

# Empleat/da de la llar familiar

## El contracte de treball

Es pot formalitzar per escrit o de paraula. Si no hi ha pacte escrit, s'entén que el contracte s'ha concertat per un temps indefinit i a jornada completa quan la durada sigui superior a quatre setmanes. En aquest cas, el treballador ha de rebre informació sobre els elements essencials del contracte i condicions d'execució de la presentació (salari en espècie, temps de presència i la seva compensació, penoctes en la llar familiar).

## Duració i prova

El contracte es pot formalitzar per temps indefinit o per una durada determinada, en els termes que preveuen l'estatut dels treballadors. Es pot concertar per escrit un període de prova en els termes de l'estatut dels treballadors, que no pot excedir els dos mesos, llevat del que preveu el conveni col·lectiu. Es pot produir la resolució de la relació laboral per qualsevol de les parts, amb el període de preavís ajustat al que es pacti, sense excedir, en cap cas, els set dies naturals.

## Condicions de treball

El sou mínim que correspon a la persona treballadora és el salari mínim interprofessional que es fixa anualment per llei; d'aquest es pot arribar a descomptar fins a un 30% en concepte de salari en espècie si així s'ha pactat entre les parts (allotjament, manutenció). L'increment del sou en metàl·lic serà el pactat entre les parts, a falta d'acord regirà l'increment anual que serà igual a l'increment mitjà pactat en els convenis col·lectius segons la publicació oficial el mes que es completin dotze consecutius.

També es té dret a dues pagues extraordinàries de percepció semestral, la quantia de les quals serà la que pactin les parts, que ha de ser suficient per garantir, com a mínim, en tot cas, el sou en metàl·lic corresponent a la quantia del SMI en còmput anual.

Els treballadors que prestin serveis per hores, en règim extern, el salari mínim de referència serà el fixat cada any per als treballadors eventuais i temporers i empleats de la llar, que inclou tots els conceptes retributius, que s'abonarà en metàl·lic en proporció a les hores efectivament treballades

La jornada màxima de treball és de 40 hores de treball efectiu, sense perjudici del temps de presència acordat entre les parts, amb dret a un descans entre jornades de 12 hores, llevat per als interns que pot reduir-se a 10 hores i pot compensar-se fins a 12 hores en períodes de fins a quatre setmanes. Les hores de presència no podran excedir de 20 hores setmanals de mitjana en un període de referència d'un mes, i es retribueixen o compensen segons pactin les parts, en quantia no inferior a l'hora ordinària.

El descans setmanal és de 36 hores consecutives que comprendrà el diumenge i la tarda del dissabte o el mati del dilluns, llevat que no es treballi a jornada completa que serà proporcional a les hores treballades.

Les vacances anuals són de 30 dies naturals fraccionables en dos o més períodes, si bé un ha de ser almenys de 15 dies naturals consecutius. El període a gaudir es pacta entre les parts, i a falta de pacte 15 dies els pot fixar l'ocupador i la resta l'empleat, i les dades s'han de conèixer amb dos mesos d'antelació al seu inici. Durant el període de vacances el treballador no està obligat a residir en el domicili familiar o en el lloc on es desplaça la família o algú dels seus membres.

### **Extinció del contracte**

Quan el contracte s'extingeixi per desistiment de l'ocupador, fet que s'ha de comunicar per escrit al treballador, aquest percebrà una indemnització, la quantia de la qual ha de ser equivalent al salari en metàl·lic corresponent **a 12 dies naturals per any de servei, amb el límit de 6 mensualitats** (article 11.3 del Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre). Si la presentació ha superat la durada d'un any, l'ocupador ha de preavisar almenys amb 20 dies des de la notificació de la decisió d'extinció. En altres supòsits el preavis ha de ser de 7 dies. Durant aquest període de preavis l'empleat té dret a 6 hores setmanals per buscar nova ocupació. Es pot substituir el preavis per una indemnització en metàl·lic equivalent als salaris que s'haurien de percebre en aquests dies.

Es presumeix que l'ocupador ha optat per l'acomiadament del treballador i no pel desistiment, amb l'aplicació de la indemnització de 20 dies de sou per any de servei, quan, en la comunicació de cessament que realitzi, hi hagi incompliment de forma escrita o bé no es posi a disposició del treballador la indemnització corresponent, amb caràcter simultani a la comunicació

Si el contracte finalitza per acomiadament disciplinari mitjançant notificació escrita per les causes previstes en l'ET, i aquest és declarat improcedent, o quan s'incompleixin els requisits previstos per formalitzar l'acomiadament, la indemnització ha de ser de 20 dies de sou per any de servei amb un màxim de 12 mensualitats.