entitats i **agents socials**, així com persones **especialistes** en el camp: juristes, sociòlegs o antropòlegs, per a fer aportacions des d'una perspectiva integral. S'ha comptat igualment amb la participació d'altres Àrees municipals per contribuir amb informació rellevant. Volem agrair a tothom la seva tasca, que ha estat intensa i profitosa, en un procés de treball de març a novembre de 2017 i a través d'un seguit de reunions i aportacions per escrit. En annex consta la relació d'entitats i persones i un resum del calendari de treball. I fem una menció especial de la dedicació i energia, en les seves aportacions i reivindicacions, que ens va aportar Elsa Oblitas, del Centro Boliviano Catalan i el grup Libélulas, que malauradament ens ha deixat recentment.

Cal contextualitzar el document en relació a l'àmbit més global de la cura de les persones, dins el qual l'hem de contemplar en tant que abasta a les persones assalariades en el treball domèstic. Des de l'inici el Consell i el grup ha tingut en compte amb **Mesura de Govern per la Democratització de la cura**, impulsada des del Comissionat d'Economia Cooperativa, social i solidària i consum amb el col·laboratge de la Regidoria de Feminismes i LGTBI, aprovada el 26 de maig de 2017. Aquesta mesura intersecciona amb bona part dels objectius del CMIB i del present document, i en aquest s'ha coordinat al llarg del procés grupal i es preveu continuar en un futur, per posar en comú al màxim les sinèrgies i els recursos disponibles.

També es preveu establir coordinació en relació a la **Mesura de govern per afavorir l'accés a la regularitat i prevenir la irregularitat sobrevinguda**, que ja contempla la problemàtica de les persones treballadores de la llar.

El document s'**estructura** en un preàmbul i cinc apartats que contenen l'argumentació i propostes, responnent als principals aspectes a abordar: laborals, estrangeria, salut, reconeixement social i empoderament, amb els aspectes legals que travessen el conjunt. Les **propostes prioritzades** per part del grup es marquen en color destacat, entenent per tals aquelles que són essencials en la consecució d'igualtat de drets i dignificació, i també aquelles que es poden fer operatives més a curt termini. Inclou també un glossari i una taula resum comparativa entre la Normativa prevista i la Realitat que es dona en la pràctica,

tot plegat pensat per facilitar que la informació i el missatge arribi a qualsevol persona, incloses persones treballadores de la llar, famílies o societat en general. Els annexos recullen la composició i calendari del grup, a més del Manifest.

Finalment, és rellevant assenyalar que el grup va debatre la conveniència d'incloure o no propostes en relació a la situació laboral de les persones que treballen en **Serveis d'atenció domiciliaria, geriatria, hotels**, o d'altres vinculats al sector del treball domèstic, però que s'inscriuen en el Règim general de la Seguretat social i compten amb contracte, conveni i una major cobertura en drets laborals. Per tant, s'ha acordat no incloure aquest sector en les propostes, si bé poden ser objecte de debat i de propostes específiques en un moment posterior.

Existeix la voluntat i la previsió de continuar el treball des del Consell per presentar les propostes a les instàncies i organismes competents, i coadjuvar a la seva implementació, cercant una dotació pressupostària correcta i suficient en el cas de propostes adreçades a l'Ajuntament de Barcelona, així com convocar una comissió que en faci el seguiment.

GLOSSARI (ÍNDIX)

El grup de treball va acordar elaborar un glossari a fi de situar d'una manera ràpida i àgil a les persones que accedeixin al document, aclarir termes més tècnics o de difícil comprensió i aterrar la terminologia al marc que treballem en el present document. En aquest apartat s'anomenen els termes i conceptes principals, agrupats temàticament o per famílies conceptuais. Es poden trobar definits al final en un annex, per ordre alfabètic.

- **Cura**
- Economia de les cures
- Treball de les cures
- Treball reproductiu
- **Persona treballadora**
 - Persona treballadora de la llar
 - Persona treballadora interna
 - Règim de pernocta
 - Temps de presència
 - Persona treballadora a temps parcial (entre 15 i 40h)
 - Persona treballadora "discontínua" (a hores)
- Treball precari
- **Conveni 189 OIT**
- OIT
- Règim general de la Seguretat Social
 - **Sistema especial de treballadors/es de la llar**
- Inspecció laboral
- Intermediació
- Acord d'empresa
- Conveni col·lectiu
- Negociació col·lectiva
- Desistiment del contractant
- Situació de pensions i jubilacions de les persones treballadores de la llar
- Pensió contributiva
- Pensió no contributiva
- Autonomia de la voluntat
- **Tràfic d'éssers humans**
- Explotació de persones
- Explotació laboral
- Cadena global de valor
- Cadena global de les cures
- Malaltia professional
- Accident laboral
- Economia submergida o informal
- Fons de Garantia Salarial (**FOGASA**)
- Empresa de Treball Temporal (ETT)
- Agència de col·locació
- Economia social i solidària
- **Cooperativa**
- Pluriocupació
- Doble jornada
- Acreditació de competències
- Currículum ocult
- Desigualtat
- Diversitat
- **Diversitat cultural**
- Inserció laboral
- Inserció social
- **Interculturalitat**
- Interseccionalitat
- Enfocament de gènere
- Invisibilització
- Ocupació pink collar
- Segregació horitzontal de l'ocupació
- Auxiliar de Gerontologia
- Auxiliar de la llar
- Assistent/a d'atenció domiciliària

PREÀMBUL

El treball de la llar i de cura de les persones es caracteritza per una **falta secular de protecció de drets fonamentals**, de manera que els drets no estan garantits. Es tracta d'un sector laboral que s'associa a l'àmbit de la reproducció, atribuït històricament a les dones, el qual inclou una sèrie de tasques relacionades amb la cura i el manteniment de la vida de les persones que no han estat considerades treball i que s'han concebut al marge i deslligades dels processos productius. Tanmateix, la feina que duen a terme les persones treballadores de llar i de les cures resulta fonamental en el sosteniment de l'economia i la reproducció de la vida, en la mesura que afecta de manera central les situacions de criança, dependència i envelliment. De fet, a la pràctica, professionals com les treballadores internes estan cobrint les deficiències en la provisió pressupostària per la llei de la **Dependència**, que ha estat i continua essent absolutament insuficient.

Segons la OIT, l'Estat espanyol és un dels tres països de la Unió Europea que genera més treball domèstic, juntament amb França i Itàlia, representant el 5% de l'ocupació. En els darrers anys, entre 1995 i 2010, s'ha passat de 350.000 a 750.000 empleats i empleades en aquest àmbit, més del doble en 15 anys, si bé es cert que a partir de 2007 s'estabilitza, per a descendir de manera moderada en els anys següents. Es tracta a més d'un **sector altament feminitzat**, més del 90% són dones, i sobre el qual la Llei d'estrangeria té una elevada incidència ja que **entre el 50 i 60% són d'origen estranger**¹. Moltes d'aquestes dones sovint deixen les seves criatures i famílies al seu país d'origen per venir a tenir cura de les locals i poder-se guanyar la vida.

Aquest creixement és l'expressió, per una banda, d'unes polítiques públiques d'atenció a la dependència i la conciliació dèbils i insuficients, que pivoten sobre un model d'organització social de la cura familista i assistencial, n'és el seu màxim exponent l'absoluta manca de recursos per a la **Llei de Dependència**. D'altra banda, és conseqüència d'unes **polítiques migratòries** que ho han afavorit.

Podem afirmar doncs, que es tracta d'un sector en el qual trobem una gran part de persones immigrades, majoritàriament dones, i sovint en situació irregular, i per tant en l'economia informal, de manera que s'agreuja la seva situació de desigualtat, tant pel que fa als drets laborals, com sovint en relació a d'altres drets humans: discriminació, assetjament sexual, tràfic de persones, indefensió jurídica...

El treball de la llar i de cures remunerat ha estat i continua essent un sector precaritzat, especialment desregulat, amb un nivell de protecció inferior a la resta de sectors, sotmès a condicions salarials i laborals clarament discriminatòries i amb un índex d'informalitat molt elevat. A aquesta situació hi

¹ ILO, 2013. Domestic Workers Across the World: Global and Regional Statistics At The Extent Of Legal Protection (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf)

contribueix el fet que el sector està regit per un Sistema Especial de la Seguretat Social en lloc del seu Règim General. Segons dades de l'OIT², es calcula que prop del 30% de les persones treballadores en aquest sector operen dins l'economia submergida, tenint en compte que el 2015 hi havia un total de 424.423 persones afiliades al Sistema Nacional de Empleados del Hogar (69,1%). La precarització laboral incideix negativament sobre la salut de les treballadores, amb propensió a desenvolupar afeccions físiques i psicosocials greus que sovint ni tan sols es reconeixen com a malalties laborals. Es tracta, per altra banda, d'un sector fortament segmentat, travessat per desigualtats de gènere, de classe i ètnic-racials.

Aquesta precarització s'ha concretat a nivell legal i **els canvis legislatius no només han estat clarament insuficients, sinó que no s'han generat mecanismes eficaços per garantir el correcte funcionament de les lleis i normatives ja aprovades**. Això explicaria la perpetuació d'un alt grau d'informalitat o treball no declarat, l'incompliment generalitzat de la normativa laboral per part de les persones ocupadores, principalment pel que fa a horaris, salaris i descansos acordats –cosa que genera situacions de maltractament per a moltes d'aquestes dones–, les denúncies falses (per part d'ocupador/es) que amaguen el propòsit d'un acomiadament, o les agressions sexuals patides per les treballadores, sobretot quan la seva situació administrativa és irregular i no troben cap suport en la normativa. Segons un estudi elaborat per UGT a Euskadi l'any 2007, el 53% de les dones estrangeres amb permís de treball, ocupades en el treball domèstic, havia sofert algun tipus d'assetjament sexual en algun moment de la seva relació laboral.³

El reconeixement dels drets de les treballadores de llar i les cures és bàsicament una qüestió de drets humans, de dignitat de les dones i de justícia de gènere. Fer extensiva la protecció social a les treballadores de la llar és un element fonamental en la lluita per la dignitat en el treball, per aflorar l'economia submergida i a favor de la igualtat de gènere.

Per tot això, considerem que és urgent avançar en el reconeixement d'un nombre important de drets laborals i socials que encara actualment no estan garantits, a través d'una normativa laboral que garanteixi unes condicions de treball dignes i equiparables a la resta de persones treballadores. Sis anys després de l'aprovació del **Conveni 189 de la OIT sobre el treball decent per a les treballadores i treballadors de la llar**, és peremptori instar a l'Estat espanyol a que iniciï els tràmits per tal de procedir a la seva ratificació. És urgent també impulsar polítiques de sensibilització dirigides al conjunt de la societat, que promoguin, d'acord amb el rol fonamental que el treball de la llar i les cures té en la reproducció del nostre sistema econòmic i social, el seu reconeixement, valorització i dignificació.

³ Informe de l'OIT, Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España, de Magdalena Díaz i Celia Lopez (2016): amb dades del 2015, a España hi havia 424.423 persones afiliades a la SS (69,1 %) i 189.777 no afiliades (29,9 %).

1. RÈGIM LABORAL I SEGURETAT SOCIAL

El treball a la llar no va ser reconegut pel seu caràcter laboral a l'Estat espanyol fins el 1931. Dècades després, l'Estatut dels Treballadors (1980) l'incloïa com a relació laboral especial amb una regulació específica, i el Reial Decret 1424/1985 determinava que era una relació laboral de caràcter estrictament privat. Es va reformar el 2011 amb el **Reial Decret 1620/2011 del 14 de novembre que regula el treball a la llar**. Aquesta normativa posa de manifest l'especificitat de la relació laboral del treball a la llar i fixa les seves particularitats en relació al treball per compte aliè, esdevenint una **norma de mínims** que no protegeix a la persona treballadora ni garanteix els drets laborals contemplats en el Règim General de la Seguretat social. Els desavantatges en els aspectes de contractació són manifestos, igual que ho és la desprotecció en l'àmbit de la inspecció i el control de l'activitat. Aquesta vulnerabilitat i indefensió s'agreuja en el cas de les treballadores que estan en situació administrativa irregular, dificultant encara més l'accés a la regularització.

El moviment associatiu de l'àmbit fa temps que reivindica la millora de les condicions d'aquest col·lectiu, l'equiparació de drets respecte a la resta de persones treballadores i la millora substancial del seu règim de Seguretat Social.

Integració al sistema de la Seguretat Social

Les reforma legal de 2011 que es va a dur a terme en la regulació del treball a la llar introdueix canvis significatius, com ara la integració de l'antic Règim Especial al Règim General de la Seguretat Social en qualitat de Sistema Especial, i la millora d'aspectes essencials en les condicions laborals. Tanmateix, no acaben amb el caràcter especial –especial per dur-se a terme dins del domicili i estar basat en una relació contractual altament personalitzada– i **mantenen elements estructurals que situen les treballadores en una situació clarament discriminatòria**, com ara la limitació en les prestacions d'atur o de maternitat i en pensions contributives, així com l'exclusió de les prestacions del Fons de Garantia Salarial (FOGASA), entre d'altres. Pel que fa a la cotització per a la jubilació, tot i que existeix, sol respondre a contractes reconeguts de poques hores i intermitents. És a dir, les persones han treballat moltes hores sense cotitzar, i les que cotitzen suposen un import baix. Per tant, el cobrament efectiu acostuma a ser molt insuficient, i en el cas de les persones immigrades solen trobar dificultats en el cobrament de la pensió de jubilació, sigui aquí o en el retorn al seu país. Això es degut a que existeixen una sèrie de tràmits i gestions de certa complexitat que aturen els processos, sovint a través dels Consolats.

El fet de no haver assimilat íntegrament el Règim General va ser una **oportunitat perduda per establir unes condicions de treball dignes pel sector** i per l'equiparació de drets. Els sistemes especials de la Seguretat Social estan pensats per millorar i donar garanties a les persones contractades en àmbits caracteritzats per les seves característiques de duresa i penúria, però la seva aplicació en l'àmbit del treball a la llar, ha posat aquestes treballadores en una situació de desigualtat respecte la persona contractant i a la vegada respecte la resta de persones treballadores en general.

El marc legal vigent, que configura la relació laboral de les persones treballadores de la llar com un sistema especial dins del Règim General, és l'eina a partir de la qual la Seguretat Social s'eximeix de la seva tasca de protecció laboral envers aquest col·lectiu.

La relació laboral especial del servei de la llar familiar

Es considera **relació laboral especial del servei de la llar familiar** la que s'estableix entre la persona titular, en tant que ocupadora, i la persona treballadora que, dependentment i per compte d'aquella, presta serveis retribuïts en l'àmbit de la llar familiar. Quan és una empresa qui contracta la relació laboral ja no es troba dins el règim especial, ja que les relacions concertades per persones jurídiques – siguin de caràcter civil o mercantil, fins i tot si el seu objecte és la prestació de serveis o tasques domèstiques – es regeixen per la normativa laboral comuna (seria el cas de les ETT, quan fan un contracte temporal, o el d'una cooperativa, per exemple). Per contra, quan és una Agència qui intervé, per posar en contacte una família o un particular amb una persona treballadora de la llar, habitualment es realitza una intermediació, però la relació laboral s'estableix entre particulars dins el règim especial. Aquesta darrera situació és la que es dona habitualment en la contractació de persones “internes”.

L'actual normativa que regula el treball a la llar, lluny d'establir unes condicions dignes per a les persones treballadores del sector, estableix una **relació contractual basada en el principi d'autonomia de la voluntat de les parts**. En aquest sentit cal destacar que es contempla la figura del **desistiment voluntari** per part de qui contracta en lloc de garantir el dret a un acomiadament motivat. En l'actualitat, en cas de desistiment de l'empresari, amb preavís, la indemnització és de 12 dies de salari, en lloc de la indemnització ordinària en cas d'acomiadament improcedent que tenen la resta de treballadors i treballadores: de 33 dies o 20 dies per any treballat, en funció de la modalitat d'extinció.

De manera que s'obvia una **situació clara de desigualtat en la relació contractant-persona treballadora** que fa encara més necessària la formalització per escrit de les condicions laborals en les quals es desenvolupa la feina. No es pot deixar a la voluntat de la part contractant l'acompliment d'uns drets ja d'entrada sota mínims, més quan la normativa no estableix mecanismes suficients ni adequats que permetin la superació de les restriccions que marca la Constitució Espanyola en la **inviolabilitat del domicili**. Tot i això, cal trobar les vies per fer prevaldre la tutela dels drets de les persones treballadores sense haver de fer modificacions que afectin a la Carta magna.

Malgrat que el **contracte per escrit és el millor mecanisme de control de la legalitat vigent i del pas a la formalitat** en un sector altament informal, actualment en moltes ocasions està limitat als contractes que ho exigeixen o si superen les 4 setmanes. Cal tenir en compte que fins a 28 dies és vàlid el contracte oral. A més, la normativa actual estipula que **són les persones ocupadores les que han de formalitzar els actes vinculats a la contractació de les persones treballadores de la llar**: l'alta a la Seguretat Social i el pagament de les cotitzacions. Els responsables d'aquestes gestions sovint són persones grans o famílies, un fet que molts cops comporta dificultats. Les dificultats de contractació i l'escassa regulació i control afavoreixen el terreny per a l'existència d'un elevat volum d'**economia submergida o informal** en aquest camp.

Cal tenir en compte que la situació i possibilitats d'una família no són les mateixes que les d'una empresa, tant pel que fa a les dificultats per a la contractació, com en el cas de formular alternatives al desistiment voluntari, proposant l'acomiadament i una eventual indemnització. Així doncs, és important la tasca **d'entitats d'intermediació** que treballin el vincle i la bona entesa entre les parts i donin suport al procés de contractació. Aquestes dificultats també es poden salvar a través de la **constitució d'empreses de persones treballadores de la llar, preferentment en el marc de l'economia social**, com és el cas de cooperatives, a qui les famílies demanden serveis i que poden contractar a les persones treballadores a través del Règim General.

Com alternativa al sistema actual, en diversos països l'àmbit europeu com França, Bèlgica i Suïssa s'han creat **sistemes de xecs servei** per ajudar les persones treballadores de la llar a sortir de l'economia informal, facilitant els tràmits administratius de les persones ocupadores. Segons l'informe de l'oficina d'activitats per a les persones treballadores (ACTRAV) de l'OIT *La formalización del trabajo doméstico mediante la utilización de cheques servicio. Los casos concretos de Francia, Bélgica y el cantón de Ginebra*, aquests sistemes s'inscriuen plenament en les recomanacions dels Conveni 189 i la Recomanació 2011 de l'OIT. Així, segons aquest informe, els tres models indicats comporten diversos avantatges tant per a les persones treballadores de la llar com per a les persones ocupadores: accés a les prestacions de la Seguretat Social, simplificació dels tràmits administratius de l'ocupador, salari mínim legal garantit, assegura la cotització a la Seguretat social, etc.

Pel que fa a una retribució adequada de les treballadores de la llar, a Catalunya la **Xarxa per un treball just** proposen unes **taules salarials, a partir del Salari Mínim Interprofessional, que garanteixin sous dignes** i que apliquen en els seus serveis d'intermediació. Aquestes s'actualitzen de forma periòdica.

Els casos de les persones treballadores discontinúes i les “internes”

En el règim legal per a les Treballadores de Llar vigent entre 1985 i 2012 hi havia la **figura de les treballadores “discontinúes”**. Aquesta feia referència a aquelles persones que desenvolupaven la seva tasca laboral en diferents domicilis per hores, sumant-ne un total de 72 al mes i sempre que no arribessin a fer més de 20 hores a la setmana en un sol domicili. A aquestes treballadores la regulació de Seguretat Social les permetia afiliar-se i donar-se d'alta al seu propi nom, deixant constància de les hores que feien a les diferents cases amb l'acreditació de la signatura de les titulars. Aquestes treballadores cotitzaven per jornada completa, pagaven la quota íntegra i la seva base de cotització per al càlcul de prestacions també era la completa. De manera que assumien la despesa però també tenien el control de la seva cotització.

No obstant això, la reforma de 2011, que va entrar en vigor **el 2012, va fer desaparèixer** la figura de les treballadores “discontinúes” i en aquests casos l'afiliació a la Seguretat Social i la cotització quedava a càrrec exclusiu de la persona contractant i pel volum d'hores que treballés a casa seva. Això va comportar greus complicacions que es van traduir en una sortida massiva de la cotització de les treballadores per hores. Durant la única revisió que s'ha fet de l'aplicació de la reforma, a finals de 2012, es va veure la manca d'operativitat de la mesura i es va fer un canvi de regulació, que es va començar a aplicar al 2013, i que consistia en una recuperació parcial del model de les “discontinúes”, però no es va completar i des d'aleshores no s'ha tornat a avaluar.

La modificació que es va dur a terme permetia que les persones que treballessin menys de 60 hores mensuals en un domicili (15 hores setmana) podrien assumir per delegació de la persona contractant les funcions d'afiliar, donar l'alta i cotitzar. A la pràctica però, a l'hora de gestionar-ho, s'ha traduït només en una delegació de l'obligació de pagament, ja que l'afiliació i l'alta segueix a nom de la persona contractant. D'aquesta manera, tot i que la persona contractant ha de pagar l'import fora de nòmina a les treballadores, acaba recaient sobre elles aquesta despesa i no tenen **cap control sobre la cotització**.

En relació a l'alta a la Seguretat Social, val a dir que moltes persones treballadores amb la nacionalitat espanyola tendeixen a **refusar el contracte i l'alta**, donat que els suposa destinar una part del salari a la cotització. S'hi suma possiblement la manca de previsió de futur i el convenciment que la prestació que podrien obtenir en un futur no seria millor de la que poden obtenir amb una prestació no contributiva.

A més, caldria **modificar els criteris de pagament de l'IRPF** a Hisenda per part de les persones treballadores discontinües, ja que actualment estan registrades en el grup de la pluriocupació i es veuen obligades a pagar una quota que no correspon al seu salari. És convenient que es considerin totes les fonts d'ingressos com un sol pagador, ja que aquests ingressos provenen de diferents famílies, que no liquiden l'IRPF com a empresa.

Pel que fa a les **treballadores** anomenades “**internes**”, les seves condicions de treball són les que presenten major desigualtat quant a horaris, salaris i compliment de drets, ja que se'ls requereix “presència” i “pernocta” 24 hores al dia, atenent sovint a persones amb elevat grau de dependència, moltes vegades amb sous molt baixos, sense respectar les sortides setmanals ni tenir un temps personal i propi, per tant sense possibilitat de formació. En realitat estan cobrint 3 jornades de treball sense que es remuneri ni es reconegui la seva funció en la provisió de cures i atenció. Algunes d'elles descriuen que les seves vides ratllen l'esclavitud. A més, aquestes persones es troben sotmeses als requeriments i comissions de les “agències”. En la pràctica, com s'ha dit, les treballadores internes estan cobrint les deficiències en la provisió pressupostària per la llei de la Dependència, absolutament insuficient.

Inspecció i control de l'activitat laboral

El motiu pel qual el Treball de la llar ha estat sempre considerat de manera separada a la relació laboral comuna regulada per l'Estatut dels Treballadors és fonamentalment per la **inviolabilitat del domicili**: el lloc on es presta el servei, la llar familiar, es considera un espai vinculat a la intimitat personal i familiar. És un lloc de treball completament aliè i estrany al comú denominador de les relacions laborals. La llar privada és un espai tabú i inviolable, on **no es contempla la possibilitat de dur a terme inspeccions**, aquest fet va motivar la incorporació del treball a la llar al Sistema de Seguretat social com a règim especial.

En el camp dels **riscos laborals**, amb el règim legal actual, la persona ocupadora està obligada a tenir cura que la feina de la persona empleada de la llar es realitzi en les condicions adequades de seguretat i salut i ha d'adoptar mesures eficaces en aquest sentit, d'acord amb les característiques específiques del treball a realitzar.

No obstant això, el treball de la llar està expressament exclòs de la Llei de prevenció de riscos laborals (Llei 31/1995), per tant no s'aplica el règim sancionador ni d'obligacions incloses en aquesta llei, quedant sense garantir la seva protecció efectiva.

Per tal d'evitar que el control de les condicions laborals per part de la **inspecció laboral** s'hagi de fer amb autorització judicial – degut a la inviolabilitat del domicili particular- i per tant aquest sigui més efectiu, **cal reforçar la idea de centre treball** en front de domicili de l'ocupador / a. Tot i la coincidència òbvia, la Inspecció actua no tant en quant és el domicili de la persona ocupadora, sinó perquè és el centre de treball de les persones treballadores de la llar. Cal cercar sistemes complementaris de control de respecte a la legalitat vigent i en contra dels abusos. Una forma possible és que la inspecció pacti prèviament amb la persona treballadora la seva visita al domicili per tal que sigui ella qui obri la porta.

El Conveni 189 de l'OIT sobre el Treball decent per a les persones treballadores de la llar ⁴

L'Organització Internacional del Treball (OIT) denuncia que moltes de les persones que treballen al servei domèstic al món no gaudeixen de la mateixa protecció legal que la resta de treballadors i treballadores. Quan l'OIT va aprovar el **Conveni 189 sobre el Treball decent per a les persones treballadores de la llar** (2011) i la **Recomanació 201** (2011) que la complementa i dóna directrius per a la seva aplicació, la legislació espanyola es trobava per sota d'aquest conveni. El Reial Decret 1620/2011 va modificar alguns dels aspectes amb els quals la llei anterior es contradeia amb el Conveni, però en d'altres aspectes segueix sent inferior.

⁴ Veure més informació sobre el Conveni 189 al text del Manifest, en annex.

Considerem que és urgent la ratificació del Conveni 189 per part de l'Estat espanyol per poder donar les garanties mínimes de protecció a les persones que es troben treballant sota el sistema especial de treballadores de la llar, ja que posaria les bases per establir unes condicions laborals dignes i equiparables a la resta de persones treballadores.

La desprotecció en la salut al lloc de treball, la dificultat d'accés a les cotitzacions per les pensions i prestacions contributives, la vulneració del dret a un acomiadament motivat i la mala cobertura social en l'impagament de salaris i la dificultat dels sindicats a l'hora d'actuar, entre molts altres elements, fan del tot **necessari posar sobre la taula la revisió d'una normativa** que manté a més de 700.000 persones en una situació de desigualtat social, tant en l'economia formal com informal, segons estimacions de CCOO.

TAULA RESUM: NORMATIVA I REALITAT DEL TREBALL DE LA LLAR I LA CURA DE LES PERSONES

	NORMATIVA	REALITAT
JORNADA LABORAL (en cas de contracte per escrit indefinit)	Les persones treballadores de la llar que treballen per hores, en règim extern, anomenades "discontínues", perceben una retribució global per les hores efectivament treballades, que inclouen la totalitat dels conceptes retributius: salari pel temps treballat, més les parts proporcionals de descans setmanal, vacances i pagues extraordinàries.	Sovint els contractes tenen prorratejats la part proporcional de les vacances i de les pagues extres en el mateix muntant. Quan es presenta l'oferta econòmica a les treballadores sovint se les enganya, ja que el salari mensual que se'ls ofereix inclou les vacances, les pagues extres i fins i tot la Seguretat Social.
	La jornada setmanal màxima serà de 40 hores de treball efectiu, sense perjudici dels temps de presència a disposició de la persona contractant que puguin acordar entre les parts.	Moltes treballadores treballen més de 40 hores a la setmana, sense percebre el pagament d'hores extra.

JORNADA LABORAL	En el cas de les “ internes ” ⁵ , el temps de presència tindrà la duració i serà objecte de retribució o compensació en els termes que les parts acordin, no podent excedir les 20 hores setmanals de mitjana en un període d'un mes, excepte que les parts convinguin una compensació per períodes equivalents al seu descans.	No es donen dies de descans a canvi de l'impagament de les hores extra
	Les treballadores internes entre el final d'una jornada i l'inici de la següent hauran de descansar un mínim de 12 hores, podent-se reduir a 10 en el cas de les treballadores internes de la llar, compensant-ho amb fins a 12 hores en períodes de fins a 4 setmanes.	Moltes treballadores internes treballen sense un període de descans. Passen set dies a la setmana al servei de la família, sense pagues addicionals per romandre al domicili.
	La treballadora interna disposarà de com a mínim 2 hores al dia per als àpats principals. Aquest temps no computa com a temps de treball, sinó de descans. El descans setmanal serà de 36 hores consecutives que comprendrà com a regla general, la tarda del dissabte o el matí del dilluns i el diumenge íntegrament.	Algunes treballadores internes no tenen el temps corresponent per a menjar. Pel que fa al descans setmanal, habitualment només poden sortir el dissabte per tornar a entrar el diumenge a la tarda o bé surten el diumenge per tornar el dilluns matí, sense poder complir amb totes les hores de descans corresponents.
	El període de vacances anual serà de 30 dies naturals que es podran fraccionar en 2 o més períodes, essent al menys un d'ells com a mínim de 15 dies consecutius. A manca d'un pacte sobre el o els períodes de vacances, 15 dies els podrà fixar l'ocupador/a, d'acord amb les necessitats familiars, i la resta s'elegiran lliurement per la treballadora. Aquests dates hauran de ser conegudes amb dos mesos d'antelació del seu inici.	Les vacances pràcticament mai són d'un mes complert, ni es compleix la consecució de 15 dies i la resta fraccionats. En aquest cas aquests dies treballats no es paguen, al·ludint enganyosament al prorratgeig del pagament de les vacances.

⁵ Veure apartat 1 – Règim laboral i Seguretat social, i glossari sobre “internes” i temps de presència

		Durant el període o períodes de vacances, la treballadora de la llar no està obligada a residir en el domicili familiar o en el lloc on es desplaça la família o algun dels seus membres.	Moltes treballadores internes de la llar passen el seu període de vacances a les segones residències de les famílies que atenen, a canvi, els donen algunes hores lliures a compte de les seves vacances.
SEGURETAT SOCIAL	ALTA	El sistema actual reconeix la relació de treball de la llar dins del Règim General però en un Sistema Especial. S'exigeix l'alta a la Seguretat Social en tots els casos, sense límit mínim d'hores.	La ubicació en un Sistema especial deixa sense efecte real el reconeixement dins del Règim General de la Seguretat Social. La reivindicació d'incorporació al Règim General té com a única finalitat una equiparació de protecció, la incorporació sense aquesta equiparació és falsa.
		Sobre les cobertures socials, les treballadores de la llar no tenen accés a la protecció en situació d'atur.	La regulació actual situa a les famílies en el paper dels empresaris, ja que el Règim General està pensat per a regular les relacions entre les empreses i les persones treballadores i no contempla altres situacions. Això suposa que moltes de les seves previsions resultin inoperatives. Les famílies no obtenen un guany de la diferència entre despeses i ingressos, ni tampoc tenen un departament de personal per a gestionar les relacions i les seves vicissituds. Ni tant sols coneixen la normativa que cal aplicar. Aquesta situació deixa sense efecte els drets reconeguts, en teoria, de baixa mèdica, cobrament d'indemnitzacions i altres.

	TREBALL PER HORES	La Reforma del Règim de la Seguretat Social de 2011 exigeix que en tots els casos, tot i que es tracti d'una feina de poques hores al dia, a la setmana o al mes, sigui el contractant qui faci les gestions a la Tresoreria de la Seguretat Social i cotització. Des de la revisió del sistema el 2012 es va obrir la possibilitat que sigui la pròpia persona treballadora la responsable del pagament de les quotes per a feines de menys de 15 hores a la setmana, però la quota de la cotització segueix corresponent a la persona contractant perquè no s'ha articulat la possibilitat que les treballadores puguin fer-ho al seu nom.	La reforma del 2011 va suposar l'eliminació de la figura de les treballadores discontinues, les quals treballaven en diverses cases per hores i que amb el règim anterior podien cotitzar per la quota complerta, obrint-la al seu nom acreditant les feines que duia a terme. Aquest fet ha provocat un trasllat en bloc d'aquesta activitat a l'economia submergida, ja que és molt difícil que les persones contractants assumeixin el cost econòmic i el trastorn de dur a terme tot el procediment administratiu. En els casos que s'aconsegueix dur a terme la regularització de la relació, sovint es produeixen casos de sobrecotització, especialment en blocs de poques hores. Les treballadores de la llar estan cotitzant per la seva feina en un percentatge que supera l'ordinari. En altres casos es descarrega sobre la treballadora el cost econòmic de la contractació.
	JUBLIACIÓ	La reforma del 2011 equipara la cobertura de jubilació de les treballadores de la llar amb la resta de les treballadores, amb algunes excepcions, com la impossibilitat d'accedir a la jubilació anticipada.	El problema principal radica en que el sistema és inoperatiu per a recollir en forma de cotitzacions la realitat del treball que es duu a terme, això porta a que en el moment de fer efectiu el dret legalment reconegut de la jubilació, a la pràctica el càlcul de la pensió corresponent sigui molt baix. L'especificitat d'aquesta feina hauria d'anar acompanyada d'elements correctors a l'alça en la cotització que recullin la realitat de les feines que es duen a terme. A la pràctica, els que actuen són elements correctors a la baixa, com la pluriactivitat i la fixació de bases que no es corresponen amb la realitat del sou pactat.

	BAIXA MÈDICA	El subsidi per incapacitat temporal, en cas de malaltia comuna o accident laboral, s'abonarà a partir del novè dia de la baixa en el treball, estant a càrrec de qui contracta l'abonament de la prestació a la treballadora des dels dies quart al vuitè de dita baixa, ambdós inclosos. L'import del subsidi serà el 60% de la base reguladora des del quart dia fins el vintè, ambdós inclosos, i el 75% a partir del dia vint-i-unè fins a la data de l'alta. El subsidi d'incapacitat temporal per accidents de treball i malaltia professional s'abonarà des del dia següent al de la baixa. L'import del subsidi serà el 75% de la base reguladora. El pagament del subsidi s'efectuarà directament per l'entitat a la qual correspongui la seva gestió, sense procedir al pagament delegat del mateix.	El principal problema és la inoperativitat del sistema. Es descarrega sobre les treballadores i les famílies l'obligació de realitzar uns tràmits enrevessats i costosos que escapen de la seva capacitat de gestió, especialment quan la treballadora es troba en una situació de malaltia. A més, el pagament de les quotes en el període de baixa mèdica continua a càrrec de la part contractant que per atendre les seves necessitats de cura també ha de contractar una altra persona treballadora i pagar una altra quota a la Seguretat Social, essent assumible econòmicament per una empresa però no per una família. D'aquesta forma s'aboca a qui contracta a liquidar la relació amb la treballadora de baixa, sense afectar la prestació. En la pràctica, les treballadores tenen consciència que no estan cobertes per a la baixa mèdica i s'organitzen al marge, i per a les famílies contractants suposa un element dissuasiu que les allunya de formalitzar la contractació.
	SALARIS	La documentació del salari es realitzarà mitjançant l'entrega a la persona treballadora d'un rebut de salari en els termes acordat per les parts.	No hi ha nòmines ni rebuts en la immensa majoria dels casos.

INCENTIUS PER LA CONTRATACIÓ	S'aplicarà una reducció del 20% a les cotitzacions meritades per la contractació de les persones que prestin serveis a la llar familiar, queden incorporades a aquest sistema especial, sempre que l'obligació de cotitzar hagi estat iniciada a partir del 1 de gener de 2012. La reducció del 20% s'ampliarà amb una bonificació fins a arribar al 45% per a famílies nombroses sempre que les treballadores de la llar prestin servei de forma exclusiva i que dos ascendents o l'ascendent, en el cas de famílies monoparentals, exerceixin una activitat professional per compte aliena o pròpia fora de la llar o estiguin incapacitats per a treballar. Quan la família nombrosa sigui de categoria especial, això no caldrà acreditar-ho. Només es reconeixerà aquesta bonificació a un sol cuidador per unitat familiar.	El juliol de 2017 es va anular l'incentiu del 20% a la contractació per a les famílies, essent pitjor per a tothom, ja que desincentiva la contractació. La seva anul·lació es va fer amb molta celeritat. A octubre 2017 s'ha recuperat, però amb un termini fixat a 31/12/ de 2018. És important mantenir més a llarg termini i ampliar els criteris.
--	--	---

NORMATIVA DE REFERÈNCIA

- **Conveni núm. 189 sobre les persones Treballadores de la Llar**, de 16 de juny de 2011. Organització Internacional del Treball
Entra en vigor: 5 de setembre 2013

Seguretat Social:

- Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social (BOE, núm. 261, 31-10-2015)

- **Reial Decret-Llei 29/2012 de "de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social"** (BOE, núm. 314, 31-12-2012)
Entrada en vigor: 1 de Gener del 2013
- **Llei 27/2011, d'1 d'Agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social** (BOE, núm. 184, de 2-8-2011)
Entrada en vigor: 1 de Gener del 2012
- **Reial Decret 1596/2011, de 4 de novembre, pel qual es desenvolupa la disposició addicional cinquanta tercera de la Llei General de la Seguretat Social, text refós aprovat pel Reial Decret legislatiu núm. 1/1994, de 20 de juny, en relació amb l'extensió de l'acció protectora per contingències professionals a les persones treballadores inclosos en el Règim Especial de la Seguretat Social de les persones Treballadores de la Llar** (BOE, núm. 290, 02-12-2011). Entrada en vigor: 3 de desembre de 2011

Relació laboral:

- **Recomanació núm. 201, sobre les treballadores i els treballadors domèstics, de 16 de juny de 2011.** Organització Internacional del Treball
- **Real Decreto núm. 1635/2011 por el que se modifica el Real Decreto núm. 1561/1995 sobre jornadas especiales de Trabajo** (BOE, núm. 303, de 17-12-2011). Entrada en vigor: 18 de desembre de 2011
- **Reial Decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar** (BOE, núm. 277, 17-11-2011). Entrada en vigor: 15 de novembre del 2011
- **Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors** (BOE, núm. 75, de 29-03-1995)

Inspecció i control:

- **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals** (BOE, núm. 269, de 10-11-1995)

NÚM.	PROPOSTES - 1. RÈGIM LABORAL I SEGURETAT SOCIAL ⁶	COMPETÈNCIA I DESTINATARIS
	Conveni 189 OIT	
1	Instar a la ratificació immediata i efectiva, per part de l'Estat espanyol, del Conveni núm. 189 de la OIT, sobre el Treball decent per a les persones treballadores de la llar (2011) , que obliga a l'equiparació dels drets laborals de les persones treballadores de la llar als de la resta de treballadors i treballadores del Règim General de la Seguretat Social ⁷ . (Manifest – 1)	Estat espanyol
	Llei de dependència	
2	Destinar els recursos necessaris a la Llei de la Dependència per poder cobrir les necessitats de moltes famílies que no reben suport i han de contractar persones treballadores de la llar en condicions molt precàries.	Estat espanyol Generalitat de Catalunya
	Sistema de la Seguretat Social	
3	L'eliminació del Sistema Especial dins la Seguretat Social per a les persones treballadores de la llar i la seva incorporació immediata al Règim General de la Seguretat Social , per així comptar amb igualtat de drets amb el conjunt de les persones treballadores. (Manifest – 2)	Estat espanyol. Ministeri de Treball i Seguretat Social
4	Suprimir la finalització del contracte per lliure desistiment – que equival a un acomiadament lliure – per part de la persona contractant com a causa d'extinció del contracte, i que es garanteixi la protecció dels drets fonamentals de les persones treballadores en aquest àmbit, especialment el dret a la tutela judicial efectiva (art. 24.2 de la Constitució Espanyola). Cal reforçar la causalitat en l'acomiadament, com a la resta de persones treballadores i, en cas de no poder al·legar causa certa i demostrar-la, considerar-lo acomiadament nul o	

⁶ Les propostes prioritzades per part del grup es marquen en color destacat, entenent per tals aquelles que són essencials en la consecució d'igualtat de drets i dignificació, i també aquelles que es poden fer operatives més a curt termini.. S'indiquen també les coincidents amb el Manifest.

⁷ La proposta 1, en cas d'aplicació inclouria la proposta 2 i bona part de la resta de propostes de l'apartat. Igualment, la proposta 2 inclouria bona part de la resta. No obstant, s'especifiquen a fi de diferenciar una eventual gradació en la seva implementació.

	improcedent, amb dret a indemnització ordinària. (Manifest – 7)	
5	Incloure la reclamació al Fons de Garantia Salarial (FOGASA) dels salaris deixats de rebre davant impagament de l'empresari.	Estat espanyol
6	Fer operatives les cobertures per maternitat , en les mateixes condicions que el Règim General. (Manifest – 4)	
7	Percebre les prestacions per incapacitat laboral transitòria en igualtat de condicions amb la resta de persones treballadores de Règim General. (Manifest – 5)	
8	L'equiparació del dret de cobertures a la Seguretat Social per a les persones treballadores del sector, en igualtat de condicions amb la resta de persones treballadores de Règim General. Cal fer especial menció del dret a les prestacions d'atur , inexistents per a aquest col·lectiu. Garantir el cobrament d'altres prestacions contributives: incapacitat laboral, entre d'altres. (Manifest – 3)	
9	Revisar el sistema de cotització i instar a recuperar la possibilitat del model efectiu d'afiliació, alta i cotització de les treballadores discontinúes , a nom propi, sobre la base complerta i per la quota complerta (un cop acreditada la veracitat de la feina i amb els controls pertinents), per tal d'afavorir la incorporació d'aquest model de treball a l'àmbit de la cotització real.	
10	Facilitar l' assistència d'un tècnic especialitzat en els sistemes especials, específicament en el del treball a la llar, a totes les seus de la Tresoreria de la Seguretat Social.	
Jubilació i IRPF		
11	Millorar les prestacions i opcions d'accés a la jubilació: (Manifest – 6) ▪ Millorar l'accés a la jubilació, introduint regles especials de còmput de les cotitzacions de les prestacions de llarga carrera (jubilació o també la incapacitat, per exemple), aplicant elements correctors o compensacions, especialment en els casos de pluriactivitat, com en altres sectors del sistema especial	

	(persones treballadores del camp o del mar). - Fixar una edat de jubilació reduïda considerant que, com en altres sectors, es tracta d'una activitat d'un alt cost físic i que difícilment es poden arribar a assolir els anys per a obtenir la pensió contributiva. - Facilitar i agilitzar els tràmits per al cobrament de la pensió de jubilació tant en el cas de persones que retornen al país d'origen, com especialment en el de persones que resten a Catalunya.	Estat espanyol
12	Modificar els criteris de pagament de l'IRPF a Hisenda per part de les persones treballadores discontínues per a que paguin una quota adequada al seu salari, considerant tots els ingressos com a provinents d'un sol pagador, ja que actualment se les classifica com a pluriocupades.	
13	Sol·licitar incloure els fills a càrrec fora de l'estat , en especial menors d'edat o amb alguna discapacitat, a les deduccions en la declaració de la renda , acreditant l'enviament de diners al seu país d'origen.	
Contractació ⁸		
14	Obligar que tots els contractes siguin per escrit, sigui quina sigui la seva durada o que siguin a temps parcial, per garantir els drets laborals de totes les persones treballadores de la llar i especialment per evitar la irregularitat sobrevinguda, adoptant mesures que facilitin l'acompanyament a les famílies i el control administratiu d'aquesta obligació, com seria l'homogeneïtzació dels protocols d'alta a les oficines de la Tresoreria General de la Seguretat Social. (Manifest – 8)	Estat espanyol
15	Incentivar la contractació de persones treballadores de la llar i de les cures: (Manifest – 10) - Convertint en estable i millorant l'ajut a les famílies, i promovent polítiques de deducció fiscal, tal com s'havia fet fins juliol de 2017 (bonificació del 20% de la quota a la Seguretat social).⁹ - Oferint copagament des de Serveis Socials de l'Ajuntament a famílies en la contractació d'una empresa de	Estat espanyol Ajuntament de Barcelona Generalitat de Catalunya

⁸ En l'apartat Contractació, cal tenir en compte la proposta: La incorporació de la **perspectiva intercultural i de gènere en les polítiques de contractació**, a fi d'eliminar rumors, discriminació, segregació i prejudicis per origen, ètnia, edat o gènere. (Manifest – 19), que per les seves característiques es recull en l'apartat 2- Estrangeria.

⁹ La reducció del 20% s'ha recuperat arran del Real Decreto Ley 14/2017, de 6 de octubre, por el que se aprueba la reactivación extraordinaria y por tiempo limitado del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (BOE del 7 de octubre de 2017), i que inclou la reintroducció de la reducció del 20% en la cotització de treballadors/es de la llar, però només amb efectes fins 31/12/2018.

	persones treballadores de la llar acreditades. Finançant una part o la totalitat de l'alta de la Seguretat Social, establint mecanismes de deduccions fiscals en les contractacions.	
16	Establir unes taules salarials, a partir del Salari Mínim Interprofessional, que garanteixin sous dignes, d'acord amb la tasca que es desenvolupa i que s'estableixin una progressió o percentatge d'increment en funció de la inclusió de la tasca de cures	Totes les administracions i interlocutors socials
17	Explorar la viabilitat i l'impacte de diferents alternatives al sistema de contractació: - Promoure l'elaboració d'un estudi de la viabilitat del xec-servei per a la contractació de persones treballadores/es de la llar. - Explorar la contractació en règim d'autònoms, amb suport a la gestió per part d'entitats especialitzades. - Analitzar fórmules per la constitució d'empreses a partir de l'agrupació de persones treballadores de la llar, preferentment en el marc de l'economia social, com és el cas de cooperatives. Les famílies podrien demanar serveis i contractar-les a través del Règim general. Suport de l'administració per a la gestió, amb opcions de finançament, per assegurar-ne la viabilitat. - Garantir que les clàusules socials per a la contractació pública promoguin la contractació en condicions dignes de persones treballadores de la llar o la neteja.	Totes les administracions a fi de donar trasllat als partits polítics, i el Ministeri de Treball i Seguretat Social
18	Promoure que l'administració competent agilitzi els tràmits de contractació per a les famílies, oferint la informació, formularis i suport als tràmits necessaris.	Ministeri de Treball i Seguretat Social
19	Estudiar la viabilitat d'elaborar un pla d'acció per implementar estratègies per formalitzar ocupacions o projectes que es puguin trobar en situació d'economia submergida, a través del suport a la creació de cooperatives o altres fórmules, oferint assessorament i una eventual contribució al capital inicial. Un cop certificades, l'Ajuntament podria promoure que altres empreses les contractin o vehicular una contractació pública des del propi consistori.	Entitats de suport al Treball a la llar Ajuntament de Barcelona: diferents Àrees i Barcelona activa

Inspecció, control i protecció de drets		
20	Adoptar mesures de prevenció, denúncia i sanció de la violència masclista en el treball de la llar, amb èmfasi en abusos sexuals, investigant i posant especial atenció en la incidència del tràfic i explotació laboral de persones. (Manifest – 11).	Generalitat de Catalunya.
21	Promoure, amb especificitats pròpies, la integració del treball de la llar dins de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals	Ministeri de Treball i Seguretat Social
22	Millorar l' actuació inspectora: ▪ Dissenyar un pla correcte d'inspecció de treball per una activitat sistemàtica de control de les condicions de treball del sector ▪ Dotar dels recursos necessaris a la Inspecció per poder donar cobertura a les necessitats en el camp del treball de la llar. ▪ Facilitar que la inspecció de treball pugui portar a terme la sol·licitud de documentació acreditativa de la contractació legal tant en el centre de treball/domicili com a les dependències de l'òrgan gestor de la inspecció.	Generalitat de Catalunya Ministeri de Treball i Seguretat Social
23	Accions de denúncia: ▪ Elaborar un model de denúncia del comportament de les agències, i canalitzar-lo a través del servei d'atenció i a través de les entitats que atenen treballadores de la llar o serveis jurídics: Taula per la defensa del treball de la llar, Xarxa per un treball de la llar just, SAIER, entitats d'acollida o entitats que atenen la dependència, entre d'altres. ▪ Elaborar un formulari ad hoc per a presentar denúncies d'abusos en l'àmbit del treball a la llar. ▪ Establir una modalitat de denúncia telemàtica, amb un format entenedor, i que les entitats i serveis de suport puguin fer-ne seguiment i assegurar-ne la seva traçabilitat.	

24	Actuacions en l'àmbit de les Agències d'ocupació: ▪ Que des de la Inspecció de Treball, o des d'altres òrgans de l'administració, es faci un major control del compliment de la normativa, especialment per part de les agències de col·locació i de les entitats privades, com ara les parròquies o associacions, on es fan intermediacions per a treballs de la llar i les cures. Reforçar els aspectes relatius al control del treball i de les seves condicions per part de la Inspecció de treball en el domicili de la persona ocupadora per tal de permetre una millor tutela dels drets de la persona treballadora i, per tant, una major i més efectiva actuació de la Inspecció. (Manifest – 9) ▪ Realitzar una tasca d'informació, sensibilització i formació amb agències d'ocupació per millorar el comportament amb les persones treballadores de la llar, evitar contractes enganyosos i discriminació. ▪ Estudiar la creació d'un protocol de conducta ètica al qual es puguin adherir les agències, així com que les administracions públiques ho posin com condició en cas de contractació.	Ajuntament de Barcelona Generalitat de Catalunya Agències d'ocupació
25	Fer complir la normativa pel que fa a la regulació del treball de les persones "internes" quant a horaris, salaris i altres drets, atenent a que ofereixen "presència" i "pernocta", 24 hores al dia. Que es reconegui la seva funció en la provisió de cures i atenció a moltes persones dependents, fent possible sovint l'escassa despesa pública en la prestació de serveis socials. (Manifest – 14).	Estat espanyol Generalitat de Catalunya
26	Agilitzar el tràmit de l'ordre judicial per accedir al domicili en el cas de tenir constància que s'està cometent un delicte d'assetjament laboral dins el domicili contra les persones treballadores de la llar.	Ministeri de Justícia
Serveis i suport i anàlisi		
27	Servei d'atenció i vehiculació de la denúncia: ▪ Que es promogui la creació d'un servei especialitzat que ofereixi atenció integral a les persones treballadores de la llar, i que incorpori la possibilitat de denúncia de tot tipus d'abusos, per mitjà de recursos fàcils i disponibles (Telèfon vermell). (Manifest – 12). ▪ Promoure la seva difusió continuada a mitjans de comunicació: campanya televisiva 012, i d'altres mitjans, lligada a campanyes de sensibilització. Proposta a coordinar i vincular amb l'espai de referència a la ciutat contemplat a la Mesura de Govern de	Generalitat de Catalunya Ajuntament de Barcelona

Democratització de la cura de les persones		
28	Realitzar un estudi i diagnòstic de la situació del sector i de les condicions laborals de les persones treballadores de la llar i les cures. (Manifest – 16)	

2. MIGRACIÓ I ESTRANGERIA

Una part important de persones treballadores de la llar són **dones estrangeres, i en molts casos en situació d'irregularitat**. De fet, és un dels àmbits laborals on es produeix una major incidència de la irregularitat. El 2016, el 40 % dels contractes de treball aportats per les persones que es regularitzaven a la ciutat de Barcelona a través d'un arrelament social amb oferta de treball corresponia al treball de la llar. En base a dades d'afiliació a la Seguretat social, del total de persones afiliades al sector del treball de la llar, el 95% són dones, un 31,3% de les quals, dones estrangeres, i amb tota probabilitat el pes de persones immigrades estrangeres és molt superior en l'economia informal.

La irregularitat i les vies de regularització

La **lleï d'estrangeria, llei orgànica 4/2000, d'11 de gener**, suposa unes limitacions importants en els drets de les persones estrangeres. Tal com recull la Mesura de govern per afavorir l'accés a la regularitat i prevenir la irregularitat sobrevinguda, la **irregularitat s'ha institucionalitzat** com un estadi més del cicle migratori, que sol implicar tres anys de supervivència en situació d'exclusió administrativa i al marge de l'economia formal, havent de sobreviure en l'economia submergida en sectors com el treball domèstic, el turisme o la construcció. A l'estructura econòmica del nostre país hi ha alguns sectors on existeixen elevats graus d'informalitat, com ara la cura de les persones o el treball domèstic, entre d'altres.

En realitat, **la lleï d'estrangeria marca la vida de les dones immigrades treballadores de la llar i travessa aquest sector de treball**.

Donat que revesteix una certa complexitat, recollim a continuació els aspectes més rellevants d'aquesta lleï que afecten a les persones immigrades treballadores de la llar, i alguns elements que es poden considerar per millorar aquesta realitat.

Per accedir a la regularitat, entre d'altre requeriments, la lleï requereix un mínim de tres anys de residència a l'Estat espanyol i un contracte de treball d'un any a jornada completa (40 hores setmanals) o 30 hores en cas de treballadores "discontínues". D'altra banda, les renovacions estan vinculades a garantir un mínim de cotització a la Seguretat Social i al manteniment d'una relació laboral, i encara que es preveuen certes flexibilitzacions d'aquests requisits, no són suficients ateses les dificultats inherents al sector del treball de la llar. És evident que la garantia d'alta a la Seguretat Social i l'exigència de contracte per escrit permetria a la persona treballadora immigrada tenir resoltes les renovacions de l'autorització de residència i treball. Per tant, i per evitar que

moltes dones caiguin en la irregularitat sobrevinguda, caldria flexibilitzar els requisits per accedir a la regularitat i per a la renovació dels les autoritzacions de treball en el cas de les treballadores de la llar i adaptar-los a les característiques del sector

Les **possibles vies de regularització** per a la majoria de les persones passen per l'arrelament social o també per l'arrelament laboral. En l'**arrelament social**, a banda dels requisits habituals (contracte laboral d'un any), excepcionalment en el servei domèstic s'admet, com s'ha dit, 30 hores (en lloc de 40h) en cas que hi hagi diverses ofertes laborals. De tota manera, suposa una dificultat important donada la realitat del sector majoritàriament amb contractes parcials i discontinus.

L'**arrelament laboral** és una figura poc usada i que podria ser aplicada en molts casos si es donés la suficient informació i consciència social. Per accedir-hi, entre altres, es requereix un permanència continuada a l'Estat espanyol durant 2 anys i acreditar l'existència de relacions laborals de més de 6 mesos. Es materialitza a través d'una sentència ferma en procediment laboral o una acta d'Inspecció de treball. Per aplicar la via de l'arrelament laboral, cal que la treballadora estigui disposada a presentar una denúncia i que compti amb proves per demostrar que ha existit una relació laboral com a mínim de 6 mesos. Algunes entitats de suport i els sindicats estan treballant amb treballadores de la llar per informar, formar i conscienciar que poden reclamar-ho legalment. Les treballadores no solen recórrer a aquesta via, únicament ho fan en cas d'acomiadament o quan hi ha un abús continuat. En la gran majoria de les ocasions caldria arribar a judici.

En alguns països, com és el cas de l'Equador, existeix un model de cotització que permet l'alta voluntària i individual al Regim General de la Seguretat Social, de tal manera que pot facilitar la renovació de les targetes de residència.

La llei d'estrangeria suposa, a més, en la pràctica una **discriminació indirecta des del punt de vista de gènere**, ja que imposa un mecanisme de regularització que s'aplica en la realitat del mercat laboral i els llocs de treball que ocupen moltes dones. És una normativa pensada bàsicament per les condicions laborals dels homes, té per tant efectes discriminatoris en el sector del treball de la llar en què la majoria són dones.

Cal assenyalar finalment que, a l'hora de dur a terme la **reagrupació familiar** per part de les persones treballadores s'haurà de tenir en compte que, igual que actualment es comptabilitza la Renda Mínima d'Inserció (PIRMI) en els ingressos, caldrà també reconèixer la Renda Garantida de la Generalitat de Catalunya. En l'àmbit del treball a la llar, són moltes les dones treballadores que reagrupen els seus marits.

La combinació de les traves que suposa la llei d'Estrangeria i la relació laboral especial dins del sistema especial de la seguretat social, unit a la precarietat laboral i a la realitat de que acostuma a ser un treball de dones, en molts casos estrangeres i en situació irregular i en l'economia informal, fan que la situació sigui molt difícil per la majoria de dones immigrades.

L'economia social i solidaria com a alternativa

Una alternativa a la vulnerabilitat i a la desprotecció que han d'afrontar les treballadores de la llar és **promoure un treball col·lectiu en l'àmbit de l'economia social i solidaria**, que ofereix potencialitats. L'agrupació de les persones en projectes comuns permet més força i un millor blindatge per dignificar el sector. Una de les opcions és la constitució de cooperatives, o d'altres fórmules de treball col·lectiu.

La **constitució de cooperatives** no només pot ajudar a la regularització, sinó que és una eina de protecció de drets i suposa una autoprotecció per al col·lectiu. En tant que empresa, pot facilitar contractes dignes, via el Règim General. Hi ha experiències en altres camps, que han permès organitzar-se per regularitzar almenys a una persona a l'any, oferint un contracte. No obstant, la contractació de persones en situació irregular, sigui per una o altra via (la contractació a través de cooperatives, per exemple) és de difícil articulació, ja que cal que es produeixi una pre-oferta de treball i esperar els mesos necessaris fins que la persona pugui tramitar el permís de treball.

Incidència de tràfic d'éssers humans

S'ha constatat l'existència de situacions d'explotació laboral que es poden qualificar de tràfic d'éssers humans que ratllen la situació d'esclavitud, vulnerant greument els drets humans.

Es tracta de persones que poden ser víctimes del tràfic de persones per a la seva explotació en l'àmbit del servei domèstic. Persones que tal i com indica el Conveni del Consell d'Europa sobre la lluita contra el tràfic d'éssers humans (2005) han sofert "una captació, el transport, el trasllat, l'allotjament o l'acollida de persones mitjançant amenaces de recórrer a la força, recurs a la força o qualsevol altra forma d'obligació, mitjançant el rapte, el frau, l'engany, l'abús d'autoritat o d'una situació de vulnerabilitat o mitjançant l'oferta o l'acceptació de pagaments o avantatges per obtenir el consentiment d'una persona que tingui autoritat sobre una altra amb fins d'explotació. L'explotació inclourà, com a mínim, l'explotació de la prostitució aliena o bé altres formes d'explotació sexual, el treball o els serveis forçats, l'esclavitud o pràctiques similars a l'esclavitud, la servitud o l'extracció d'òrgans".

Aquest és un **delicte tipificat** al nostre Codi Penal a través de l'article 177bis. Les persones que es troben en aquesta situació poden acollir-se al que preveu l'article 59bis de la LOEX que pot esdevenir una altra via per a la seva **regularització administrativa**. D'altra banda, les dones en situació d'explotació han d'afrontar enormes dificultats per retornar al seu país d'origen. Cal investigar aquesta realitat a la ciutat i quina és la seva incidència.

Les persones que es troben involucrades en aquesta situació d'explotació reben una oferta inicial com a treball de la llar i acaben en la pràctica en xarxes de prostitució o en un treball permanent i aïllat, en situacions d'esclavatge. Aquestes sovint desconeixen quins són els seus drets, no saben a qui poden adreçar-se per trobar-hi solucions, i no s'atreveixen a sol·licitar-ho degut a la por. Cal establir una **ferma col·laboració entre les diferents entitats i serveis que atenen el treball de la llar i les que treballen en l'àmbit del tràfic de persones**, de manera que les entitats i a ser possible les mateixes dones coneguin clarament les característiques de l'explotació, per identificar la problemàtica, i què poden fer i a qui poden adreçar-se per sortir-ne. En aquest sentit, cal assenyalar que existeix un servei municipal en relació al tràfic de persones.

NORMATIVA DE REFERÈNCIA

- Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. (BOE, núm. 10, 12-01-2000)
Entrada en vigor: 1 de febrer del 2000
- Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei 4/2000, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, després de la seva reforma per la Llei Orgànica 2/2009. (BOE, núm. 103, 30-04-2011)
Entrada en vigor: 30 de juny de 2011
- Llei 18/2002, de 5 de juliol, de cooperatives. (DOCG, núm. 3679, 17-07-2002)
Entrada en vigor: 18 de juliol del 2002
- Llei 12/2009, del 30 d'octubre, del dret d'asil i de la protecció subsidiària. (BOE, núm. 263, 31-10-2009)
Entrada en vigor: 20 de novembre de 2009
- Llei orgànica 1/2015, de 30 de març, per la qual es modifica la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal. (BOE, núm. 77, 31-03-2015)

Entrada en vigor: 1 de juliol de 2015

- Protocol Marc de Protecció de Víctimes de Trata d'Éssers Humans.
Adoptat mitjançant acord de 28 d'octubre de 2011 pels Ministeris de Justícia, del Interior, de Treball i Seguretat Social i de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, la Fiscalia General del Estat i el Consell del Poder Judicial.
- Protocol de Protecció de les Víctimes de Tràfic d'Éssers Humans a Catalunya.
Aprovat per Acord de Govern de la Generalitat el 17 d'octubre de 2013.

NÚM.	PROPOSTES - 2. MIGRACIÓ I ESTRANGERIA	COMPETÈNCIA I DESTINATARIS
29	Llei d'Estrangeria: ▪ Reformar la Llei d'Estrangeria per a que no discrimini indirectament a les dones, tenint en compte la interseccionalitat del gènere i l'origen en un sector precaritzat com el del treball a la llar i les cures. ▪ Flexibilitzar els requisits i tràmits previstos en la Llei d'estrangeria per a l'obtenció i renovació de les autoritzacions de residència i treball. (Manifest – 13). Entre d'altres: ▪ Reduir a 20 hores el requisit per a adquirir un contracte en els tràmits de regularització de les treballadores de la llar.	Ministerio de Empleo y Seguridad Social Secretaria de Inmigración y Emigración
30	Estudiar la creació d'altres models de cotització més favorables a les especificitats del treball la llar i evitin la irregularitat sobrevinguda.	Ministerio de Empleo y Seguridad Social
31	Promoure un major ús de la figura de l'arrelament laboral oferint formació i suport en aquest sentit a serveis, entitats i advocacia del camp d'estrangeria.	Ajuntament de Barcelona
32	Establir coordinació i fer seguiment de l'acció 6.2 prevista en la Mesura de govern per afavorir l'accés a la regularitat i prevenir la irregularitat sobrevinguda: <i>L'Ajuntament impulsarà accions informatives específiques sobre els drets dels treballadors de la llar, així com dels processos per accedir a la regularització.</i>	Ajuntament de Barcelona, Generalitat, Sindicats, Entitats vinculades al treball de la llar
33	Reforçar l'assessorament jurídic en estrangeria en l'acompanyament laboral en casos de treball a la llar, tant des dels serveis públics (SAIER, Barcelona Activa...) com per part dels agents privats (sindicats, XESAJE...). ▪ Promoure-ho, entre aquests darrers, a través d'incentius i línies de subvenció. ▪ Promoure l'assessorament jurídic en protecció internacional atès que algunes persones podrien regular	Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Ajuntament de Barcelona, sindicats i entitats socials.

	la seva situació administrativa també per aquesta via.	
34	Promoure el coneixement dels protocols existents en l'àmbit estatal i nacional sobre el tràfic de persones , per investigar i donar atenció a la incidència del tràfic de persones per treball de la llar, facilitar l'accés i posar en relació amb les entitats o serveis que corresponguin.	Ministeri de Justícia (incloses totes les forces i cossos de seguretat i la Fiscalia) Ajuntament de Barcelona
35	Informar i assessorar sobre drets laborals, sobre opcions de regularització i sobre l'alternativa del cooperativisme des de l' Espai d'Informació i Recursos per a la Cura , espai de referència a la ciutat contemplat a la Mesura de Govern de Democratització de la cura de les persones.	Ajuntament de Barcelona, Economia social i feminismes, Barcelona Activa
36	Garantir l' accés a la formació de persones en situació irregular per part de Barcelona Activa, podent disposar del certificat – acreditació de competències - quan regularitzin la seva situació.	Barcelona Activa
37	Promoure la inserció laboral i els suport a les vies de regularització per part de Barcelona activa.	Barcelona Activa
38	Incorporar la perspectiva intercultural i de gènere en les polítiques de contractació, a fi d'eliminar rumors, discriminació, segregació i prejudicis per origen, ètnia, edat i gènere. (Manifest – 19)	Administració pública Organitzacions empresarials Sindicats o agents socials
39	Promoure el treball col·lectiu en l'àmbit de l'economia social i solidaria , l'agrupació de les persones en projectes comuns que potencien millors condicions per dignificar el sector i permetre la regularització; donant suport a la creació de cooperatives i a associacions, taules i xarxes de Treball a la llar.	Ajuntament de Barcelona: diferents Àrees i Barcelona activa Agents socials Entitats de suport al Treball a la llar
40	Lluitar contra estereotips i conductes que atempten contra la Llei d'igualtat de gènere: ▪ Denunciar les Agències que fomentin els estereotips de gènere i ètnics sobre les treballadores de la llar. ▪ Promoure una campanya que denunciï i faci prevenció dels estereotips en el camp del treball a la llar. ▪ Promoure que la Oficina per la No Discriminació ofereixi atenció en aquest camp i actuï proactivament per a la seva prevenció.	Ajuntament de Barcelona Generalitat de Catalunya

41	▪ Comptabilitzar l'ingrés de la Renda Garantida en el còmput econòmic necessari per a poder dur a terme la reagrupació familiar.	Estat espanyol, estrangeria
----	---	-----------------------------

3. SALUT

Sobre les espatlles de les treballadores de la llar es recolza l'engranatge econòmic, social i familiar que fa que la comunitat funcioni, però la vulneració dels pocs drets adquirits com a treballadores és sistemàtica i l'explotació exercida sobre elles és socialment legitimada des de diferents eixos de coacció. Les condicions i condicionants en les quals exerceixen la seva feina són **determinants físics i psicosocials sobre la seva salut**, per tant, han de ser incorporades en el marc de les polítiques públiques d'una societat que vol avançar cap a l'equitat i la justícia social.

La precarietat laboral i els efectes sobre la salut

Parlem de condicions de treball per fer referència a qualsevol aspecte de la feina que es desenvolupa que pot produir conseqüències negatives en la salut de les treballadores. La **precarietat laboral** de les treballadores de la llar comporta també el no reconeixement dels riscos laborals de naturalesa física, química, mecànica i psicosocial als quals estan exposades.

Aquesta precarietat laboral té, com hem vist, diferents dimensions, i els **efectes sobre la salut** de les persones que treballen en l'àmbit de la llar i de les cures n'és una més. Algunes de les característiques que potencien els efectes adversos sobre la salut són la manca de respecte a les hores i dies de descans o el no reconeixement per part del Sistema especial de la Seguretat Social de les malalties cròniques derivades de les particularitats del seu treball, com poden ser l'artritis, artrosi, tendinitis, o lumbàlgies cròniques, entre d'altres. Aquestes **no són qualificades com a malalties laborals** o professionals, o com a accidents laborals, si és el cas.

El fet que no es contempli la jubilació anticipada, ni la protecció de la **jubilació** parcial i especial a 64 anys dificulta pal·liar aquests efectes negatius que s'acumulen sobre la salut al llarg de la vida laboral.

Cal destacar també que no es reconeix l'**accident laboral in itinere**, és a dir, aquells accidents que poden patir les treballadores en anar o en tornar del seu lloc de treball. Aquest fet té una especial repercussió sobre les persones treballadores en diferents domicilis ja que sovint han d'esperar al carrer entre serveis a que sigui l'hora acordada per acudir al següent. Si es produeix algun accident en aquest període, no es reconeix com a accident laboral, quedant desprotegida la persona treballadora.

Riscos laborals de naturalesa física, química, mecànica i psicosocial

Un dels factors que incrementen la precarietat laboral de les persones que es dediquen al treball de la llar és el no reconeixement de riscos laborals de naturalesa física, química, mecànica i psicosocial propis d'aquest sector.

Els **riscos de naturalesa química** són fruit de la manipulació de productes tòxics de neteja o derivats, pols, gasos, etc. Els productes tòxics de neteja, i la seva combinació, poden facilitar el desenvolupament de malalties, com ara alguns tipus de càncer o malalties respiratòries, entre d'altres. A més, les persones ocupades en diferents llars, a hores poden patir un risc afegit per l'acumulació en l'ús de productes. No obstant això, aquestes dolències no estan considerades com a malalties laborals.

Mentre els **riscos de naturalesa física** estan relacionats amb l'esforç, la sobrecàrrega postural, les condicions d'humitat i temperatura, etc. que es donen en l'espai de treball, els de **naturalesa mecànica**, són els produïts per aquelles condicions insegures que són susceptibles de generar accidents laborals com caigudes, electrocució, o cremades, entre d'altres.

Per la seva banda el **riscos psicosocials** deriven dels horaris de treball, la repetibilitat i la monotonia de la tasca que es desenvolupa, així com de l'aïllament, la sensació de captivitat o l'estrès causat per la responsabilitat civil o penal davant la possibilitat que alguna cosa ocorregués amb les persones a càrrec. La reducció de les hores contractades amb la mateixa càrrega de feina, a fi de reduir costos, provoca sovint accidents laborals i la situació d'explotació de moltes persones que treballen en aquest àmbit les vulnerabilitza especialment davant malalties psicològiques.

A més, s'han de tenir en compte les situacions de risc físic i emocional que comporta possibles situacions d'**assetjament laboral i sexual** de les treballadores: freqüents i tocaments innecessaris, pessigades, intents de violació o violacions, entre d'altres.

Cal considerar igualment **la realitat de la migració transnacional** com a dones migrades – moltes d'elles mares – inserides en les cadenes globals de cura, entre les quals és habitual el "burn-out" i el patiment o depressió per la separació familiar i les exigències de les dobles jornades. S'ha detectat una notable mancança en l'atenció psicològica en la sanitat pública de les treballadores migrades degut a aquestes problemàtiques, la qual en el cas de la població general ja és inferior a la necessària.

Factors condicionants contextuais socials, culturals i econòmics

D'altra banda és fonamental fer una lectura dels factors condicionants contextuais socials, culturals i econòmics de la societat, que repercuteixen en la salut de les treballadores de la llar i de la cura. En aquest sentit, els **estereotips ètnic-racials i d'origen** determinen tant l'accés com les característiques del treball de la llar o de les cures a realitzar. Per exemple, per a la cura de nens, gent gran o persones dependents, el mercat laboral capta a dones migrades llatinoamericanes argumentant – en base a estereotips – que són afectuoses, atentes, acurades, servicials i dòcils; mentre que capta a dones migrades de l'Europa de l'Est per a treballs de neteja de la llar, oficines, etc. argumentant la seva diligència i eficiència.

Dificultats en la gestió de les baixes mèdiques

El cobrament de la baixa per malaltia, segons la normativa general, és que a partir del 5 dia va a càrrec de l'ocupador i del dia 9 a càrrec de la seguretat social, com preveu l'Estatut dels treballadors. Pel sector del treball de la llar també s'aplica aquesta normativa. El principal problema és la dificultat de fer efectiu el dret que la llei reconeix; es tracta d'un sistema de cobertura complex, no operatiu per a les possibilitats de les persones treballadores de la llar i les persones o famílies contractants. En la pràctica, les treballadores tenen consciència de que no estan cobertes per a la baixa mèdica i s'organitzen al marge, i per a les famílies contractants suposa un element dissuasiu que les allunya de formalitzar la contractació.¹⁰ D'altra banda, una altra qüestió és el cas de les treballadores sense contracte, que són moltes, i sobretot les que es troben en situació administrativa irregular, que poden tenir limitacions en la seva cobertura sanitària.

NORMATIVA DE REFERÈNCIA

- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (BOE, núm. 269, de 10-11-1995)
- Reial Decret-Llei 16/2012, de 20 d'abril, de mesures urgents per a garantir la sostenibilitat del Sistema Nacional de Salut i la millora de la qualitat i seguretat de les seves prestacions (BOE, núm. 98, 24-04-2012)
Entra en vigor: 24 d'abril de 2012
- Llei 9/2017, de 27 de juny de 2017, d'universalització de l'assistència sanitària, amb càrrec a fons públics, a través del Servei Català de la Salut (DOGC, núm. 7401, 29-06-2017)

¹⁰ Es pot consultar l'explicació més específica a la Taula Resum: Normativa i Realitat, al final de l'apartat 1 – Laboral.

NÚM.	PROPOSTES - 3. SALUT	COMPETÈNCIA I DESTINATARIS
42	Atenció sanitària i baixes per malaltia: - Promoure que les persones treballadores de la llar rebin una correcta atenció sanitària als centres de salut, tenint en compte les característiques de la seva tasca laboral, i independentment de que tinguin o no contracte i de la seva situació regularitzada o no. Caldrà fer una tasca informativa i acorda amb els responsables i personal de salut. - Promoure que en les baixes per malaltia es garanteixi obtenir la cobertura de prestacions (ILT) en igualtat de condicions amb la resta de persones treballadores contractades, facilitant informació i suport en la gestió per part de l'administració de salut, i per part dels serveis i entitats de suport en aquest sector - Afavorir que tant les persones treballadores com les persones ocupadores disposin d'informació sobre els seus drets i obligacions.	Institut Català de la Salut Serveis i entitats de suport
43	Que es realitzin gestions en relació a l'atenció primària de salut i urgències, donant les instruccions necessàries als professionals de la salut pública i privada, perquè es qualifiqui correctament l'origen comú o professional de les afeccions físiques i psicològiques que pateixen les treballadores de la llar, la neteja i les cures, per tal de facilitar el reconeixement de les baixes i el dret a les prestacions en cas d'accident laboral . (Manifest – 17).	Institut Català de la Salut
44	Reconèixer la cobertura sanitària dels accidents in itinere , en condicions d'igualtat amb el sistema de règim general.	Institut Català de la Salut
45	Treballar conjuntament administracions públiques i el Col·legi de Metges i de Psicòlegs per tal d'elaborar els instruments necessaris per atendre la salut de les treballadores de la llar i les cures d'una manera integral, incloent la informació, assessorament, acompanyament i derivació sobre drets, salut i formació.	Ajuntament, Generalitat, Col·legis professionals
46	Abordar específicament l' atenció psicològica , facilitant serveis d'atenció psicològica a treballadores de la llar, tenint en compte que les condicions de vulnerabilitat poden generar malalties associades.	Institut Català de la Salut

47	Facilitar espais de suport mutu entre persones treballadores de la llar en horari no laboral, amb gestió coproduïda entre l'administració i la societat civil.	Ajuntament de Barcelona, Agents socials, Entitats
48	Realitzar estudis sobre l'ús i afectació de substàncies químiques en el treball de la llar, veure els seus efectes en funció del gènere i l'embaràs, i informar dels resultats a persones contractants i a treballadores, si és pertinent.	Institut Català de la Salut Universitat

4. RECONeixEMENT SOCIAL I SENSIBILITZACIÓ

El treball de la llar i de cures juga un rol principal en el manteniment dels pilars de la nostra societat del benestar. La feina que duen a terme treballadors i treballadores de la llar, fonamentalment dones i en gran mesura dones immigrants, resulta essencial en el sosteniment de l'economia i reproducció de la vida, en la mesura que afecta les situacions de dependència, criança i envelliment. Més encara si tenim present les polítiques públiques d'atenció a la dependència i la conciliació, assistencials i del tot insuficients; i el model familista sobre el que s'ha sostingut i continua sostenint-se la organització social de la cura a l'Estat espanyol i en general als països del Sud d'Europa.

El treball de la llar i de cures resulta central en el sosteniment del nostre Estat del benestar

Aquesta centralitat, però, no es correspon amb la percepció generalitzada que existeix sobre aquesta activitat. A l'Estat espanyol, aquest sector laboral ha patit una absoluta **falta de reconeixement social i econòmic**, que ha tingut la seva plasmació a nivell legal. Aquest, o no ha estat reconegut com a treball o és considerat un treball especial. Especial per dur-se a terme dins del domicili privat i sobre la base d'una relació de confiança entre persona contractant i persona treballadora. Això ha suposat una **manca flagrant de reconeixement de drets**. Malgrat els canvis legals que s'han produït en els darrers anys, es continua reproduint una situació d'indefensió de les treballadores, desprotecció i desigualtat.

Aquesta manca de protecció social i jurídica de la que han estat –i continuen sent– objecte les persones treballadores de la llars i les cures, no s'esgota en l'àmbit jurídic, sinó que **té una arrel profunda de caràcter cultural i social**, sobre la que també cal actuar si es volen adreçar amb fermesa les causes de la desigualtat. Això es deu a que les percepcions de la ciutadania sobre el treball domèstic i la immigració afecten sobre la posada en pràctica de les regulacions, a la vegada que moltes de les directrius legals i econòmiques recullen i/o reforcen en part aquestes concepcions.

Aquesta desigualtat s'ha configurat històricament i té a veure amb factors estructurals i, per tant, serà difícilment superable a partir d'intervencions estrictament legals.

La falta de reconeixement com a treball

El treball de la llar i de cures remunerat **hereta del treball domèstic no remunerat una sèrie de característiques que el devaluen com a treball**, com és el fet de dur-se a terme dins del domicili i en condicions contractuals altament personalitzades. No es reconeix com a àmbit productiu ni se li reconeix cap

qualificació, per considerar-se una extensió del treball reproductiu que fan les dones a casa. A diferència d'altres treballs, s'accepten treballadores que en funció del seu sexe es consideren preparades per exercir l'activitat de forma satisfactòria (afectives, maternals, discretes...). Es tracta, a més, d'un sector fortament lligat a un imaginari servil, pel vincle que ha tingut històricament amb la servitud.

Això explicaria les reticències o falta de disposició que, malgrat l'existència d'unes lleis que així ho prescriuen, moltes persones ocupadores mostren a l'hora de formalitzar el contracte per escrit, donar d'alta la treballadora a la Seguretat Social, respectar els horaris de treball pactats, respectar els temps de descans reglamentaris o respectar el sou mínim establert, entre d'altres. La vulneració de la normativa per part de les persones ocupadores, empreses i agències intermediàries –que no es produeix de manera aïllada, sinó que es dona de manera habitual– ens obliga a reflexionar i actuar amb determinació sobre els factors no només jurídics, sinó també socioeconòmics i culturals que perpetuen la desigualtat; i a exigir a l'administració que **actui també amb fermesa sobre un imaginari que menysprea i discrimina**, malgrat la seva centralitat, el treball de la llar i les cures, i que no l'equipara –d'una manera quasi natural– a la resta de treballs remunerats.

Discriminació múltiple i estereotips de gènere, classe i ètnia i raça

La comprensió de les condicions del treball de la llar i les cures exigeix assumir que aquestes no es donen de manera homogènia i que s'estableixen en **contextos fortament segmentats, travessats per desigualtats de gènere, relacions de classe, la condició d'estrangeria i la dimensió ètnica i racial**.

Des de la perspectiva interseccional, cal subratllar la situació de **discriminació múltiple que pateixen específicament les treballadores immigrants**. Sobre elles recauen estereotips ètnics i racials, reproduïts tant per empreses, agències i entitats intermediàries com per ocupador/es, que els hi atorguen qualitats no només en funció del sexe, sinó també del seu origen o nacionalitat. Aquestes dones són vistes com a portadores dels valors de la feminitat tradicional, valors amb els quals les dones autòctones ja no s'identifiquen, i se les atribueixen capacitats innates, independentment de les qualificacions o experiència professional que tinguin.

Aquests **estereotips nodreixen un mercat laboral segmentat i fortament etnificat**, en el qual les dones immigrants, no només ocupen els estrats més baixos de l'estructura ocupacional –duent a terme els treballs que les autòctones no volen fer–, sinó que són objecte d'una estratificació interna que porta a les dones més vulnerables a ocupar les modalitats de treball més dures i pitjor remunerades (per exemple les treballadores internes). L'anàlisi de les experiències de les treballadores dona compte, a més, del tracte abusiu que sovint reben de llurs ocupadors/es: jornades interminables, escasses hores de

descans, fiscalització del treball, desconfiança, racionament del menjar, tracte humiliant, amenaces d'acomiadament, maltractament físic i psicològic, agressions sexuals, entre d'altres.

Creiem que la indefensió social i jurídica a la que estan exposades les treballadores de la llar i de cures és una de les formes de violència contra les dones que persisteix de manera més oculta a la nostra societat, davant la qual fan falta accions fermes i decidides de visibilització i prevenció.

Manca d'accés a la Justícia

Malgrat la vulneració reiterada de drets socials i laborals fonamentals que pateix el sector laboral domèstic, es constata, paradoxalment, una manca d'accés a la justícia per part de les persones treballadores de la llar i les cures. Entre la major part de les treballadores es produeix una **manca evident d'empoderament i reivindicació de drets**, motivada pel desconeixement de la normativa que regula els seus drets, la desconfiança que els genera un sistema judicial que perceben lent i poc sensible a les problemàtiques que les afecten, les dificultats de sindicació pròpies del sector i, en molts casos, la normalització de les violències de les que són objecte, propiciada en bona mesura per la situació d'indefensió jurídica, social i administrativa en la que moltes dones estrangeres es troben. A més a més, les circumstàncies sota les que desenvolupen el seu treball dificulten la possibilitat d'organitzar-se, reclamar els seus drets i acudir a la Justícia per tal de denunciar possibles situacions d'abús.

Per tot això, i paral·lelament a les accions d'ordre jurídic i econòmic imprescindibles per a la dignificació d'aquest treball, ja esmentades en apartats anteriors, pensem que és urgent i necessari dur a terme: 1) accions dirigides a **visibilitzar** la situació de les treballadores, l'abast de la seva feina i les vulneracions de drets que pateixen; 2) accions dirigides a **valoritzar** el treball de la llar i de cures, que posin en valor aquest treball, que incentivin la contractació formal i fomentin el respecte pels drets de les treballadores; 3) accions dirigides a potenciar l'**accés a la justícia**, donant a conèixer els drets a les treballadores; enfortint els mecanismes de denúncia i acompanyament davant la justícia de les situacions d'abusos i d'incompliment de la normativa; i reforçant les entitats i associacions que treballen oferint suport als i les treballadores i lluitant pel reconeixement dels seus drets.

NORMATIVA DE REFERÈNCIA

- Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social (BOE, núm. 261, 31-10-2015)
- Llei 27/2011, d'1 d'Agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social. (BOE, núm. 184, 2-08-2011).
Entra en vigor: 1 de Gener del 2012
- Reial Decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar (BOE, núm. 277, 17-11-2011)
Entrada en vigor: 15 de novembre del 2011
- Reial Decret-Llei 29/2012, de 28 de desembre, "de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social". (BOE, núm. 314, de 31-12-2012)
Entrada en vigor: 1 de gener del 2013
- Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència. (BOE, núm. 299, 15-12-2006)
Entrada en vigor: 15 de desembre de 2006
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per la qual es promou la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores. (BOE, núm. 266, 06-11-1999). Entrada en vigor: 7 de novembre del 1999.
- Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. (DOGC, núm. 4675, 13-07-2006)
Entrada en vigor: 13 de juliol de 2006

NÚM.	PROPOSTES - 4. RECONeixEMENT SOCIAL I SENSIBILITZACIÓ	COMPETÈNCIA I DESTINATARIS
49	Promoure el reconeixement i visibilització del treball de la llar i les cures: - Promoure accions adreçades a valoritzar el treball de la llar i de les cures, a “visibilitzar” la seva situació i a “empoderar” les persones treballadores, sensibilitzant a la societat en general i a cada sector implicat, per un millor reconeixement social i dignificació del treball de la llar, i per a l’aplicació efectiva de totes les propostes recollides en el document elaborat pel Consell (CMIB) (Manifest – 20) - Promoure el reconeixement social en els diferents àmbits de l’administració i de la iniciativa social: posar en valor el gènere i origen de les persones que el realitzen i la seva situació administrativa, tenint en compte la segmentació del treball de la cura.	Ajuntament de Barcelona: Feminismes i Economia de les cures / Altres Àrees Generalitat Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
50	Realitzar campanyes i diferents accions de sensibilització de la societat (famílies, empreses, administracions...) perquè es respectin els drets de les persones contractades i per donar visibilitat a la centralitat en el sistema econòmic (en coordinació amb Mesura de govern per la Democratització de la cura).	Agents socials
51	Reconèixer que el treball de la llar forma part de l’economia de les cures , donant-li la importància i l’interès que li correspon a qualsevol taula de treball, debat, discussió o fòrum a nivell polític, social o econòmic. (Manifest - 18.1)	Entitats i xarxes del treball a la llar Societat en general
52	Crear un departament a la Generalitat i a l’Ajuntament sobre el temps i l’economia de les cures que s’encarregui de defensar els drets econòmics, laborals i socials de les persones que es dediquen professionalment a les cures, sempre incloent-hi a les treballadores de la llar (Manifest – 18.2)	Generalitat i Ajuntament
53	Elaborar un estudi estadístic actualitzat de la població ocupada en aquest sector ocupacional . Donar visibilitat a la mà d’obra de dones i homes immigrants i/o autòctons i les seves condicions de vida. Analitzar perfil (origen, gènere...) i la situació administrativa, la seva realitat, necessitats i alternatives. ¹¹	Generalitat Ajuntament Barcelona – Economia Cures

¹¹ Es complementa amb la proposta Realitzar un **estudi i diagnòstic** de la situació del sector i de les condicions laborals de les persones treballadores de la llar i les cures. (Manifest – 16), recollida a l’apartat 1 – Laboral.

54	Realitzar un estudi sobre la situació de les persones treballadores de la llar cuidadores en el mercat informal a Barcelona, que inclogui l'anàlisi del règim d'interines i la vulneració que aquest règim promou de drets laborals bàsics.	INE - Instituto Nacional de Estadística
55	Incloure en els estudis de l'INE (Instituto Nacional de Estadística) qüestions que permetin l'anàlisi i seguiment en el temps de la situació i millores del sector del treball a la llar.	
56	Crear una taula de treball amb els agents implicats en la millora dels drets i condicions laborals de les persones treballadores de la llar que tinguí la capacitat de negociació i de ser referent en l'àmbit.	Sindicats o agents socials, administracions, entitats i grups no formals
57	Instar a les administracions locals i autonòmica a la creació de taules de treball que abordin de manera integral les necessitats de les treballadores de la llar i les cures.	Ajuntament Generalitat
58	Oferir des de l'administració suport i enfortiment a entitats que treballen fent atenció i suport jurídic a persones treballadores de la llar, per donar a conèixer els seus drets i poder sostenir denúncies, si s'escau, davant la justícia. - Estudiar la incorporació de criteris en les convocatòries de subvencions que contemplin el suport a iniciatives de formació, empoderament i suport en aquest camp per part d'entitats - Oferir suport a partir de l'oficina central de les cures, o d'altres Àrees i Departaments que hi tinguin relació (Economia social, Feminismes, Drets de ciutadania, Drets Socials, Barcelona Activa, o d'altres) - Preveure accions de suport per protegir l'exercici de reclamacions de dret per part del col·lectiu davant les vulneracions dels seus drets.	Ajuntament Generalitat
59	Constituir una comissió de seguiment de la implementació del present document de propostes.	Ajuntament. CMIB.

1. FORMACIÓ I EMPODERAMENT

La formació i l'empoderament son aspectes que travessen els diferents apartats d'aquest document, no obstant, pel seu pes en la millora i dignificació del treball de la llar, s'han volgut recollir en un apartat específic.

Les persones treballadores de la llar compten amb la capacitat per organitzar-se, crear les seves pròpies xarxes de suport, i tirar endavant la lluita de resistència enfront a una normativa del sector totalment insuficient per protegir els seus drets, malgrat els obstacles que troben, com ara els falsos estereotips sobre aquest col·lectiu dins d'un sistema social injust. No obstant això, també és cert que moltes d'elles desconeixen els seus drets laborals, tenen poc temps per informar-se i es troben soles o amb una escassa xarxa de suport.

Ha quedat palès en el conjunt del document, i especialment es desprèn dels apartats relacionats amb salut i reconeixement social, si bé també amb estrangeria i drets laborals, que és necessari facilitar i posar mitjans per a la formació i professionalització de les persones treballadores de la llar i auxiliars de neteja a domicili, a fi de **millorar les seves condicions laborals i possibilitats d'ocupabilitat**.

Alhora, la vulnerabilitat de moltes de les dones treballadores de la llar, per la seva condició d'immigrants sovint en situació irregular, sovint en l'economia informal, sovint internes i sense temps, no ja tant per formar-se com fins i tot per estar en contacte amb la societat i tenir un bon coneixement del seu entorn i dels seus drets com a persones, fan essencial emprendre accions que contribueixin al seu empoderament personal i col·lectiu, i de recolzament a les entitats que les agrupen i els donen suport.

Una vessant d'aquest empoderament és la vinculació amb la **lluita sindical**. Cal partir del handicap de que no és possible la negociació col·lectiva al sector del treball de la llar, ja que no hi ha contrapart amb qui negociar, no hi ha patronal. Per tant, no es possible promoure acords col·lectius, convenis. Ara bé, es important que les persones treballadores de la llar es vinculin o col·laborin amb al moviment sindical per defensar els seus drets, i que els sindicats els donin suport i lluitin pels seus drets.

Per contribuir-hi, es desenvoluparan tres línies d'actuació: formació, acreditació de competències i empoderament.

Formació

Formació informal. Cursos de curta durada duts a terme per associacions o fundacions, als quals pot donar suport l'Ajuntament i Generalitat. Els continguts haurien de ser els que regeixen legalment les certificacions professionals en la temàtica, de tal manera que es pugui comptar amb una formació per exercir l'activitat i també que pugui ser valorada en un futur si s'accedeix a l'acreditació de competències.

Estrangeria: podran accedir-hi principalment les persones estrangeres sense Autorització de Residència i Treball, que estiguin en procés d'inclusió a la societat. Posteriorment, aquests cursos els servirien per acreditar l'arrelament a la ciutat.

Formació no formal. Entre d'altres, el Certificat de Professionalitat d'Ocupació Domèstic codi SSC413_1 Nivell 1 Família professional: Serveis socioculturals i a la comunitat. RD 1179/2008 i Ordre PRA / 260/2017 (Àmbit estatal). En l'àmbit de Catalunya: Serveis socioculturals i a la comunitat, Serveis al consumidor, Treball domèstic SC_2-413_1. Associat a les ocupacions i llocs de treball d'Auxiliar de neteja a domicili i Treballadora de la llar.

S'adrecen a persones treballadores en actiu i demandants d'ocupació (inscrites al SOC). A Catalunya la competència és de la Generalitat a través del Departament de Treball, Afers Socials i famílies, mitjançant el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) perquè ofereixi cursos de Certificació Professional de Treball Domèstic.

La formació hauria d'adaptar-se dins del possible als horaris i dinàmica de treball de la llar. Per exemple, al final de la tarda i caps de setmana.

Estrangeria: D'acord als actuals requisits, podran accedir les persones que comptin amb Autorització de Residència i Treball (és a dir, "amb papers").

Acreditació de competències

L'acreditació de competències és un procediment administratiu pel qual s'acrediten oficialment les competències (el que es coneix i se sap fer) per obtenir un títol professional que correspon a la Certificació professional. Si la persona té totes les competències i poden ser acreditades, podria accedir directament a la Certificació Professional. En cas contrari, podria realitzar posteriorment cursos de les unitats de competència que requereixi per complementar.

Estrangeria: D'acord als actuals requisits, podran accedir les persones que comptin amb Autorització de Residència i Treball (és a dir, "amb papers").

Empoderament

Enfortiment, tant individual com col·lectiu, de les capacitats i les xarxes de suport mutu de les persones proveïdores de cures.

Foment d'espais de trobada, intercanvi, aprenentatge i acompanyament per a transformar les estructures i dinàmiques que sostenen l'actual organització social de la cura.

NORMATIVA DE REFERÈNCIA

A Catalunya l'autoritat competent és la Generalitat: d'una banda, mitjançant el Departament d'Ensenyament (Secretaria de Polítiques Educatives - Direcció General de Formació Professional Inicial i Ensenyaments de Règim Especial), i de l'altra, mitjançant l'Institut Català de Qualificacions Professionals (ICQP) que és l'ens competent en relació a les acreditacions.

- RD 1179/2008 i Ordre PRA / 260/2017 (Àmbit estatal).
- [**DECRET 297/2011, de 22 de març, de reestructuració del Departament d'Ensenyament.**](#) (DOGC núm. 5844)
- [Normativa: Reial Decret 1224/2009, de 17 de juliol. http://srvcnpbs.xtec.cat/icqp/acreditacio/](http://srvcnpbs.xtec.cat/icqp/acreditacio/)

Més informació: Veure annex sobre Formació i reconeixement professional

- **Catàlegs de Qualificacions Professionals i Modular Integrat d'FP**
- **El model de reconeixement**

Núm.	PROPOSTES - 5. FORMACIÓ I EMPODERAMENT ¹²	COMPETÈNCIA I DESTINATARIS
60	Sol·licitar a la Generalitat, amb la col·laboració de Barcelona Activa, que obri el procés d'acreditació professional de les persones treballadores de la llar (reconeixement de l'experiència). Acordar els processos per facilitar la formació complementària necessària per disposar del certificat. - Facilitar el reconeixement de l'acreditació professional a les persones que passen a estar en situació regular i que han fet les formacions corresponents i/o acrediten l'experiència anterior. - Destinar fons de les administracions per a la formació informal, a través d'associacions i fundacions. Pot ser formació professionalitzadora o atenent a altres necessitats, com pot ser la salut. L'horari s'hauria d'adaptar a les necessitats (al final de la tarda i caps de setmana). - Publicació de convocatòries per a l'acreditació i difondre-les per tal que pugui participar el major nombre de persones. - Creació de punts d'informació/orientació permanent, tant a càrrec de l'Ajuntament com d'altres institucions.	Generalitat Catalunya Barcelona Activa (Aj. Barcelona)
61	Sol·licitar la definició de categories professionals per tal de facilitar l'ascens i millora de condicions en funció dels coneixements i l'experiència.	Ministeri Sindicats
62	Realitzar campanyes d'informació a les persones treballadores de la llar sobre drets i riscos laborals, recursos i serveis disponibles. Informar i difondre material, estratègies i eines sobre la prevenció de riscos laborals, per millorar l'autoprotecció, les autocures i el coneixement de pràctiques que millorin les condicions de salut laboral.	
63	Implementar cursos de formació i prevenció de l'ús de productes tòxics de neteja, que es troben a la llar i que són nocius per la salut de les persones treballadores de la llar i de la neteja, i cambres de pisos.	Generalitat Barcelona Activa (Aj. Barcelona) Entitats Sindicats
64	Treballar amb Barcelona Activa la formació professionalitzadora i contínua , en formats a mida, adequats a	Barcelona Activa (Aj. Barcelona)

¹² En l'apartat 5. Formació i empoderament, cal considerar també la proposta: Lluitar contra estereotips i conductes que atempten contra la Llei d'igualtat de gènere, recollida per les seves característiques a l'apartat 2. Estrangeria.

	les necessitats i horaris del sector (caps de setmana, unitats de competències de 50 a 80 hores, etc.), d'acord amb les competències professionals exigides i fins a totalitzar les hores requerides. ▪ Adaptar la formació a les necessitats de les persones en l'economia informal. ▪ Contemplar formació sobre riscos laborals, cura de les persones i temàtiques necessàries per acreditar competències. Complementar la formació necessària per al reconeixement d'acreditació professional de la Generalitat o per l'accés a la contractació pública. ▪ La formació ha d'incloure a les persones en situació irregular. ▪ Ha d'incloure a les entitats que fan atenció en el disseny i elaboració de programes formatius i en el desenvolupament d'accions formatives adreçades a les treballadores de la llar i les cures. ▪ Que les accions formatives i d'empoderament es vinculin al territori (districtes i barris) per tal d'apropar-les al col·lectiu i a les entitats que hi treballen.	
65	Donar suport a la creació d'espais de diàleg (taules de treball, jornades, congressos...) que facilitin l'enfortiment del sector i els agents implicats (sindicats, entitats, persones treballadores de la llar, intermediaris...).	Generalitat Ajuntament Entitats Sindicats
66	Realitzar accions de formació de persones formadores per les entitats que atenen a les treballadores de la llar i les cures.	Barcelona Activa (Aj. Barcelona)
67	Accions de suport a la formació i empoderament de persones treballadores de la llar: ▪ Realitzar formació i donar suport en el procés de creació de cooperatives de l'àmbit del treball de la llar i de les cures. ▪ Donar suport a la creació d'entitats intermediàries socialment responsables. ▪ Creació d'un mapa de recursos per a les treballadores de la llar i les cures que estigui disponible digitalment. ▪ Estudiar la implementació per part de l'administració de programes o accions de coordinació dels agents implicats en la formació i intermediació en l'àmbit del treball de la llar.	Generalitat Ajuntament Barcelona Activa (Aj. Barcelona) Entitats Sindicats

68	Reforçar la representació col·lectiva d'un sector altament atomitzat. ▪ Promoure que les persones treballadores de la llar puguin reivindicar els seus drets amb el suport dels moviments sindicals amb qui se sentin representades, i que treballin per contribuir a la millora de llurs condicions laborals, en especial salarials. ▪ Promoure acords col·lectius entre els sindicats més representatius per a incidir en la millora dels drets i les condicions d'ocupació de les persones treballadores de la llar, cercant alternatives per influir en els canvis de normativa, donat que no és possible ara per ara la negociació col·lectiva (convenis). ▪ Promoure que els sindicats ofereixin col·laboració i espais a associacions de persones treballadores de la llar i entitats de suport. ▪ Promoure que les persones treballadores de la llar s'afiliïn i accedeixin a llocs de representació a sindicats, o es vinculin per poder participar i contribuir a la lluita pels seus drets i millores laborals.	Sindicats i agents socials Entitats
----	---	--

QUADRE RESUM DE PROPOSTES ¹³

1. Règim laboral i Seguretat Social	1 – 28
2. Migració i estrangeria	29 – 41
3. Salut	42 – 48
4. Reconeixement social i sensibilització	49 – 59
5. Formació i empoderament	60 – 68

¹³ Un cop el document aprovat s'elaborarà un Quadre resum de propostes en base a Competències i destinataris.

ANNEXOS

ANNEX 1. MEMBRES GRUP DE TREBALL PER LA DIGNIFICACIÓ DEL TREBALL DE LA LLAR I LA CURA DE LES PERSONES. CMIB 2017.

Persones del CMIB	
Sr. Rodrigo Araneda	ACATHI Assoc. Cat. per la integració de homosexuals, bisexuals i transsexuals immigrants. Vice-president CMIB.
Sr. Carles Bertran Sra. Ana Rojas	CC.OO de Catalunya – MIGRACIONS i Federació de construcció i serveis
Sra. Mariana Isla	Associació d'Ajuda Mútua d'immigrants a Catalunya (AMIC – UGT)
Sra. Elsa Oblitas Sra. Janett Frías Sra. Lenny Rua	Centro Boliviano Catalán
Sr. Javier Bonomi	FEDELATINA Federació d'entitats llatinoamericanes a Catalunya
Sra. Norma Véliz	Mujeres Pa'lante
Sra. Ana Camargo	SURT, Fundació de dones
Sra. Pina Quiñones	Centro Peruano de Barcelona
Sra. Carmen Bermúdez	ASOCASCOL Asociación Casal Colombiano.
Entitats i persones especialistes en el tema convidades al GT	
Sra. Norma Falconi Sra. Isabel Escobar	Sindillar
Sr. Pedro Moreno	Jurista. Anem per feina. Xarxa entitats per un treball de la llar just. Suport i intermediació.
Sra. Ana Muñoz	Jurista de Poble-sec per a tothom (Coord. entitats del Poble Sec). Xarxa entitats per un treball de la llar just.

Sra. Silvia Bofill Poch	Professora titular d'Antropologia social a la Universitat de Barcelona, coordinadora del Grup d'Estudis de Reciprocitat i membre del Grup de Recerca en Antropologia Jurídica (UB)
Sr. Ignasi Camós	Jurista, professor titular de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la UG
Sra. Sònia Parella	Sociòloga, membre del Grup de recerca GEDIME de la UAB
Sr. Raül López	Tècnic d'Igualtat del CIRD, Departament de transversalitat de gènere
Sra. Núria Pàmies Sra. Alèxia Ballabriga Sr. Ferran Castillo	Secretaria del Consell Municipal d'Immigració de Barcelona

Aportacions i agraïments:

El grup i la secretaria del Consell agraeix la col·laboració de les xarxes o agrupacions a què pertanyen bona part de les entitats participants:

- **Taula de defensa dels drets de les treballadores de la llar, neteja i cures.**
- **Xarxa per un treball de la llar just** - <http://treballdelallarjust.org/>

Aportacions a les sessions del grup de treball per part d'altres **Àrees municipals o altres entitats**, a les quals adreçem igualment un agraïment:

- Regidoria Feminismes i LGBTI. Sra. Marta Cruells López. Assessora.
- Dept. de Programes de temps i economia de les cures. Dir. De Serveis d'Economia Cooperativa, social i solidària, i consum. Sra. Bea Garcia Idoate.
- Barcelona Activa. Sr. Paco Ramos. Director d'estratègies de foment de l'ocupació.
- Institut Municipal de Serveis Socials. Àrea de Drets Socials. Sr. Patrici Hernandez Claret. Cap del Departament de Serveis Socials Bàsics
- Adoratius - SICAR cat. Sra. Rosa Fendon.

ANNEX 2. CALENDARI GRUP DE TREBALL PER LA DIGNIFICACIÓ DEL TREBALL DE LA LLAR I LA CURA DE LES PERSONES

DATA	QUI	QUÈ
20 de març	1a Reunió grup ampli	Posta en comú propostes ja treballades per taula d'entitats. Definició objectius
09 de maig	1a Reunió grup operatiu	Presentació Mesura de Govern per la Democratització de la cura de les persones i acords de col·laboració. Acord Divisió en dos subgrups i pla de treball: Es constitueixen dos subgrups: • Subgrup A. Laboral i seguretat social. • Subgrup B. Reconeixement social, salut i formació / empoderament
7 juny a 18 juliol	Reunions dels subgrups i del grup operatiu	S'ha avançat en l'argumentari i la fonamentació de la legislació i en la concreció de propostes. Presentacions per part de persones especialistes i de Bcn Activa. Posada en comú i Primer plantejament manifest.
ESTIU		
19 i 21 setembre	Reunió de cada grup operatiu	Revisió document
26 setembre	CONVOCATÒRIA GENERAL AL GRUP AMPLI I AL CONJUNT DEL CMIB	APROVACIÓ DEL MANIFEST DOCUMENT DE PROPOSTES - Aportacions
19 octubre	GT TREBALL DE LA LLAR I LES CURES COMPLET	TANCAMENT FINAL
Oct.-Nov.	Secretaria / CMIB	Elaboració i esmenes
22 octubre	Trobada BCN Ciutat Diversa	LECTURA DEL MANIFEST Accions diverses de sensibilització Taules rodones sobre Treball llar
7 nov.	Comissió Permanent	Aprovació del Document de propostes
30 novembre	PLENARI DEL CMIB	PRESENTACIÓ DEL DOCUMENT DE PROPOSTES
18 desembre	Acte lliurament del Premi CMIB i Dia Internacional del Migrant	Lectura del Manifest.

ANNEX 3.**MANIFEST DEL CONSELL MUNICIPAL D'IMMIGRACIÓ PER LA DIGNIFICACIÓ DEL TREBALL DE LA LLAR I LES CURES**

L'any 2011, l'Organització Internacional del Treball (OIT) va aprovar el conveni 189 que tracta sobre el treball digne per a les persones treballadores de la llar, i que entrà en vigor l'any 2013. Per primera vegada, governs, persones ocupadores i treballadores van acordar unes condicions mínimes internacionals destinades a millorar la vida i els drets laborals de les persones treballadores de la llar, posant sobre la taula la necessitat d'igualar els seus drets als de la resta de persones treballadores. L'acord, signat a la 100a Conferència de l'OIT a Ginebra, va reconèixer el treball de la llar, "infravalorat, explotat i invisible" que realitzen principalment "dones i nenes". Moltes d'elles són migrades o migrants, es troben en situació desfavorida i "particularment exposades a la discriminació pel que fa a les condicions de contractació i de feina, així com a d'altres abusos dels drets humans".

El conveni és un tractat internacional vinculant per als estats membres que el ratifiquin, cosa que no ha fet encara l'Estat espanyol. El 2011 es van fer algunes reformes a Espanya: es va reconèixer l'àmbit de treball de la llar com un àmbit plenament laboral. Malgrat això, el treball de la llar continua com un Sistema especial dins el Règim General de la Seguretat social, i encara es mantenen aspectes molt negatius: la possibilitat de posar fi a la relació laboral sense la justificació deguda, l'exclusió de la prevenció de riscos laborals, del Fons de Garantia Salarial i, molt especialment, l'exclusió de la prestació d'atur i d'altres cobertures, com la de maternitat.

En els darrers anys, diversos factors relacionats amb el paper de les dones, la crisi o la manca de recursos per la Llei de dependència, han obligat les famílies a buscar alternatives que resolguin les seves necessitats de cures en poc temps i a baix cost. Aquests llocs de treball han estat ocupats majoritàriament per dones immigrades, moltes d'elles atrapades en situació d'irregularitat, i sovint amb treball en l'economia informal. Dones que no gaudeixen plenament dels seus drets humans i laborals. Dones a qui s'exigeix fer tasques de la llar, però també oferir cures i afecte a persones grans o infants, amb horari flexible i en condicions laborals molt precàries. Fan possible així, en bona part, l'escassa despesa pública en la prestació de serveis socials.

Si bé les persones treballadores de la llar i de la cura estan sostenint en aquests moments una part substancial dels pilars de la nostra societat del benestar, la invisibilitat i desregulació de la seva tasca, la seva vulnerabilitat i la manca de reconeixement, marquen la tònica en el discurs polític i social. A la nostra societat li costa d'entendre que es tracta d'una feina com qualsevol altra.

Les persones treballadores de la llar compten amb la capacitat per organitzar-se, crear les seves pròpies xarxes de suport, i tirar endavant la lluita de resistència enfront a una normativa del sector totalment insuficient per protegir els seus drets, malgrat els obstacles que troben, com ara els falsos estereotips sobre aquest col·lectiu dins d'un sistema soci al injust. No obstant això, també és cert que moltes d'elles desconeixen els seus drets laborals, tenen poc temps per informar-se i es troben soles o amb una escassa xarxa de suport.

Davant d'aquests fets, el **Consell Municipal d'Immigració de Barcelona** ha assumit la Dignificació i sensibilització en l'àmbit del treball de la llar i la cura de les persones com a tema prioritari de treball el 2017.

És per això que les entitats del Consell Municipal d'Immigració de Barcelona exigim:

- 1) La ratificació immediata, per part de l'Estat espanyol, del Conveni 189 de l'OIT, que obliga a l'equiparació dels drets laborals de les persones treballadores de la llar als de la resta de treballadors i treballadores del Règim General de la Seguretat Social.
- 2) L'eliminació del Sistema Especial dins la Seguretat Social per a les persones treballadores de la llar i la seva incorporació immediata al Règim General de la Seguretat Social, per així comptar amb igualtat de drets amb el conjunt de les persones treballadores.
- 3) L'equiparació del dret de cobertures a la Seguretat Social per a les persones treballadores del sector, en igualtat de condicions amb la resta de persones treballadores de Règim General. Cal fer especial menció del dret a les prestacions d'atur, inexistents per a aquest col·lectiu.
- 4) Que siguin operatives les cobertures per maternitat, en les mateixes condicions que en el Règim General.
- 5) El dret operatiu a percebre les prestacions per incapacitat laboral transitòria en igualtat de condicions que la resta de persones treballadores de Règim General.
- 6) La introducció de mesures correctores en les cotitzacions a la Seguretat Social per garantir el dret a una jubilació digna.
- 7) Que s'elimini la finalització del contracte per *lliure desistiment* – que equival a un acomiadament lliure – per part de la persona contractadora, i que es garanteixi la protecció dels drets fonamentals de les persones treballadores en aquest àmbit, especialment el dret a la tutela judicial efectiva (art. 24.2 de la Constitució Espanyola). D'aquesta manera, es protegeix l'exercici de reclamacions de dret per part del col·lectiu quan es produeix un acomiadament que pot ser declarat nul, és a dir, no vàlid.
- 8) Que es compleixi l'obligatorietat de que tots els contractes siguin per escrit, per garantir els drets laborals de totes les persones treballadores de la llar i especialment per evitar la irregularitat sobrevinguda, adoptant mesures que facilitin l'acompanyament a les famílies i el control administratiu d'aquesta obligació.

- 9) Que des de la Inspecció de Treball, o des d'altres òrgans de l'administració, es faci un major control del compliment de la normativa, especialment per part de les agències de col·locació i de les entitats privades, com ara les parròquies o associacions, on es fan intermediacions per a treballs de la llar i les cures.
- 10) Que s'incentivi la contractació de persones treballadores de la llar i de cures, recuperant i millorant l'ajut a les famílies, i promovent polítiques de deducció fiscal, tal com s'havia fet fins juliol de 2017 (bonificació del 20% de la quota a la Seguretat social).
- 11) Que s'adoptin mesures de prevenció, denúncia i sanció de la violència masclista en el treball de la llar, amb èmfasi en abusos sexuals, investigant i posant especial atenció en la incidència del tràfic i explotació laboral de persones.
- 12) Que es promogui la creació d'un servei especialitzat que ofereixi atenció integral a les persones treballadores de la llar, i que incorpori la possibilitat de denúncia de tot tipus d'abusos, per mitjà de recursos fàcils i disponibles (Telèfon vermell).
- 13) La flexibilització dels requisits i tràmits previstos en la Llei d'Estrangeria per a l'obtenció i renovació de les autoritzacions de residència i treball.
- 14) Que es compleixi la normativa pel que fa a la regulació del treball de les persones "internes", quant a horaris, salaris i altres drets, atenent a que ofereixen "presència" i "pernocta", 24 hores al dia. I que es reconegui la seva funció en la provisió de cures i atenció a moltes persones dependents.
- 15) Que s'organitzin cursos de formació sobre riscos laborals, incloent l'ús de productes químics, així com d'altra formació per a millorar la preparació per a la seva tasca i la qualificació per a la promoció professional, adaptant-los als horaris de treball del sector.
- 16) Que es realitzi un diagnòstic de la situació del sector i de les condicions laborals de les persones treballadores de la llar i les cures.
- 17) Que es realitzin gestions en relació a l'atenció primària de salut i urgències perquè es qualifiqui correctament l'origen comú o professional de les afeccions que pateixen les treballadores de la llar, la neteja i les cures.
- 18) Que es reconegui que la feina de la llar forma part de l'economia de les cures i es creïn departaments a la Generalitat i a l'Ajuntament sobre l'economia de les cures.
- 19) La incorporació de la perspectiva intercultural i de gènere en les polítiques de contractació, a fi d'eliminar rumors, discriminació, segregació i prejudicis per origen, ètnia, edat o gènere.
- 20) Que es promoguin accions adreçades a valoritzar el treball de la llar i de les cures, a "visibilitzar" la seva situació i a "empoderar" les persones treballadores, sensibilitzant a la societat en general i a cada sector implicat, per un millor reconeixement social i dignificació del treball de la llar, i per a l'aplicació efectiva de totes les propostes recollides en el document elaborat pel Consell (CMIB).

Barcelona, 22 d'octubre de 2017

ANNEX 4. Formació i reconeixement professional (ampliació)

Catàlegs de Qualificacions Professionals i Modular Integrat d'FP

El Catàleg de qualificacions professionals de Catalunya és el referent estandarditzat de competències amb significació a Catalunya.

El Catàleg modular integrat de formació professional és el referent estandarditzat per al disseny i oferta de les diferents accions formatives de formació professional.

El Catàleg de qualificacions professionals de Catalunya i el Catàleg modular integrat de formació professional són els referents per a la formació professional inicial, sens perjudici dels altres efectes que puguin tenir, d'acord amb la normativa vigent. Així mateix, possibiliten dotar de coherència les accions de formació i de certificació de competències, i permeten establir la correspondència entre si i facilitant l'establiment d'itineraris personalitzats que ajudin les persones a capitalitzar els coneixements adquirits per diferents mitjans en el procés de formació al llarg de la vida, així com afavorir la mobilitat i transparència de les qualificacions en la Unió Europea.

http://icqp.gencat.cat/ca/serveis/catalegs_de_qualificacions_professionals_i_modular_integrat_d_fp/

El model de reconeixement

L'exercici professional ha de venir avalat per un reconeixement de les competències, adquirides mitjançant l'experiència laboral o un procés d'aprenentatge formalitzat a partir d'un pla d'estudis. Per això, serà necessari acreditar la qualificació adquirida per qualsevol via, però especialment a través de l'acreditació de l'aprenentatge més significatiu que representa l'experiència professional.

El procediment de reconeixement de les competències professionals (**PRCP**) és el mecanisme que ho permet. A través d'aquest procés, l'aspirant pot veure reconeguda la seva experiència amb la certificació d'unitats de competència contingudes en títols de formació professional o en certificats de professionalitat. Aquest reconeixement no implica l'expedició del títol o certificat en qüestió, sinó que caldrà revisar si l'aspirant posseeix els requisits acadèmics exigibles i/o superats tots els mòduls formatius.

[Normativa: Reial Decret 1224/2009, de 17 de juliol](#)

<http://srvcnpbs.xtec.cat/icqp/acreditacio/>

ANNEX 5. DOCUMENTACIÓ DE REFERÈNCIA / BIBLIOGRAFIA ¹⁴

- [Conveni 189 OIT](#)
- [Mesura de Govern per una Democratització de la Cura](#)
- Mesura de Govern per afavorir l'accés a la regularitat i prevenir la irregularitat sobrevinguda
- [Taula entitats - Propostes sobre el treball de la llar i de les cures](#)
- [Taula entitats - Quadre de propostes sobre el treball de la llar](#)
- [Comunicat GT Turín, juny 2017](#)
- [Comunicat GT Turín, 30 de març 2017](#)
- [El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía - Cristina Carrasco](#)
- [Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad - Corina Rodríguez Enríquez](#)
- [Miradas globales a la organización social del trabajo de los cuidados en tiempos de crisis I - Amaia Pérez Orozco](#)
- [Malabaristas de la vida - Maria Inés Amoroso](#)
- [La formalización del trabajo doméstico mediante la utilización de cheques servicio](#)
- Sostenibilidad de la vida - Aportaciones desde la Economía Solidaria, Feminista y Ecológica
- [Recull de propostes i temes de Salut. ATHELE. Asociacion de trabajadoras del hogar de Vizcaya](#)

¹⁴ Consultable al web del CMIB: http://www.bcn.cat/novaciutadania/arees/ca/consell_municipal/programes.html

Guies i informació orientativa

- Guia de drets i deures del servei domèstic – AMIC-UGT
- Servicio del hogar familiar - información básica
- Estrangeria i economia social i solidària – Ana Muñoz
- [Taula de salaris treball de la llar BCN - Taula de referència preus. Xarxa per un treball de la llar just](#)
- [Informe AMIC - Perill, explotació laboral de persones estrangeres](#)

Estudis:

- [Dades sobre malalties i consum de medicaments](#)
- Quantificació econòmica del treball domèstic i de la cura de persones no remunerat a Catalunya
- Polítiques Municipals, Acció Comunitària i Economia de les Cures a la Ciutat de Barcelona – Antecedents i resum de la recerca

Legislació més rellevant¹⁵:

- [Reial decret 1620/2011](#)
- [Reial Decret 1596/2011](#)
- [Reial Decret-Llei 29/2012](#)

¹⁵ Vegeu la legislació completa en cada apartat del document

ANNEX 6. GLOSSARI

- **Accident laboral:** És tota lesió corporal que el treballador/a pateixi com a conseqüència del treball que executi per compte d'altri.
- **Acord d'empresa:** Pacte entre l'empresari/a i els/les representants dels treballadors/es dins de l'empresa.
- **Acreditació de competències:** Procés pel qual s'atorga un reconeixement de competències a una persona per desenvolupar una professió. Les vies d'acreditació més usuals en el sistema de formació professional en el nostre territori són els títols de formació professional, els certificats de professionalitat, els certificats de formació ocupacional i/o contínua i els certificats de les accions formatives dels programes de garantia social i escoles taller.
- **Agència de col·locació:** és aquella entitat, pública o privada, amb o sense ànim de lucre, que en coordinació i col·laboració amb els serveis públics d'ocupació realitzen activitats d'intermediació laboral amb la finalitat de proporcionar a les persones una feina adequada a les seves característiques i facilitar a la part contractant les persones treballadores més adequades als seus requeriments i necessitats. En el cas de treball de la llar, faciliten el contacte però la contractació la fa la persona o família contractant dins el Sistema especial.
- **Assistent/a d'atenció domiciliària:** Professional que desenvolupa intervencions d'atenció sociosanitària adreçades principalment a gent gran i persones amb discapacitat al seu domicili.
- **Autonomia de la voluntat:** Principi de la filosofia jurídica en virtut de la qual la voluntat lliurement expressada té el poder de crear obligacions.
- **Auxiliar de gerontologia:** Professional que dona suport a la gent gran en la realització de les activitats de la vida diària, en un centre de dia o en un centre residencial.
- **Auxiliar de la llar:** Professional que desenvolupa intervencions de manteniment i neteja d'un domicili.
- **Cadena global de valor:** Consisteix en un conjunt d'activitats, necessàries per a la producció d'un bé o un servei, que es duu a terme en diferents localitats geogràfiques.
- **Cadena global de les cures:** Unions entre persones de diferents parts del món basades en el treball, remunerat o no, de les cures. Es conformen amb l'objectiu de mantenir quotidianament la vida, i a través de les quals les llars transfereixen treballs de les cures d'unes a altres en base a eixos de poder, entre els quals cal destacar el gènere, l'ètnia, la classe social i el lloc d'origen.
- **Conveni 189 OIT:** Conveni de l'Organització Internacional del Treball sobre les treballadores i els treballadors domèstics. Va entrar en vigor el 5 de setembre de 2013 però no ha estat ratificat per Espanya.
- **Conveni col·lectiu:** document sorgit de la negociació entre els i les representants de l'empresa (patronal) i els i les treballadores (els sindicats o el Comitè d'Empresa).
- **Cooperativa:** Unitat econòmica de producció, de comercialització o de consum que pertany als mateixos usuaris dels seus serveis i que té per objecte l'ajut mutu i equitatiu entre els seus socis.
- **Cura:** Atenció a vetllar pel bé o pel bon estat d'algú o d'alguna cosa.

- **Currículum ocult:** Conjunt d'experiències vitals i professionals no remunerades d'una persona que no estan reconegudes de manera oficial o reglada.
- **Desistiment del contractant:** Causa d'extinció de la relació laboral pròpia de la regulació del Treball de la Llar (no es troba al règim general) i que consisteix en la finalització per voluntat expressa del contractant sense haver de donar cap mena de justificació a la persona treballadora. Sí que és obligatori acomplir les exigències de preavis i pagament d'una indemnització equivalent a la de finalització de contractes temporals en aquest mateix règim. Té la seva raó en la particularitat que el centre de treball d'aquesta mena de feines és per al contractant la seva llar, com a espai d'intimitat i relacions familiars. Tot i això, genera polèmica ja que les treballadores entenen que pot fer-se servir com un acomiadament amagat.
- **Doble jornada:** Suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de les persones dependents.
- **Desigualtat:** S'utilitza per designar allò oposat a igualtat. Cal distingir diversitat de desigualtat, en la mesura que no són sinònims: divers té un sentit de no idèntic, no similar. Desigual, en canvi, nega la igualtat, i en l'àmbit social es relaciona amb l'establiment de jerarquies socials, diferències i distincions. Reconèixer que els individus som diversos no significa que no siguem iguals en dignitat, drets i deures, etc.
- **Diversitat:** Conjunt de diferències visibles i no visibles entre els diferents individus que integren una comunitat social, laboral, educativa o de qualsevol altra mena. Malgrat la tendència en els contextos amb forta presència de població immigrada a associar la diversitat als aspectes culturals, els factors que distingeixen uns individus dels altres són múltiples: sexe, edat, formació, ètnia, capacitats, personalitat, orientació sexual, tendència política o ideològica, etc.
- **Diversitat cultural:** Tot i que el concepte sovint s'utilitza per referir-se a la presència de col·lectius procedents d'altres països, estrictament fa referència a la presència de grups amb pautes i referents culturals diversos, encara que no siguin d'origen immigrat.
- **Economia de les cures:** Conjunt d'activitats econòmiques directament relacionades amb l'atenció i la cura de les persones. Inclou les activitats realitzades en diferents espais (públic o privat) i de diferent manera (remunerat o no).
- **Economia social i solidària:** És un conjunt d'iniciatives socioeconòmiques els membres de les quals, de forma associativa, cooperativa, col·lectiva o individual, creen, organitzen i desenvolupen democràticament i sense que necessàriament tinguin ànim de lucre, processos de producció, d'intercanvi, de gestió, distribució d'excedent, moneda, de consum i de finançament de béns i serveis per satisfer necessitats. Promovent relacions de solidaritat, cooperació, donació, reciprocitat i autogestió; defensant els béns comuns naturals i culturals i la transformació igualitària de l'economia i la societat; amb la finalitat del bon viure i la sostenibilitat i la reproducció de la vida del conjunt de la població.
- **Economia submergida:** Activitat professional, única o secundària, remunerada i no ocasional, que realitzen majoritàriament les dones i que no està sotmesa a obligacions estatutàries, reglamentàries o contractuals. Per exemple, treballs a domicili, serveis de neteja, serveis d'atenció a la gent gran o venda a domicili.

- **Enfocament de gènere:** És una eina teòrica-metodològica desenvolupada per analitzar els significats, pràctiques, símbols, representacions, institucions i normes que les societats elaboren a partir de la diferència biològica entre homes i dones. Contempla específicament la dimensió de les relacions socials i de les estructures de poder, i posa l'accent en la necessitat d'entendre com es realitzen aquestes relacions en cada context social i cultural.
Empresa de Treball Temporal (ETT): Tipus d'empresa, regulada per la llei, que treballa com a medidora entre el/la treballador/a i una empresa que vol contractar personal. S'estableix una relació laboral entre l'empresa principal i l'ETT, i entre la persona que demanda feina i l'ETT. Cal aclarir que col·loquialment es parla de les ETT adduint la queixa de que enganyen i no fan contracte sinó que fan d'intermediaris amb les famílies per pagar un sou però sense contracte ni alta a seguretat social. En realitat no són ETT, es refereixen a agències.
Explotació de persones: Utilització de persones, captades sota amenaça o engany, per a obtenir beneficis econòmics per mitjà de la inducció a la prostitució, l'explotació laboral o el tràfic d'òrgans.
- **Explotació laboral:** Utilització de persones treballadores per a produir béns o serveis sense respectar-ne els drets laborals.
- **FOGASA:** Organisme autònom, depenent del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la funció del qual és garantir als i les treballadores la percepció del salari, així com les indemnitzacions per acomiadament o extinció de la relació laboral pendents de pagament a causa d'insolvència, suspensió de pagaments, fallida o concurs de creditors de l'empresa. En base a l'article 3.B del RD 1620/2011, el règim especial d'empleats/des de la llar en queda exclòs.
- **Inserció laboral:** Procés d'incorporació i adaptació d'una persona al mercat laboral.
- **Inserció social:** Procés que mena una persona a trobar un lloc reconegut dins un sistema social.
- **Inspecció laboral:** Organisme de l'Administració que té com a funció controlar que les empreses compleixin amb la normativa laboral. Si l'inspector o inspectora detecta algun incompliment, aixeca acta d'infracció i proposa una sanció.
- **Interculturalitat:** Perspectiva teòrica basada en els esforços encarats a construir un procés d'articulació entre elements de diferents grups culturals, en un tot harmònic que respecti el manteniment de les diferències i la legitimitat de cada cultura.
- **Intermediació:** mediació d'una persona o institució en un conflicte.
- **Interseccionalitat:** Propietat per la qual diferents formes de discriminació, socialment i culturalment construïdes i mantingudes, interactuen a múltiples nivells i de manera simultània.
- **Invisibilització:** Anul·lació o ocultació de la realitat viscuda per un sector social, un col·lectiu (per exemple, les dones). Les seves vivències no són tingudes en compte perquè no són esmentades, ni relatades, ni valorades les escenes quotidianes que protagonitzen. L'oblit de la seva realitat facilita que s'ignorin les seves necessitats i especificitats.
- **Malaltia Professional:** La que es contrau com a conseqüència del treball realitzat per compte d'altri en les activitats especificades com a causants de malaltia en el quadre de malalties professionals aprovat pel Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, i que s'ha originat per l'acció d'elements o substàncies detallades en aquest quadre per a cada malaltia professional. Moltes vegades, la malaltia professional,

és provocada per l'acció d'un determinat agent nociu, que actua en el medi laboral en què el treballador desenvolupa la seva activitat i que està sotmesa a una llarg període d'incubació, de manera que la seva manifestació i els seus efectes incapacitants poden tenir lloc molt més després d'haver-la contret, i fins i tot, després d'haver deixat d'exercir l'activitat que l'ha generat.

- **Negociació col·lectiva:** Instrument bàsic de regulació de les condicions de treball i de garantia dels drets fonamentals de les persones que treballen en una empresa mitjançant la negociació entre la direcció de l'empresa i els/les representants dels treballadors i treballadores.
- **Ocupació pink collar:** Ocupació que tradicionalment i majoritàriament exerceixen les dones i que es caracteritza per tenir un sou baix, poc prestigi, poc reconeixement i poques oportunitats de promoció.
- **Organització Internacional del Treball (OIT):** Organisme especialitzat de les Nacions Unides que s'ocupa dels assumptes de treball i les relacions laborals. Està regida per persones representants de governs, sindicats i ocupadors.
- **Pensió contributiva:** Pensió que percep una persona que ha efectuat les aportacions econòmiques obligatòries de cotització a la Seguretat Social durant la seva vida laboral.
- **Pensió no contributiva:** Pensió de jubilació o d'incapacitat permanent a què té dret una persona sense els recursos econòmics necessaris per tenir garantits uns ingressos mínims de subsistència, i que no ha cotitzat mai a la Seguretat Social o no hi ha cotitzat prou per tenir dret a una pensió contributiva.
- **Pensions de treballadores de la llar:** Veure Taula resum: Normativa i realitat del treball de la llar i la cura de les persones.

- **Persona treballadora:** Tota persona física que realitza una activitat pel seu compte o d'altri que determina la seva inclusió en el camp d'aplicació dels règims que componen el Sistema de la Seguretat Social.
- **Persona treballadora a temps parcial:** Persona que celebra un contracte de treball en què s'acorda la prestació de serveis durant un número d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable, (mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i un treball idèntic o similar). Pot concertar-se per temps indefinit o per duració determinada.
- **Persona treballadora discontinua:** Figura legal corresponent a persones treballant menys de 60h mensuals en un domicili que delega les obligacions de cotització en les pròpies persones treballadores.
- **Persona treballadora de la llar:** Persones treballadores que, en territori nacional, es dediquen a prestar serveis exclusivament domèstics a un o diversos representants de la llar familiar on viuen i que reben a canvi una remuneració, per la qual cosa queden inclosos en el camp d'aplicació del sistema especial dels treballadors de la llar.
- **Persona treballadora interna:** Són les persones treballadores de la llar que presenten una major desigualtat pel que fa a reconeixement de drets, horaris i salaris, treballant sovint sota un règim de pernocta i de presència de 24h diàries.
- **Pluriocupació:** Situació del treballador que desenvolupa una activitat en dues o més empreses del mateix Règim. Tal situació s'ha de comunicar a la Tresoreria General de la Seguretat Social per tal que, si procedeix, efectui la distribució dels límits de cotització entre les empreses afectades.

- **Règim de pernocta:** És un pacte entre la persona contractant i la treballadora pel qual s'estableix l'horari i la compensació econòmica pel fet de dormir al domicili on es treballa. Cal respectar els següents límits: no es pot obligar a la persona treballadora a estar al domicili abans de les deu de la nit; no se li pot demanar cap tasca i ha de tenir dret a romandre a la seva habitació excepte en casos d'urgència justificada.
- **Règim General de la Seguretat Social (RGSS):** Marc jurídic de protecció on s'enquadren els/les treballadors/es per compte aliè que presten serveis remunerats per terceres persones i pels/les que no existeixi un règim especial a aquests efectes.
- **Segregació horitzontal de l'ocupació:** Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector determinat. Generalment la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.
- **Sistema especial de treballadors/es de la llar:** règim especial de la Seguretat Social que empara als/les treballadors/es més grans de 16 anys que es dediquen a serveis exclusivament domèstics per un o diversos/es caps de família, sempre que aquests serveis es prestin a la casa que habiti el/la cap de família i que percebin un sou o remuneració de qualsevol mena (també s'inclouen a les tasques domèstiques les tasques de cura d'infants, jardineria o conducció de vehicles sempre que formen part d'aquelles).
- **Sistema especial de la Seguretat Social:** Rep aquesta denominació els règims que engloben col·lectius de persones treballadores que per les seves característiques els hi cal una regulació específica.
- **Temps de presència:** És aquell temps en qual s'està disposició de la persona contractant sense realitzar cap treball efectiu. És un temps que s'ha de retribuir en diners com si fossin hores ordinàries de treball o amb temps de descans retribuït.
- **Tràfic d'éssers humans:** captació, transport, trasllat, allotjament o acollida de persones mitjançant amenaces de recórrer a la força, recurs a la força o qualsevol altra forma d'obligació, mitjançant el rapte, el frau, l'engany, l'abús d'autoritat o d'una situació de vulnerabilitat o mitjançant l'oferta o l'acceptació de pagaments o avantatges per obtenir el consentiment d'una persona que tingui autoritat sobre una altra amb fins d'explotació.
- **Treball de les cures:** Es refereix a l'atenció, remunerada o no, destinada a atendre a les necessitats físiques, emocionals o de qualsevol tipus d'infants, persones grans i/o que pateixin alguna malaltia o discapacitat.
- **Treball precari:** Tipus de treball que es situa dintre d'una economia informal i es caracteritza per la manca de protecció jurídica. Treball desenvolupat en unes condicions no desitjables per manca o insuficiència en estabilitat, horaris, salaris, perillositat o protecció jurídica.
- **Treball reproductiu:** És tot aquell treball destinat a satisfer les necessitats de la família. L'escenari fonamental pel seu desenvolupament és la llar, però no es redueix exclusivament a aquest àmbit, i inclou activitats de gestió, relació, manteniment, cura, etc.

