



El temps de les internes

L'exploració invisible



[d](#) [f](#) [x](#) [@](#) [v](#) @ccoocatalunya
cco.cat



Elaboració

Irene Galí Magallón
Fundació Cipriano Garcia - CCOO de Catalunya

Maquetació:

Ana Segura Cintas



El temps de les internes

L'exploració invisible

A CCOO de Catalunya, arreu del territori, arriben cada setmana treballadores de la llar internes buscant assessorament. Dones que fan jornades de treball extenuants i que suporten sobre les seves espatlles la càrrega física i mental de la cura de persones grans o dependents, moltes vegades en solitari i sense contracte de treball.

Dones que, tot i tenir un sostre, tenen els seus drets laborals a la intempèrie. En aquests casos, el primer pas ha de ser situar aquestes dones i els seus drets com a treballadores a l'empара del Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar. No obstant

això, i malgrat les millores aconseguides en els darrers anys pel que fa als drets de les treballadores de la llar, en especial arran de la ratificació del Conveni 189 de l'Organització Internacional del Treball (OIT), el Reial decret 1620/2011 és insuficient i ple de forats.

Un d'aquests forats porta per nom *temps de presència*.

Índex

Introducció	5
El treball de la llar i les cures	7
Encaix en la legislació i la jurisprudència europees	11
El perquè de tot plegat	22
Conclusions	25
Propostes sindicals	27
Bibliografia	29

Introducció



El marc legal de les treballadores de la neteja i les cures en domicilis no depèn del tipus de treball que desenvolupen sinó de qui les contracta. Una treballadora que desenvolupa tasques de neteja i manteniment de la llar i té cura d'una persona gran o dependent al seu domicili, contractada directament per la unitat familiar, hauria de ser donada d'alta com a treballadora en el sistema especial de treballadors de la llar (en endavant, SETL), i el marc regulador de la seva relació laboral serà el Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar. En canvi, si qui contracta la treballadora és una empresa privada o un organisme públic dedicat a la provisió d'aquest tipus de serveis, la treballadora serà donada d'alta al règim general de la Seguretat Social (RGSS). No es tracta d'una distinció innòcua, ja que la relació laboral del treball de la llar s'ha caracteritzat històricament per un accés limitat als drets laborals i una menor protecció social d'aquestes treballadores en comparació amb la de la resta de treballadors per compte d'altri. Aquest informe se centra en les treballadores de la llar i, més concretament, en aquelles que tenen un contracte de treball que preveu la pernoctació al domicili de l'ocupador: les treballadores internes.

En els darrers anys s'han fet passos cap a l'equiparació dels drets laborals de les treballadores de la llar als de la resta de treballadors i treballadores. El juny del 2022, una dècada després de la seva promulgació, Espanya va ratificar finalment el Conveni 189 de l'Organització Internacional del Treball (OIT, 2011), sobre els treballadors i treballadores domèstics. Aquesta ratificació, val a dir, es va produir després que el Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) advertís sobre el fet que negar el dret a la prestació d'atur a les treballadores de la llar, atesa l'aclaparadora feminització d'aquest col·lectiu, era contrari a la Directiva europea 79/7, sobre igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social (STJUE C-389/20). En tot cas, la ratificació del Conveni 189 de l'OIT va conduir a l'aprovació del Reial decret llei 16/2022, de 6 de setembre, per a la millora de les condicions de treball i de Seguretat Social de les persones treballadores al servei de la llar, en què, a més del dret a la prestació d'atur i les corresponents cotitzacions per desocupació i al Fons de Garantia Salarial (Fogasa), es regulen altres qüestions. Es tracta, per exemple, de la necessitat de concurrència de causes justificades per a l'acomiadament d'una treballadora de la llar, cosa que posa fi a la figura del desistiment, o de l'eliminació de la disposició per la qual les treballadores podien ser requerides a tramitar elles mateixes la seva alta a la Seguretat Social en contractes de durada inferior a 60 hores de treball mensual.

De manera més recent, el Reial decret 893/2024, de 10 de setembre, pel qual es regula la protecció de la seguretat i la salut en l'àmbit del servei de la llar familiar, que aborda, per primera vegada, la necessitat de protecció davant els riscos laborals de les treba-

lladores de la llar, corregeix una altra de les mancances del Reial decret 1620/2011. En compliment de les obligacions establertes a l'RD 893/2024 i de manera molt recent, l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (INSST), depenent del Ministeri de Treball i Economia Social, ha publicat un Protocol d'actuació front a situacions de violència i assetjament en el servei de la llar familiar, així com una Guia tècnica per a la prevenció dels riscos laborals en el servei de la llar familiar. Una sentència del TJUE de finals de 2024 (STJUE C-531/23), indica que l'exclusió que preveu la legislació nacional de l'obligació de registre horari en el cas de les treballadores de la llar és contrària a la normativa comunitària i, a més, susceptible de ser considerada discriminació per raó de sexe, de la mateixa manera que ho era la seva exclusió del dret a la prestació d'atur. Caldrà veure quins són els passos del legislador pel que fa a aquesta sentència.

Tot i els avenços, la relació laboral del treball de la llar continua estant molt lluny de proporcionar a les treballadores una protecció equiparable a la de la resta de treballadors i treballadores. Com dèiem, el Reial decret 1620/2011 és una empara plena de forats. Entre aquests forats destaca el fet que no sigui necessari establir un contracte de treball si la relació laboral no supera les quatre setmanes de durada, cosa que situa les treballadores en completa desprotecció davant de qualsevol eventualitat. De moment, i en espera de possibles canvis legislatius arran de la recent sentència del TJUE, aquestes treballadores no poden registrar el seu horari de treball, de manera que és molt difícil que prosperin les reclamacions per incompliment de l'horari contractual. A més del seu limitat accés a drets laborals que sí que són reconeguts a la resta de treballadors, les treballadores de la llar no poden comptar amb l'acció de la Inspecció de Treball, que té vetat l'accés als domicilis particulars.

En aquest estudi ens centrarem en la particular concepció del temps de treball i de descans que preveu el Reial decret 1620/2011 per al treball de la llar, diferent de la que opera per a la resta de treballadors assalariats i, de manera particular, en la manera com aquesta classificació del temps encaixa amb la normativa i la jurisprudència europees. Amb aquest objectiu, i amb la voluntat de contextualitzar les troballes que s'exposen més endavant, aquest treball arrenca amb un capítol on s'aborden algunes de les principals característiques del treball de la llar i de les cures a la nostra societat, com són l'elevada prevalença del treball informal, una aclaparadora feminització de la mà d'obra i una elevada presència de treballadores estrangeres, majoritàriament extracomunitàries. Per acabar, tanquem amb una reflexió que pretén posar llum sobre l'origen i el perquè de la discriminació i la invisibilització que pateixen les treballadores de la llar internes.



El treball de la llar i les cures

Un dels elements més característics del treball de la llar a la nostra societat és l'elevada prevalença del treball informal. En aquest document assenyalarem les mancances del Reial decret 1620/2011 i les desigualtats que genera respecte de la resta de treballadors assalariats. De fet, però, hi ha una part important de les dones ocupades en el sector que no disposen ni tan sols d'aquest nivell deficient de protecció. Aquesta informalitat, si bé pot trobar el seu origen en el costum i l'escàs reconeixement del treball de la llar com a activitat laboral, ha estat promoguda o, com a mínim, no combatuda pel marc normatiu d'aplicació. No va ser fins a l'any 2012 que va esdevenir obligatori donar d'alta les treballadores de la llar independentment del nombre d'hores que treballen a la llar. Encara ara, de fet, no és obligatori establir un contracte de treball si la relació laboral no té una durada superior a quatre setmanes.

A la dificultat de quantificar el treball informal, s'hi suma, en el cas de les treballadores de la llar i les cures, la presència en aquest àmbit d'un volum important de treballadores en situació administrativa irregular. Així, estariem parlant de tres tipus de treballadores de la llar i les cures segons el seu grau de protecció i, per tant, exposades a diferents nivells de precarietat: treballadores autòctones o amb permís de treball vigent que tenen un contracte de treball, treballadores autòctones o amb permís de treball vigent que desenvolupen l'activitat laboral sense contracte de treball i, en darrer terme, treballadores en situació administrativa irregular que fan l'activitat laboral sense contracte de treball. Aquest darrer col·lectiu, per raons òbvies, és el més exposat a patir abusos en l'àmbit del treball.

Una aproximació possible a la quantificació del treball informal en el treball de la llar és la contraposició de les dades sobre ocupació que ofereix l'Enquesta de població activa (EPA) i les dades d'afiliació a la Seguretat Social, que permeten esbrinar la diferència entre el nombre de treballadores que declaren treballar en el sector (EPA) i el nombre de treballadores donades d'alta a la Seguretat Social al SETL. D'acord amb aquest enfocament, la discrepància entre una dada i l'altra indica el volum aproximat de treball informal en el sector. Seguint aquest procediment, podem observar com la taxa d'informalitat en el treball de la llar i les cures l'any 2023 va ser d'aproximadament el 35 % a Catalunya i del 37 % al conjunt d'Espanya. Les dades mostren, a més, que, per al cas de Catalunya, el percentatge d'informalitat ha crescut en els darrers anys. D'acord amb l'anàlisi feta per l'Observatori del Treball i Model Productiu, el nombre de treballadores afiliades al SETL va disminuir en un 6 % l'any 2023, mentre que les treballadores ocupades en el sector de la llar i les cures van augmentar en un 14 % d'acord amb l'EPA, de la qual cosa es dedueix que l'ocupació en el sector està creixent en forma de treball submergit (Observatori del Treball i Model Productiu, 2024).

Tot i la seva utilitat, aquesta aproximació al càlcul del treball informal en el treball de la llar i les cures presenta algunes limitacions, derivades de la concentració de treballadores en situació administrativa irregular en el sector i de la metodologia que implementa l'EPA. L'EPA, font de dades essencial per a l'anàlisi del mercat de treball, pren com a unitat de mostreig l'habitatge i, de manera posterior, els integrants de cada habitatge com a unitat d'anàlisi. Atès que es tracta d'una enquesta i que no és obligatori respondre-la, és previsible que persones en situació administrativa irregular siguin reticents a oferir informació sobre la seva activitat laboral, per la qual cosa la seva representació a la mostra es podria veure afectada.

A més, l'EPA preveu que les treballadores de la llar en règim intern siguin només entrevistables a l'habitatge on presten la seva activitat laboral. Resulta difícil pensar que un ocupador que té a casa seva una treballadora interna sense contracte i, encara més, si no té permís de treball, accedirà a fer que aquesta contesti una enquesta de l'Institut Nacional d'Estadística (INE) sobre ocupació. Per això, és previsible que les treballadores en aquesta situació estiguin poc presents a les estadístiques que ofereix l'EPA. D'acord amb tot això, i donant per descomptada una infrarepresentació de la quantitat de dones ocupades (sobretot aquelles sense permís de treball i molt especialment les internes) en el sector de la llar i les cures, la part de treball informal del 35 % a què apunten les estadístiques podria ser superior.

Una altra perspectiva interessant per valorar l'existència de treball submergit en el treball de la llar i les cures té a veure amb el temps de permanència al lloc de treball que s'exigeix a les treballadores internes que exerceixen com a cuidadores de persones grans o dependents, i que abordarem més endavant. Tenint en compte que la càrrega de treball que comporta l'atenció continuada a una persona dependent podria ser assumida, en termes raonables, per tres o quatre persones, considerant un horari de 8 hores diàries i el corresponent descans setmanal, l'excés de jornada de les treballadores internes podria considerar-se també com a treball submergit. El treball de cures és intensiu en mà d'obra, però amb horaris homologables als d'altres activitats laborals ho seria encara més.

Pel que fa a l'evolució de l'afiliació al SETL, entre els anys 2012 i 2013, coincidint amb el Reial decret 1620/2011 i amb l'establiment de l'obligatorietat per als titulars de la llar familiar de donar d'alta les treballadores de la llar amb independència del nombre d'hores treballades setmanalment (abans això no era necessari fins a les 20 hores setmanals), es va produir un gran augment de les persones afiliades al SETL, que van passar de les 56.221 el gener del 2012 a les 68.515 un any després, el gener del 2013. La norma va fer aflorar, per tant, unes 12.300 ocupacions que fins en aquell moment formaven part de l'enorme contingent de treball no declarat que existeix en el sector. La xifra es va mantenir per sobre dels 69.000 afiliats mensuals fins a mitjan 2016. A partir d'aquest moment, l'afiliació va començar a descendir progressivament, fins a les poc més de 52.000 persones donades d'alta al SETL a inicis del 2025.

Amb aquestes dades a la mà, hem de suposar que el sector de la llar i les cures està minvant (amb menys afiliació el 2025 que el 2012) o bé que el treball informal està

recuperant el terreny que havia perdut ara fa 10 anys. D'acord amb les dades de l'EPA esmentades anteriorment, sembla que ens trobem davant d'aquesta segona situació. En relació amb això, resulta interessant el fet que el fort creixement que registra l'ocupació estrangera extracomunitària en els darrers anys ha anat acompanyat d'un augment molt pronunciat de l'ocupació irregular d'aquest col·lectiu de treballadors, que l'any 2023 arriba fins al 22,5 % (Couceiro, 2024).

L'observació de les dades d'afiliació al SETL ens permet traçar també un perfil de les persones ocupades en el sector de la llar i les cures, com a mínim d'aquelles que treballen amb un contracte. D'acord amb dades de la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS) d'afiliació al SETL, el quart trimestre del 2024 va haver-hi, de mitjana, 52.752 persones afiliades al SETL a Catalunya, de les quals 49.949 (el 95 %) eren dones, amb la qual cosa representen un 3,3 % de tota l'afiliació femenina al règim general. Si mirem enrere, veiem com el primer trimestre del 2012, el primer amb dades disponibles, hi havia 56.062 persones afiliades al SETL, de les quals 51.132 eren dones (el 91,2 %). Les dades indiquen, doncs, que la feminització, un altre dels elements més característics del treball de la llar i les cures, s'ha accentuat encara més en els darrers anys.

Pel que fa a l'origen de les treballadores de la llar, observem com de les 52.752 persones afiliades de mitjana al SETL el quart trimestre del 2024, 25.876 tenien nacionalitat estrangera (un 48,8 %). Aquest percentatge és tres vegades superior al percentatge que representava la població estrangera sobre l'afiliació al total del règim general (16 %) en el mateix període. D'aquest 48,8 % de treballadores amb nacionalitat estrangera, un 92,6 % són d'origen extracomunitari. S'ha de tenir en compte, a més, que entre les treballadores amb nacionalitat espanyola de ben segur que hi ha treballadores d'origen estranger amb doble nacionalitat. El treball de la llar i de les cures mostra, per tant, una elevada presència de persones estrangeres, extracomunitàries majoritàriament, d'acord amb les dades d'afiliació de la TGSS. Tot i això, el percentatge real de dones estrangeres ocupades en el sector podria ser encara molt superior, si tenim en compte que aquestes es troben més afectades pel treball informal, en especial les d'origen extracomunitari. Del total de treballadores de la llar ateses pel Centre d'Informació per a Treballadors Estrangers (CITE) de CCOO de Catalunya l'any 2024, un 83 % no tenien contracte de treball.

S'ha d'assenyalar, a més, que les diferents modalitats que comprèn el treball de la llar i les cures no es distribueixen de manera igualitària entre treballadores autòctones i treballadores estrangeres, ja que aquestes darreres es concentren, de fet, en les modalitats més precaritzades (Gil i González, 2012). Una bona mostra d'això ens la proporcionen les estadístiques que ofereix l'Associació de Treballadores de la Llar del País Basc (ATH-ELE). Del total de treballadores de la llar ateses per l'associació durant l'any 2024 (575), un 50 % eren estrangeres no comunitàries (el 36 % de les quals, en situació administrativa irregular), un 35,4 % tenien la doble nacionalitat, un 2,5 % provenien de països de la UE i un 12,1 % eren autòctones. Ara bé, si ens atenim només a l'origen de les treballadores que treballaven en règim intern (297), el percentatge d'estrangeres no comunitàries augmenta fins al 62,3 % i el de treballadores amb doble nacionalitat es manté estable en el 35,7 %, mentre que el de les treballadores comunitàries disminueix fins a l'1,35 % i el de les autòctones, fins al 0,67 %.

D'entre les treballadores ateses per l'associació l'any 2024 i que es trobaven en situació administrativa irregular, un 60,2 % treballava com a interna.

Pel que fa als països d'origen de les treballadores estrangeres de la llar i les cures donades d'alta al SETL, en aquest cas per al conjunt d'Espanya, trobem que Romania encapçala el rànquing amb un 13,7 % de les treballadores, seguit d'Hondures (13,3 %), Colòmbia (9,6 %), Paraguai (7,7 %) i Nicaragua (6,4 %). S'observa força concentració en la distribució de les treballadores segons la nacionalitat: els 10 primers països de la classificació (Romania, Hondures, Colòmbia, Paraguai, Nicaragua, Filipines, Marroc, Ucraïna, Perú i Bolívia) agrupen el 77 % de les treballadores. És destacable també el fet que un 60 % de les treballadores vinguin de països llatinoamericans. Com assenyalen alguns autors, aquesta *etnització* del treball de cures no és atribuïble únicament a les característiques pròpies de les treballadores migrants i les seves estratègies, sinó que també hi tenen un paper important els estereotips respecte de la figura de la cuidadora que marquen la demanda de la força de treball (Parella, 2003; Gil i González, 2012). En aquest sentit, la demanda de força de treball per al treball de la llar i les cures seria al darrere de la feminització dels fluxos migratoris, en què es produeix una intersecció dels règims de cura, gènere i migració (Lutz, 2008) i es dona lloc al que es coneix com a cadenes globals de cures: dones que han deixat de cuidar als seus països d'origen, normalment del Sud global, per fer-ho en d'altres a canvi d'un salari (Pérez Orozco, 2011).

En el transcurs de les entrevistes fetes l'any 2022 en el marc del projecte *Precaritzar allò precari* (Galí, 2022), vam tenir l'oportunitat d'escoltar de primera mà els testimonis de dones provinents de Llatinoamèrica que o bé treballaven com a cuidadores en règim intern o bé ho havien fet temps enrere, en arribar a Catalunya. El relat de les vivències d'aquestes dones incloïa tractes vexatoris, situacions d'abús psicològic, denegació de períodes de descans i incompliment de la remuneració econòmica acordada per la realització del treball, entre d'altres. En aquestes vivències, la reclusió al domicili de l'ocupador durant pràcticament tot el dia hi tenia un paper cabdal. Aquest enclaustrament, descrit en alguna de les entrevistes com una presó, no és un abús propi del treball informal (si bé en aquesta situació pot esdevenir més intens), sinó que es tracta d'una situació prevista i emparada pel Reial decret 1620/2011. En el capítol següent d'aquest informe prenem atenció a la classificació del temps de treball, de presència i de pernociació que preveu la regulació de la relació laboral del treball de la llar en l'àmbit estatal i el seu encaix en el marc jurídic europeu.

Encaix en la legislació i la jurisprudència europees



A la dicotomia entre temps de treball i temps de vida, algunes treballadores de la llar hi han de sumar un tercer temps: el temps de presència. La modalitat contractual del treball de la llar, amb la qual moltes llars es familiaritzen de sobte quan apareixen necessitats de cura de persones grans o dependents que no es poden cobrir en l'àmbit estrictament privat i que no troben tampoc una resposta des de l'àmbit públic, pot establir un temps (de fins a 20 hores setmanals en el cas de les treballadores a jornada completa) addicional a la jornada de treball en què la treballadora ha de romandre al domicili de l'ocupador per si aquest la requereix en algun moment. El temps de presència no té consideració legal de temps de treball efectiu, però tampoc pot considerar-se temps lliure, en la mesura en què la treballadora no en disposa lliurement i ha de restar a disposició de les necessitats del seu ocupador. És a dir, en un moment en què el debat social, econòmic i polític sobre els usos del temps se centra en qüestions com ara si és preferible una reducció de la jornada de treball diària o setmanal, o si la reducció del temps de treball ens ha de dur a una jornada laboral de 37 hores i mitja, 35 hores o 32 hores, hi ha treballadores de la llar que, amb la llei a la mà, han de romandre 12 hores diàries, 60 hores setmanals, al seu lloc de feina.

Aquesta situació és encara més sagnant en el cas de les treballadores de la llar en règim intern. Si bé la normativa atribueix al temps de presència una remuneració en quantitat no inferior a la fixada pel salari mínim interprofessional (SMI), preveu també la possibilitat de satisfer fins a un 30 % del salari en espècie, és a dir, permet descomptar del salari monetari una quantitat atribuïda a allotjament i manutenció. El resultat d'aquest ball de números és una jornada laboral de 40 hores, més 20 hores de presència sense poder abandonar el lloc de treball i l'obligació de pernoctar al domicili de l'ocupador a canvi de l'SMI. En la pràctica, sumant el temps de treball, el temps de presència i el temps de pernoctació, moltes treballadores internes només poden sortir del domicili durant 2 hores al dia. En un moment en què lluitem per garantir el dret a la desconexió digital dels treballadors, les treballadores de la llar internes, de nou amb la llei a la mà, poden ser requerides per romandre físicament al seu lloc de treball durant 22 hores al dia a canvi del salari mínim.

És raonable pensar que, si s'estableix contractualment un temps de presència en què la treballadora ha de romandre al domicili de l'ocupador i a la seva disposició, és perquè existeix la previsió que aquesta sigui efectivament requerida durant la franja horària establerta. No obstant això, la normativa no preveu cap mecanisme per registrar i poder acreditar, per part de les treballadores, quan aquest temps de presència esdevé temps de treball efectiu i, per tant, hauria de ser retribuït econòmicament com a hores extraordinàries o compensat amb períodes equivalents de descans d'acord amb l'Estatut dels treballadors. La privació de mecanismes reglats per al registre de les hores

extraordinàries en aquest cas no és un oblit, sinó un element plenament intencional del legislador: l'article 9 del Reial decret 1620/2011 reconeix a les treballadores de la llar els mateixos drets en relació amb les hores extraordinàries que a la resta de treballadors assalariats d'acord amb l'article 35 de l'Estatut dels treballadors, llevat del que es preveu en l'apartat 5, què és precisament l'obligació de registrar aquestes hores. És a dir: el Reial decret 1620/2011 atorga un dret a les treballadores amb una mà i, amb l'altra, les deixa desproveïdes de l'element habilitador per exercir aquest dret, que no és altre que el mitjà probatori del fet que dona origen al dret.

Tenint en compte que les treballadores de la llar internes fan més de 80 hores de presència de manera mensual (sense tenir en compte les hores corresponents a la pernoctació), la transformació de com a mínim una part d'aquest temps en hores extraordinàries faria que se superés amb escreix el límit legal de 80 hores extraordinàries que pot fer un treballador assalariat de manera anual, cosa que situaria la modalitat contractual del treball de la llar fora de l'Estatut dels treballadors.

En conseqüència, perquè el treball de la llar intern continuï tenint encaix en la legislació és essencial que les treballadores de la llar no puguin acreditar la realització d'hores extres o, com a mínim, no puguin fer-ho fàcilment. De fet, en la pràctica, la reclamació d'aquestes hores extres sol trobar com a únic camí la via judicial, un camí tortuós amb un cost econòmic per a les treballadores que no sempre poden assumir i sense gaire bones expectatives, precisament per la dificultat d'acreditar unes hores extres realitzades a l'interior d'un domicili privat i sense testimonis no interessats.

Malgrat les dificultats, hi ha treballadores de la llar que decideixen emprendre aquest camí incert. És el cas d'una treballadora de la llar del País Basc que, l'any 2021, va interposar una demanda contra els qui havien estat els seus ocupadors per acomiadament improcedent i va reclamar una quantitat econòmica derivada de la realització d'una jornada de treball molt superior a l'establerta en el contracte de treball. En un primer moment, el Jutjat Social núm. 2 de Bilbao va estimar improcedent l'acomiadament, però va desestimar la reclamació de quantitat, a causa de la manca de proves que acreditessin la realització de la jornada que indicava la treballadora, en estar els ocupadors exempts de l'obligació de registrar el temps de treball efectiu en virtut del que preveu el Reial decret 1620/2011. La treballadora, però, no va tirar la tovallola i va presentar un recurs de suplicació contra aquesta sentència davant del Tribunal Superior de Justícia del País Basc (TSJPV). Aquest òrgan jurisdiccional, en examinar el cas, va tenir dubtes sobre l'adequació de les disposicions del Reial decret 1620/2011 sobre registre horari a la legislació europea sobre temps de treball i el 2023 va elevar una qüestió prejudicial al TJUE.

El desembre del 2024, en resposta a aquesta qüestió prejudicial, el TJUE va assenyalar la incompatibilitat de l'exclusió del treball de la llar del requisit de registre horari amb la Directiva sobre ordenació del temps de treball (2003/88/CE) i, vinculada amb aquesta, també amb la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000/C 364/01). El TJUE entén que aquests pilars fonamentals de la legislació europea "s'oposen a una normativa nacional i a la seva interpretació pels òrgans jurisdiccional nacional o a una

pràctica administrativa basada en aquesta normativa en virtut de les quals els ocupadors domèstics estan exempts de l'obligació d'establir un sistema que permeti computar la jornada laboral realitzada pels empleats de la llar, privant, per tant, aquests últims de la possibilitat de determinar de manera objectiva i fiable el nombre d'hores de treball realitzades i la seva distribució en el temps." (STJUE C-531/23 | [Loredas]).

La sentència recorda, a més, que l'any 2019 ja es va indicar al legislador nacional (STJUE CCOO, C-55/18) que no establir mecanismes per al registre objectiu de la jornada que realitzen els treballadors és contrari a la Directiva sobre ordenació del temps de treball. En aquella ocasió, el Reial decret llei 8/2019, de 8 de març, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball, va establir l'obligatorietat per a les empreses d'implementar mecanismes per al registre de la jornada diària, però, com és massa habitual, el treball de la llar en va quedar exclòs, en virtut de les seves característiques especials. El TJUE apunta també a la possibilitat que estiguem davant d'un cas de discriminació indirecta per raó de sexe, en tractar-se d'un col·lectiu, el de les treballadores de la llar, fortament feminitzat.

Aquesta discriminació per raó de sexe en el tractament jurídic del treball de la llar a Espanya ja va ser apreciada pel TJUE el febrer del 2022, en la resolució d'una altra qüestió prejudicial, en aquell cas referent a l'encaix en el marc normatiu europeu de l'exclusió de les treballadores de la llar del dret a la prestació d'atur (STJUE C-389/20). En aquella ocasió, el Reial decret llei 16/2022, de 6 de setembre, per a la millora de les condicions de treball i de Seguretat Social de les persones treballadores al servei de la llar, va reconèixer finalment el dret a la prestació d'atur per a les treballadores de la llar.

Al març del 2025, pocs mesos després del posicionament clar del TJUE que confirmava la discriminació que suposa l'excepció de l'obligatorietat del registre horari per a les treballadores de la llar, el Tribunal Superior de Justícia del País Basc resol de manera favorable per a la treballadora, en el cas que havia motivat la qüestió prejudicial. La sentència aprecia, incorporant els arguments del TJUE, que la no obligatorietat del registre horari suposa un perjudici per als drets laborals de les treballadores de la llar i una discriminació manifesta per raó de gènere, atesa la feminització del sector.

"Aquesta sala no troba cap justificació perquè l'obligació de registre horari no s'apliqui a la treballadora demandant. El criteri o la pràctica d'excloure l'actora del dret a un registre de la seva jornada de treball la col·loca en una situació de franc desavantatge davant dels treballadors masculins en general, els quals sí que tenen dret a l'esmentat registre [...]. Tractant-se d'una dona treballadora, pertanyent a un col·lectiu clarament feminitzat, les empleades de la llar, ens trobem davant d'una discriminació indirecta per raó de sexe, ja que la pràctica o el criteri d'excloure-la del registre de jornada no respon a una finalitat legítima ni a un interès general imperiós, i li impedeix provar de manera objectiva i fiable la feina que ha estat fent, a diferència dels treballadors homes."

"Per tot el que hem exposat, hem d'estimar parcialment el recurs i revocar, en part, la sentència recorreguda, prenent com a acreditat l'horari invocat a la demanda, la concreeció de la qual no ha estat controvertida ni en la instància ni en el recurs, i augmentar la quantitat objecte de condemna en funció de l'horari esmentat." (STSJ PV 899:2025).

La nova doctrina del TJUE marca el camí per a futures sentències favorables a les treballadores de la llar en casos en què la delimitació de la jornada laboral realitzada és determinant i no hi hagi un registre horari. La càrrega de la prova de l'horari laboral de les treballadores de la llar recau ara sobre l'ocupador. Ara bé: sense una modificació de la normativa, que estableixi de manera clara i definitiva l'obligació dels ocupadors de preveure mecanismes de control horari per a les treballadores de la llar i que posi fi a la inseguretat jurídica, les treballadores hauran de continuar recurrent a la via judicial per fer valer els seus drets. El Projecte de Llei per a la reducció de la jornada laboral preveu, en la seva disposició final segona, una modificació del Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar, que eliminaria l'exempció del registre horari vigent per a les treballadores de la llar. Caldrà veure quins són els passos del legislador, tenint en compte que el projecte de Llei porta en via morta des de maig del 2025.

L'establiment del registre horari obligatori en el treball de la llar faria trontollar la ficció del temps de presència en el treball en règim intern, necessària per a l'existència d'aquest tipus de treball tal com el coneixem actualment. Ara bé, la consecució formal d'un dret no garanteix per si mateixa la capacitat d'exercir-lo. En el context d'una relació laboral marcadament asimètrica, com és la que hi ha al darrere en aquest cas, i sense una vigilància adequada, que és difícil d'aconseguir per les especials característiques del treball de la llar, allò que és una conquesta important pot esdevenir paper mullat.

No cal dir que l'obligatorietat de registre horari suposaria un salt qualitatiu en la defensa dels drets de les treballadores internes en l'àmbit judicial, dotant-les d'una eina cabdal que fins aquest moment els ha estat negada. Això no obstant, es fa difícil pensar que aquest eventual registre serà dut a terme per les treballadores internes amb total llibertat i adequació a la realitat, lliures d'instruccions i/o coaccions, en un àmbit, el del domicili privat, on la Inspecció de Treball no pot entrar, en virtut de l'article 18.2 de la Constitució espanyola, que estableix la inviolabilitat del domicili.

Però les dificultats per al registre de la jornada laboral en el cas de les treballadores de la llar internes no es redueixen a una qüestió d'autonomia de les treballadores a l'hora de registrar la seva jornada. Dèiem abans que el registre de jornada obriria la porta al reconeixement de part del temps de presència i, qui sap si també, de part de la resta de temps que les internes han de romandre al domicili, com a temps de treball efectiu. La qüestió és que la distinció entre temps de presència al domicili i temps de treball efectiu, que es pretén dicotòmica, considerant ambdues categories mútuament excloents, no és vàlida per classificar la realitat del temps, el treball i la vida de les treballadores internes. En primer lloc, perquè les cures posseeixen una dimensió intangible que no es pot mesurar en paràmetres de temps, com no es poden mesurar l'afecte o la confiança amb una cinta mètrica. I, en segon lloc, i encara més rellevant per a aquesta anàlisi, perquè les necessitats de cura assistencial són necessitats primàries, alienes a qualsevol classificació administrativa del temps.

És aquí on arribem al veritable fons de la qüestió: la distinció entre temps de presència i temps de treball efectiu que estableix la normativa vigent parteix d'una concepció

errònia sobre la funció del treball d'una treballadora de la llar interna que exerceix com a cuidadora d'una persona gran o dependent. A aquesta treballadora no se la contracta (només) perquè faci el dinar, perquè mantingui la llar endreçada i perquè tregui la persona gran a l'aire lliure durant els matins. Aquestes funcions es poden dur a terme en unes poques hores al dia. A una treballadora interna se la contracta perquè, a més de tot això, estigui pendent de les necessitats de la persona durant tot el dia i també al llarg de la nit. La funció principal del seu treball és ser-hi i estar disponible no només durant la seva jornada laboral oficial, no només durant les hores que estipuli el contracte com a temps de presència, sinó durant tot el temps que ha de romandre a l'interior del domicili.

Quin és el tret diferenciador entre el treball que desenvolupa una interna quan s'aixeca a administrar un medicament a les 7 del matí, en el que es considera temps de descans d'acord amb el seu contracte de treball, i quan ho fa a les 8 del matí, en el que es considera temps de treball efectiu, més enllà d'una compartimentació del temps artificial? Resulta d'alguna manera diferent, en essència, el treball que fa una treballadora interna a les 17.50 hores, en temps considerat de treball efectiu, que el que fa a les 18.10 hores, en el temps considerat de presència? I sobretot: quin objectiu té la pernoctació de la treballadora al domicili, si no és precisament que estigui disponible per al treball també durant la nit? Des d'aquesta perspectiva, l'aplicació pràctica del registre de jornada diari en el cas de les treballadores internes es presenta com una problemàtica per la simple raó que no comprèn el que constitueix una funció principal del seu treball, que és la disponibilitat.

La consideració de la disponibilitat com a part essencial de les funcions que cal exercir en el marc d'una activitat laboral no és una cosa extraordinària. Pensem, per exemple, en un socorrista o en un vigilant nocturn d'un magatzem. S'espera que ambdós estiguin disponibles durant la seva jornada de treball per si la seva actuació és necessària, però a ningú se li acut suggerir que el socorrista només treballa si salva algú de morir ofegat o que el vigilant només ha de registrar el tram de la seva jornada laboral en què ha frustrat un robatori. En el cas de les treballadores de la llar internes, però, situar la disponibilitat en ella mateixa com a funció del treball és problemàtic per les seves implicacions sobre la jornada laboral, que superaria amb escreix el límit legal.

Arribats en aquest punt, podem afirmar que l'existència no només d'un temps de presència en què la treballadora està obligada a romandre al domicili de l'ocupador, sinó també d'un temps de pernoctació, sense que aquests siguin considerats com a temps de treball efectiu, són condició sine qua non per a l'existència del treball de la llar en règim intern tal com el coneixem avui. És d'aquesta manera com el sistema expropia el temps i el treball d'aquestes treballadores i com bona part del temps de les internes adquireix la categoria del que podríem anomenar un no-temps. Un temps, a la manera dels no-llocs que descrivia Marc Augé (Augé, 2000), que no crea identitat singular ni relació, sinó soledat i similitud. Un lloc i un temps en els quals hi ets, però no hi pots viure; els transites, però no els posseeixes.

Més enllà de consideracions filosòfiques sobre el caràcter porós i esmunyedís del temps, resulta evident que l'expropiació del temps i el treball de les treballadores internes res-

pon a un objectiu: sostenir un sistema de provisió de cures que depèn de la seva explotació per no fer fallida. La interposició d'un tercer tipus de temps, que no és treball efectiu, però tampoc és temps de descans, és útil per al manteniment del sistema malgrat que el seu encaix en la normativa resulta dubtós. En els darrers anys s'ha produït un degoteig de sentències del TJUE que han obligat el legislador a corregir aspectes concrets del marc de relacions laborals de les treballadores de la llar per considerar-los contraris a la normativa europea i, fins i tot, discriminatoris per raó de sexe, però el temps de presència de les internes roman intacte.

La Directiva sobre ordenació del temps de treball (2003/88/CE), en l'article 2, situa l'existència de només dos tipus de temps: el temps de treball, que defineix succintament, i el temps de descans, que defineix en negatiu per oposició a allò que és temps de treball. El temps de presència (i qualsevol altre temps), per tant, i d'acord amb la directiva esmentada, només pot encabir-se en la categoria de temps de treball o en la de temps de descans. Aquesta classificació dicotòmica pot arribar a mostrar limitacions a l'hora d'interpretar la recent evolució del mercat de treball, marcada per la proliferació de noves formes de treball diferents del contracte de treball estàndard i una certa difuminació de les fronteres entre el temps de treball i el temps de descans, en la qual tenen un paper protagonista l'ús intensiu de noves tecnologies, el treball en plataformes digitals i el teletreball o treball a distància, entre d'altres. Això no obstant, aquestes limitacions interpretatives no s'haurien d'aplicar al cas d'un treball l'essència del qual és, precisament, estar present.

“A l'efecte d'aquesta directiva, s'entén per:

- 1) **Temps de treball:** tot el període durant el qual el treballador roman a la feina, a disposició de l'empresari i en exercici de la seva activitat o de les seves funcions, d'acord amb les legislacions i/o pràctiques nacionals.
- 2) **Període de descans:** tot el període que no sigui temps de treball.”

Una interpretació restrictiva de les funcions del treball de la treballadora de cures interna que no prevegi la disponibilitat com a funció del treball podria concloure, d'acord amb aquestes definicions de temps de treball i temps de descans, que el temps de presència que preveu el Reial decret 1620/2011 no es pot considerar temps de treball, tan bon punt en aquest temps les internes es trobarien físicament al lloc de treball, a disposició de l'ocupador, però no exercint la seva activitat o funcions.

Tanmateix, la jurisprudència del TJUE, necessària en moltes ocasions per clarificar el sentit d'allò que conté la normativa comunitària, indica que la presència física en el lloc de treball i la disponibilitat del treballador a prestar serveis s'ha de considerar compresa en l'exercici de les seves funcions (STJUE Simap, C-303/98). És a dir, són la presència i la disponibilitat, elements que compleixen el temps de presència (contractualment) i la resta de temps que les internes han de romandre a l'interior del domicili (de facto) el que determina la consideració d'un temps com a temps de treball. En aquest sentit, els temps de guàrdia amb presència física s'han de considerar temps de treball, ja que de manera contrària no es podria garantir el dret al descans dels treballadors (STJUE

Simap, C303/98). En un sentit similar es va pronunciar el Tribunal Suprem en la sentència d'octubre del 2006 (TS rec. 1641/2005), en la qual va determinar que la consideració com a temps de treball efectiu de les guàrdies realitzades en el lloc de treball no està condicionada a la realització de l'activitat professional de manera contínua.

D'especial rellevància per al cas que ens ocupa és la sentència C-518/15 (Ville de Nivelles contra Rudy Matzak), dictada pel TJUE el 2018 i coneguda com a cas Matzak. En aquesta sentència, el tribunal confereix especial importància a les restriccions i limitacions sobre les activitats que pot dur a terme un treballador a l'hora de considerar un temps com a temps de treball. Com que, en règim de pernoctació, el domicili de l'ocupador esdevé formalment el domicili de la treballadora, hom podria interpretar que no és al lloc de treball, sinó al seu propi domicili (que en aquest cas és físicament el mateix lloc) on ha de romandre la treballadora durant el temps de presència i que, per tant, no concorreria la condició de disponibilitat física en el lloc de treball, o ho faria de manera matisada.

Això no obstant, la jurisprudència del TJUE indica que si el termini de resposta establert per atendre la petició de l'ocupador és molt ajustat, limitant significativament la capacitat de moviment i de dur a terme altres activitats, les guàrdies al mateix domicili han de ser considerades també temps de treball efectiu (STJUE assumpte C518/15). I encara més quan, en aquest cas, es vulgui interpretar que és al seu domicili o bé al domicili de l'ocupador, però la realitat és que la treballadora no pot abandonar el domicili.

L'afegitó "de conformitat amb les legislacions i/o pràctiques nacionals" que segueix a la definició de temps de treball a la Directiva 2003/88 podria ser interpretat com una porta a la modulació de les definicions de temps de treball i temps de descans que estableix la directiva, en virtut de les conegudes característiques especials del sector de la llar. Respecte d'aquesta segona observació, val a dir que aquest tipus de fórmules tenen per objectiu dotar la norma d'un cert marge de flexibilitat. Ara bé, aquesta flexibilitat no pot ser tan gran com per entrar en contradicció amb la norma. Les interpretacions que desnaturalitzen la norma es troben, amb tota seguretat, fora de la norma. Així ho aclareix la sentència del cas Matzak quan indica que els estats membres no poden mantenir o adoptar una definició del concepte de temps de treball menys restrictiva que la prevista per la Directiva 2003/88 (STJUE C-518/15).

D'acord amb tot això, les exigències de presència al domicili de l'ocupador que empara el Reial decret 1620/2011 per a les treballadores internes no és que siguin èticament reprovables i incompatibles amb el desenvolupament d'una vida plena, és que a més es troben en flagrant contradicció amb la normativa i la jurisprudència europees.

Les friccions entre la definició i la delimitació dels temps de treball efectiu, de presència i de descans que realitza el Reial decret 1620/2011 i la legislació i la jurisprudència europees pel que fa a la naturalesa i els atributs del temps de treball i el temps de descans es fan paleses en la disparitat de criteris interpretatius que s'observen en els darrers anys en diverses resolucions judicials que afecten treballadores internes. Així, el Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia, en una sentència del 2017 (STSJ AND 12242/2017), va entendre que l'ictus sofert per una treballadora de la llar interna mentre dormia a la llar a la qual residia i treballava va ser, en efecte, un accident de treball, tot i no haver-se

produït en l'horari de treball efectiu estipulat al contracte entre les parts. D'aquesta interpretació es desprèn la idea que la totalitat del temps en què la treballadora interna roman al domicili del seu ocupador ha de ser considerada temps de treball.

“Hem de partir ressaltant les característiques especials que intervenen en la professió de la demandant, així d'empleada de la llar i cuidadora de dues persones d'avançada edat, i que a més resideix amb elles al seu mateix domicili, de manera que difícilment poden establir-se marges estancs hàbils per diferenciar els seus temps de treball dels de descans. La sentència recorreguda atorga una importància —al nostre parer una mica desmesurada— a l'organització estipulada de manera general de l'activitat laboral de l'actora, entenent amb això que pel sol fet d'haver-se pactat que el diumenge era el dia de lliurament de la cuidadora, aquesta podria racionalment desentendre's per complet dels requeriments o les atencions que necessitessin les persones que cuidava, cosa que és absolutament il·lògica, quan es trobava amb elles al mateix domicili.” (STSJ AND 12242/2017).

En el mateix sentit, una altra sentència de l'any 2019 (STSJ CV 3806/2019), en aquest cas del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana, incideix, d'acord amb la normativa comunitària, en el fet que les treballadores internes dediquin temps a les seves necessitats bàsiques, com ara dormir, menjar o mantenir la seva higiene personal, o a altres activitats com ara llegir o veure la televisió, mentre són requerides a romandre al lloc de treball, no significa que el temps que dediquen a aquestes activitats no es consideri temps de treball. Dit d'una altra manera, el temps de treball no es defineix per la naturalesa de les tasques que es desenvolupen, sinó per l'obligació d'estar disponible per a l'ocupador sense abandonar el lloc de treball.

“És un fet conforme que durant la realització dels seus torns de treball, que es perllongaven un mínim de 24 hores ininterrompudes, romanien a l'hospital, i durant aquests torns, lògicament, menjaven, pernoctaven i es rentaven, però això no significa que el temps emprat en aquestes activitats no es consideri temps de treball, ja que en la mesura que el radi d'acció de les demandants estava limitat a l'habitació de l'hospital on estava ingressada la demandada, tot el temps en què estaven a l'habitació en compliment del seu torn de treball s'ha de considerar temps de treball, d'acord amb la normativa comunitària a què s'ha fet esment així com de la jurisprudència referenciada.” (STSJ CV 3806/2019).

Ara bé, aquesta interpretació de la normativa i jurisprudència comunitàries, que s'apropa al que defensem en aquest estudi, no és compartida per tots els jutges. Una altra sentència, en aquest cas dictada pel Tribunal Superior de Justícia de Catalunya l'any 2021 (STSJ CAT 1171/2021), va concloure, en el cas d'una treballadora interna a càrrec d'una persona gran amb Alzheimer, que les hores de presència establertes contractualment havien de considerar-se temps de treball efectiu tan bon punt la treballadora havia de romandre al domicili de la persona de qui tenia cura i estar disponible per al treball.

“[...] com que en el nostre cas sí que s'imposa presència al domicili de la clienta i treball efectiu, a simple demanda de necessitat de la clienta assistida, durant les 12 hores compreses en la jornada en què s'assigna prestació de serveis, ha de considerar-se que

el temps total en què s'imposa treball o disposició per al treball és jornada de treball i com a tal s'ha de remunerar. [...] El temps de presència amb disposició, efectivament, és 'temps de treball' en el sentit de la Directiva 2003/88 (la Llei 10612/2003), i les hores ateses per la treballadora en disponibilitat, quan superen la jornada ordinària màxima setmanal, són hores extraordinàries." (STSJ CAT 1171/2021).

L'esmentada sentència recull, en la seva exposició de fets, que la treballadora interna en qüestió prestava els seus serveis al domicili d'una persona gran que presentava una greu patologia (Alzheimer); que les parts van pactar un horari de prestació de serveis ininterromput de 9 del matí a 9 de la nit; que tot i disposar d'una habitació pròpia, la treballadora dormia a la mateixa habitació que la seva ocupadora, i que les seves necessitats (menjar, dormir, descansar) se satisfien sense abandonar el domicili. Això no obstant, la sentència del TSJC refusa que el temps que la treballadora dedicava a les seves necessitats bàsiques, i esmenta textualment "esmorzar, dinar, sopar, descansar o dormir", puguin ser considerades temps de treball efectiu i, per tant, susceptibles de la remuneració que reclamava la treballadora. No només això: la sentència qualifica de llibèrrima la facultat de la treballadora per organitzar de manera autònoma "el seu" temps (sic) i considera que l'obligació de presència al domicili del seu ocupador no és rellevant (STSJ CAT 1171/2021).

"Durant els períodes intermedis en què la treballadora podia esmorzar, dinar, sopar, descansar o dormir, tenia una facultat llibèrrima per organitzar de manera autònoma 'el seu' temps per atendre els seus assumptes particulars i la simple presència al domicili del cap de família no determina que tingui dret a percebre retribució com si es tractés de treball efectiu."

"En el cas dels empleats de la llar el que es pacta és la pernoctació del treballador al domicili del cap de família, que passa a ser també el seu domicili habitual, però no que en determinades franges horàries o forquilles, les 24 hores del dia, el treballador es trobi a disposició de l'ocupador. [...] La simple pernoctació al domicili del cap de família no veta atendre els seus assumptes particulars, amb dret efectiu a la desconnexió, durant part de la seva presència al domicili familiar." (STSJ CAT 1171/2021).

El menysteniment del temps i el treball d'aquestes treballadores arriba al punt que, ni tan sols en casos en què la treballadora ha de dormir al costat de la persona dependent, alguns aprecien la disponibilitat contínua com a factor essencial del treball que desenvolupen. A més, la remissió que fa la sentència al marc general en què es pacta la pernoctació en el cas de les treballadores de la llar i en el que es basa per a la classificació com a temps de descans, no considera les característiques de la pernoctació en el cas concret que es dirimeix i peca, per tant, de manca d'observança dels fets provats. Aquesta manera de procedir seria equivalent al fet que un treballador de qualsevol altre sector acudís a la via judicial per denunciar, aportant proves, que ha realitzat 2 hores extraordinàries de manera diària i que aquestes no han estat reconegudes ni remunerades, i obtingués per resposta que això no és possible, ja que en el seu conveni laboral hi diu que no es poden realitzar 2 hores extraordinàries de manera diària. Hem de suposar, d'acord amb raonaments com el de la sentència STSJ CAT 1171/2021, que la treballa-

dora romania les 24 hores del dia al domicili de l'ocupadora, i, fins i tot, dormia a la seva mateixa habitació, perquè en la seva "libèrrima autonomia" per organitzar-se el temps, aquest era el seu desig?

En una altra sentència, en aquest cas dictada pel Tribunal Superior de Justícia de Castella-la Manxa l'any 2022 (STSJ CL 1451/2022), es desestima també la reclamació de quantitat presentada per una treballadora de la llar en règim intern que va ser acomiadada i que, emparant-se en la normativa i la jurisprudència comunitàries, sol·licita la consideració del temps de permanència al domicili de l'ocupador com a temps de treball efectiu i, per tant, la seva remuneració com a tal. Tot i ser un cas, en certa manera, contaminat per la pandèmia de covid-19 (el període en què es produeixen els fets va coincidir en el temps amb el confinament domiciliari decretat per a tota la població), resulta interessant l'argumentació que fa el TSJCL pel que fa a l'aplicabilitat de la jurisprudència del TJUE quant al temps de treball i al temps de descans dels treballadors en el cas de les treballadores de la llar.

"La jurisprudència del TJUE i el criteri d'aquesta sala no són aplicables al cas, ja que, a diferència dels enjudiciats en aquests supòsits, aquí es tracta d'una relació laboral especial d'empleats de la llar familiar, que es regeix per una normativa específica (Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar). En concret, el temps de treball ha d'atenir-se a allò que disposa l'article 9." (STSJ CL 1451/2022).

A parer del TSJCL, en aquesta sentència, la normativa i la jurisprudència comunitàries pel que fa al temps de treball i al temps de descans dels treballadors no són aplicables al cas de les treballadores de la llar, atès que la seva relació laboral es regeix pel Reial decret 1620/2011. Ras i curt: la sentència interpreta que el Reial decret 1620/2011, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar, és aliè a la normativa comunitària. Aquest tipus d'argumentació ja ha estat invalidada pel TJUE, com hem vist anteriorment (STJUE C-531/23 | [Loredas]), i recorda que la normativa nacional i/o les interpretacions que en facin els òrgans jurisdiccionals o administratius no poden entrar en contradicció amb la normativa comunitària. En el cas que ens ocupa, la definició dels temps de treball i de descans de les treballadores de la llar, regulada pel Reial decret 1620/2011, així com la seva observança i interpretació pels òrgans judicials nacionals, no pot ser incoherent amb la definició dels temps de treball i de descans que defineixen la normativa comunitària i la jurisprudència del TJUE.

La controvèrsia està servida. Contra les darreres sentències exposades (STSJ CAT 1171/2021, STSJ CL 1451/2022), amb interpretacions restrictives del temps de treball efectiu de les treballadores internes i contràries a altres interpretacions més alineades amb la normativa europea (STSJ AND 12242/2017, STSJ CV 3806/2019), seria possible el recurs de cassació per a la unificació de doctrina. I, mentrestant, les treballadores internes continuen esperant. Esperen que aquesta unificació de doctrina en l'àmbit nacional es produeixi. Esperen que algú demani al TJUE que aclareixi si el temps de presència del Reial decret 1620/2011 és compatible amb la normativa comunitària sobre temps de treball i de descans i si la doctrina del cas Matzak és aplicable al seu cas. Esperen que

algú s'adoni que el seu temps val exactament el mateix que el temps dels altres. I, mentre esperen, les treballadores de la llar internes, dones, migrants, de classe treballadora, continuaran pagant amb els seus drets laborals, la seva salut i les seves vides el preu d'una societat malalta que no és capaç de garantir un final de la vida digne per a totes les persones, si no és a costa de l'explotació d'alguns dels seus membres més vulnerables.



El perquè de tot plegat



En l'àmbit institucional, com ja hem apuntat, la privació de drets que pateixen les treballadores internes i l'expropiació que es realitza del seu temps i el seu treball té un caràcter funcional. I és que seguir amb l' statu quo és essencial per al manteniment del sistema tal com el coneixem avui dia. Tot i això, a la vista de les condicions de treball i de vida de les treballadores de la llar internes, resulta inevitable fer-se la pregunta: com és possible això actualment? Per quin motiu situacions que serien del tot inacceptables socialment en altres sectors no ho són en aquest?

Un dels elements que explica, tot i que no justifica, aquest tractament diferent és l'acumulació en aquestes dones de determinades característiques que actuen com a eixos de desigualtat. Per començar, són dones, estrangeres i de classe treballadora, majoritàriament, i això actua com una triple discriminació: de gènere, d'ètnia i de classe (Parella, 2003). S'hi afageix el fet que es dediquen a una tasca fortament feminitzada i, per tant, històricament infravalorada en la nostra societat, com són les cures. A més, es tracta, en molts casos, de dones en situació administrativa irregular, cosa que dificulta encara més la seva organització col·lectiva i l'exercici no només dels seus drets com a treballadores, sinó dels seus drets fonamentals en un sentit més ampli. La por esdevé un element crucial que cal tenir en compte en la dissecció de les raons que expliquen la precària situació de les treballadores internes.

A aquests factors, hi hem d'afegir la invisibilitat inherent a l'exercici del treball de cures com a interna. D'una banda, la invisibilitat física que deriva del fet de romandre a l'interior d'un domicili privat la pràctica totalitat del temps. D'altra banda, la invisibilitat social que acompanya el procés d'envelliment i de decrepitud en la nostra societat. Ho expressava una participant en els grups de discussió que es van dur a terme amb motiu de l'estudi *El temps de les dones* (Galí, 2014): "La càrrega de persones grans és més invisible. És una càrrega invisible perquè socialment... perquè és més lletja [...] és una part que ningú volem veure, o volem reconèixer, pel motiu que sigui, i l'amaguem. L'amaguem de nosaltres, l'amaguem de la gent i socialment tampoc sabem ni què fer."

La crisi de les cures, que es caracteritza pel fet que "el conjunt d'expectatives de reproducció material i emocional de les persones resulta inassolible; les cures són insatisfactòries" (Pérez Orozco, 2011), té, al seu torn, un paper cabdal en el tractament legal i social que es dispensa a les internes. En el context actual de fort envelliment de la població, amb nuclis familiars cada vegada més petits i amb una participació massiva de les dones en l'àmbit laboral, la capacitat de les famílies per tenir cura d'una persona gran o dependent en l'àmbit estrictament familiar és escassa. Aquesta impossibilitat es troba amb una resposta manifestament insuficient per part de les administracions públiques. Si bé l'aprovació de la coneguda com a *lleï de dependència* (Llei 39/2006, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència, LAPAD) va

suposar un avenç important en el reconeixement dels drets de les persones dependents i del paper de l'estat del benestar en la provisió d'aquestes cures, la infradotació econòmica de la llei ha llastrat en gran manera el seu potencial transformador.

D'acord amb el XXV Observatori de la Dependència (Associació de Directores i Gerents de Serveis Socials, 2025), l'any 2024 van morir a Catalunya 9.529 persones en llista d'espera per a la valoració del grau de dependència o pendents de resolució. Entre els anys 2017 i 2024 han estat gairebé 104.000 les persones que han mort en aquesta situació. A aquestes xifres, a més, s'hi haurien d'afegir les persones que moren amb una resolució atorgada però en espera de la prestació o del servei efectiu, que no són públiques. Avui en dia, prop de 70.000 persones es troben en llista d'espera per al reconeixement del grau de dependència i, una vegada aquest els sigui reconegut, podran entrar en una altra llista d'espera per obtenir plaça en una residència o en un centre de dia, si és que són susceptibles de sol·licitar aquestes prestacions.

Arribats a un punt en què les necessitats de cura esdevenen més exigents i contínues, i davant l'escassetat d'alternatives públiques i fins i tot privades suficients per proveir d'aquestes cures totes les possibles persones beneficiàries, una alternativa que es presenta és la sortida del mercat de treball o la disminució de la participació en aquest per part d'algun membre de la família, situacions assumides encara majoritàriament per les dones. D'acord amb dades del Ministeri d'Igualtat, el 76 % de les excedències per a la cura de familiars (no infants) que es van demanar a Catalunya l'any 2022 van ser sol·licitades per dones. I també van ser dones el 93 % de les persones que van treballar en jornada parcial per poder compatibilitzar-la amb la cura d'infants, persones grans o dependents l'any 2023. El miratge de la igualtat entre homes i dones en el mercat de treball trontolla quan les necessitats de cura de terceres persones evidencien la manca d'igualtat i corresponsabilitat en el treball reproductiu.

La renúncia a part o a la totalitat de l'activitat laboral per assumir el treball de cures d'un familiar té conseqüències econòmiques i socials en el present i també en el futur per a les dones. És en aquesta cruïlla quan la contractació d'una treballadora de la llar que exerceixi el paper de cuidadora es presenta com una solució, de vegades percebuda com l'única possible, a les necessitats de cures que resten insatisfetes. En aquesta conjuntura, el recurs al mercat protegeix les dones que poden accedir-hi de la disminució o de l'abandonament de l'activitat laboral, i l'externalització de les cures en el servei domèstic esdevé un element clau per a la conciliació de les famílies autòctones (Díaz Gorfinkiel, 2008). Quan sobrevenen càrregues de cures, la continuïtat de les dones autòctones en el mercat de treball està supeditada a l'externalització d'aquestes cures en altres dones, sovint estrangeres, gairebé sempre vulnerables.

En l'àmbit social, per tant, la invisibilitat que pateixen les treballadores internes té a veure amb la posició que s'ocupa en la trama (relacional, econòmic, de gènere, de classe...) on es dona aquest tipus de treball. Socialment, ens és més fàcil identificar-nos amb la necessitat d'externalització de les cures que no pas amb la treballadora a qui les externalitzem. Les necessitats de cures no satisfetes es viuen amb angoixa en el si de les llars i és molt probable que en el nostre entorn més proper algú hagi recorregut a la contrac-

tació d'una treballadora interna per tenir cura de l'avi, de la tieta o del germà malalt. És menys probable que una filla, una amiga o una germana nostra treballi com a interna. La realitat de les internes ens és aliena. Això no vol dir que hàgim perdut la capacitat de discernir entre allò que és correcte, just o desitjable i allò que no ho és, però resulta difícil reconèixer-nos com a partícips d'un sistema injust, i encara més quan percebem que el sistema no ens ofereix cap altra alternativa per satisfer les necessitats de cures que no comporti un empitjorament de les nostres condicions de vida.



Conclusions



Un cert degoteig de sentències del TJUE que assenyalaven la incompatibilitat d'alguns elements del Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar amb la normativa i la jurisprudència comunitàries, i la ratificació per part d'Espanya del Conveni 189 de l'OIT, sobre les treballadores i treballadors domèstics, han propiciat una millora en l'accés als drets laborals i la protecció social de les treballadores de la llar. En podem destacar el reconeixement del dret a la prestació d'atur i l'eliminació de la figura del desistiment (Reial decret llei 16/2022) i el reconeixement del dret a la protecció de la salut i la seguretat en el treball de les treballadores de la llar (Reial decret llei 893/2024). Tot i aquestes millores, les treballadores de la llar continuen tenint un accés limitat a drets laborals reconeguts per a la resta de treballadors assalariats. Resulta particularment conflictiu el tractament dels temps de treball i de descans de les treballadores de la llar que fa el Reial decret 1620/2011, en especial pel que fa a les treballadores en règim intern.

En relació amb l'objectiu d'aquest estudi de valorar l'adequació al marc jurídic europeu de la classificació del temps de treball, el temps de presència i la pernoctació que preveu el Reial decret 1620/2011, podem concloure que les exigències de presència física al domicili de l'ocupador que empara el Reial decret 1620/2011 per a les treballadores internes, que imposen notables restriccions al desenvolupament d'una vida plena, entren en flagrant contradicció amb la normativa i la jurisprudència europees.

Concretament, la classificació dels temps que opera en el nostre marc regulador de la relació laboral del treball de la llar entra en contradicció amb la Directiva sobre ordenació del temps de treball (2003/88/CE) i, en vinculació amb aquesta, també amb la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000/C 364/01), així com amb les diverses sentències del TJUE esmentades en aquest informe. Aquesta contradicció, i també les diferents interpretacions de la normativa nacional i europea que estan fent diversos tribunals superiors de justícia arreu de l'Estat, tal com hem vist, està generant una situació d'indefensió per a les treballadores internes que acudeixen a la via judicial que ha de ser corregida sense més dilació.

Tot i la contundència d'aquestes troballes, potser la conclusió més important que podem extreure d'aquest informe és, per estrany que pugui semblar, que en aquestes pàgines no es fa cap descobriment revelador pel que fa a les condicions de vida i de treball de les treballadores internes. L'aïllament social a què estan sotmeses, la seva indefensió davant els abusos laborals, els horaris extenuants que han de realitzar i les conseqüències que tot plegat comporta sobre la seva salut física i mental constitueixen una realitat fàcilment observable per qualsevol persona, sense més eines que l'empatia i el sentit comú. No hauria de ser necessari que la Unió Europea desaproves el tracte dispensat a les internes per saber que no són ben tractades.

Tot i això, la realitat de les internes roman invisible als nostres ulls. Una petita part d'aquesta invisibilitat adquirida per les internes es deu al fet que viuen enclaustrades en domicilis privats que no són els seus. Una altra part, ben segur, és perquè són dones, estrangeres i de classe treballadora. Essencialment, però, la seva invisibilitat prové del fet que són una personificació incòmoda d'una societat malalta, que no és capaç de proveir els seus membres més vulnerables de l'atenció i les cures que requereixen. No les mirem perquè són un mirall que posa la societat davant de les seves contradiccions.

Les conegudes i tan esmentades *especials característiques de la relació laboral del treball de la llar* no poden convertir el treball de la llar en un sistema d'especial discriminació. Una societat democràtica no pot emparar sistemes d'explotació laboral per molt especialíssimes que siguin les circumstàncies que envolten el desenvolupament del treball i, encara més, quan afecten col·lectius de treballadores especialment vulnerables. Hem explicat que la privació de drets que pateixen les treballadores de la llar internes té un caràcter funcional. L'expropiació del seu temps i el seu treball és un element necessari per al manteniment d'un sistema de provisió de cures que, d'altra manera, faria fallida. I és per aquest motiu que la qüestió ha d'abordar-se amb molta precaució: el reconeixement dels drets que han estat negats a les treballadores internes no pot donar com a resultat un augment del treball informal. La resolució del problema es presenta complexa, però no som davant d'un nus gordià, com alguns pretenen. Sabem per on començar a desfer el nus: amb la dignificació i el reconeixement de les cures com a pilar essencial de la societat i amb una inversió pública adequada.

Perquè sense cures no hi hauria humanitat ni hi hauria vellesa. I bellesa, tampoc.

Propostes sindicals



- **Equiparació plena al règim general**

La primera exigència sindical és superar definitivament el règim d'excepcionalitat de l'ocupació de la llar i les cures. Això implica eliminar les singularitats que permeten menys protecció social, més dificultats de control de jornada i menys capacitat real d'exercir drets. L'objectiu és inequívoc: si és treball, ha de tenir els mateixos drets laborals i de seguretat social que la resta de sectors.

- **Pacte nacional de cures amb finançament estable**

No n'hi ha prou amb corregir abusos puntuals; cal canviar el model. El sindicat ha de situar al centre un pacte públic que desfamiliaritzi les cures, redueixi la sobrecàrrega femenina i garanteixi cobertura territorial real. Sense compromís pressupostari pluriennal i objectius verificables, el sistema continuarà descansant sobre la precarització de les internes.

- **Professionalització efectiva del sector de cures**

Cal reconèixer les cures com a feina qualificada i essencial, no com una extensió informal del rol domèstic femení. Això demana categories professionals clares, itineraris formatius, acreditació de l'experiència i millora de les condicions salarials i contractuals. Professionalitzar és també dignificar i establir.

- **Regularització administrativa i laboral de les treballadores migrants**

La irregularitat administrativa és un factor estructural de vulnerabilitat i de silenci davant els abusos. La proposta sindical ha d'exigir tràmits més àgils, vies de regularització realistes i suport jurídicolaboral sostingut perquè les treballadores puguin sortir de la informalitat sense risc de represàlies.

- **Registre horari obligatori i reconeixement del temps real de treball**

Una part clau de la precarització és la no-comptabilització del temps efectiu, especialment en règim intern. Cal establir mecanismes de registre adaptats al sector i criteris clars perquè la disponibilitat imposada no quedi invisibilitzada. Sense control horari, no hi ha límit de jornada ni dret efectiu al descans.

- **Inspecció de Treball específica i amb recursos**

Els drets formals no serveixen si no hi ha capacitat pública de fer-los complir. És imprescindible un pla d'inspecció sectorial, continuat i especialitzat, amb canals de denúncia segurs i protecció davant represàlies. La inspecció ha de ser preventiva, correctora i sancionadora.

- **Impuls de contractació pública i serveis complementaris de cura**

Per reduir la dependència del mercat informal cal ampliar l'oferta pública i comunitària de cures: suport domiciliari, respir familiar, cobertura d'emergències i serveis de proximitat. La contractació pública ha d'incloure clàusules laborals estrictes per evitar que la precarietat es reproduïxi via externalització.

- **Increment de la inversió i pla de xoc contra les llistes d'espera en dependència**

Quan el sistema públic arriba tard, la solució recau en les llars i sovint en condicions precàries per a qui cuida. Cal reduir temps d'espera de valoració i resolució, i garantir que el dret reconegut es tradueixi en servei efectiu en terminis raonables.

- **Polítiques de conciliació i corresponsabilitat amb enfocament feminista**

La conciliació no pot ser una fórmula perquè les dones assumeixin doble jornada ni perquè deleguin cures en altres dones precaritzades. Les mesures de temps, permisos i flexibilitat han de redistribuir realment responsabilitats entre homes, empreses i poders públics.

- **Xarxa pública d'oficines i punts d'orientació en cures**

Calen espais de referència territorials que facin finestreta única: informació sobre drets laborals, recursos disponibles, dependència, mediació i derivació. Aquesta infraestructura pública facilita accés a drets tant a famílies com a treballadores i redueix opacitat i desprotecció.

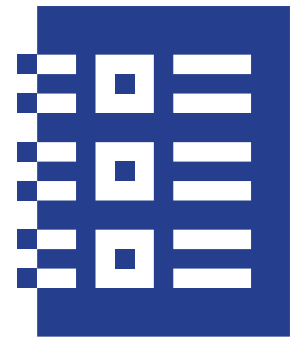
- **Perspectiva intercultural, antiracista i de gènere transversal**

Les polítiques de cures han d'incorporar mecanismes concrets contra la discriminació, especialment envers dones migrants. No és un annex: ha de formar part del disseny normatiu, de la contractació pública, de la formació de professionals i de l'avaluació d'impacte.

- **Governança estable amb participació sindical vinculant**

La transformació del sistema de cures requereix taules locals i nacionals amb administracions, sindicats i col·lectius de treballadores, amb calendari, objectius mesurables i rendició de comptes. Sense governança estable, les propostes queden en declaracions sense execució.

Bibliografia



Legislació i sentències judicials

Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000/C 364/01).

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2000:364:FULL>

Constitució espanyola. BOE número 311, de 29 de desembre de 1978.

<https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/1/con>

Conveni sobre les treballadores i els treballadors domèstics, 2011 (número 189). Organització Internacional del Treball.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_ILO_CODE:C189

Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 4 de novembre de 2003, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball.

<https://www.boe.es/doue/2003/299/L00009-00019.pdf>

Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social.

<http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj>

Llei 39/2006, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència (LAPAD).

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-21990-consolidado.pdf>

Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/11/14/1620/con>

Reial decret llei 8/2019, de 8 de març, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball.

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/08/8>

Reial decret llei 16/2022, de 6 de setembre, per a la millora de les condicions de treball i de Seguretat Social de les persones treballadores al servei de la llar.

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2022/09/06/16/con>

Reial decret 893/2024, de 10 de setembre, pel qual es regula la protecció de la seguretat i la salut en l'àmbit del servei de la llar familiar.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/09/10/893>

BIBLIOGRAFIA

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430-C.pdf

Projecte de llei per a la reducció de la durada màxima de la jornada ordinària de treball i la garantia del registre de jornada i el dret a la desconnexió

https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-58-1.PDF

Sentència del TJUE en l'assumpte C-531/23 [Loredas], de 19 de desembre de 2024.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:62023CJ0531>

Sentència del TJUE en l'assumpte C-55/18 [Federació de Serveis de Comissions Obreres (CCOO) contra Deutsche Bank SAE], de 14 de maig de 2019.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/TXT/?uri=CELEX:62018CC0055>

Sentència del TJUE en l'assumpte C-389/20 [CJ contra la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS)], de 24 de febrer de 2022.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:62020CJ0389>

Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea en el assumpte C-303/98, [Simap contra Conselleria de Sanitat i Consum de la Generalitat Valenciana], de 3 d'octubre de 2000.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/TXT/?uri=CELEX:61998CC0303>

Sentència del TJUE en l'assumpte C-518/15 [Ville de Nivelles contra Rudy Matzak], de 21 de febrer de 2018.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/TXT/?uri=CELEX:62015CC0518>

Sentència del Tribunal Suprem, recurs 1641/2005 (Sindicat Agrupació de Metges i Infermeres de Catalunya contra Fundació Benèfica de l'Hospital Comarcal de Sant Bernabé), d'11 d'octubre de 2006.

<https://vlex.es/vid/guardias-extraordinarias-retribucion-40-an-25524666>

Sentència número 12242/2017 del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia, Sala Social, Secció 1, Rec. 1373/2017, 2017.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0baa12567d324db1/20180227>

Sentència número 3806/2019 del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana, Sala Social, Secció 1, Rec. 3236/2018, 2019.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bff954a0d55198f9/20191009>

Sentència número 1171/2021 del Tribunal Superior de Justícia de la Catalunya, Sala Social, Secció 10, Rec. 4501/2020, 2021.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/17a6dddd5f6aa776/20210518>

BIBLIOGRAFIA

Sentència número 1451/2022 del Tribunal Superior de Justícia de Castella-la Manxa, Sala Social, Secció 1, Rec. 4501/2020, 2022.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8a60d2a711b72c32/20220518>

Sentència número 899/2025, Tribunal Superior de Justícia del País Basc, Sala Social, Secció 1, Rec. 517/2023, 2023.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/162d4d9bb6eec302a0a8778d75e-36f0d/20250408>

Fonts de dades estadístiques

Estadístiques d'afiliació a la Seguretat Social, Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions, Govern d'Espanya.

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/est8>

Enquesta de població activa (EPA), Institut Nacional d'Estadística.

<https://www.ine.es/uc/k9OZvwi1>

Estadístiques del Ministeri d'Igualtat. Govern d'Espanya.

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaencifras/>

Estadístiques d'atenció a treballadores de la llar, 2024. Associació de Treballadores de la Llar del País Basc (ATH-ELE).

<https://ath-ele.com/es/estadisticas/>

Informes i memòries

ASSOCIACIÓ DE DIRECTORES I GERENTS DE SERVEIS SOCIALS (2025). XXV Observatori de la Dependència, anàlisi per territoris.

https://directoressociales.com/wp-content/uploads/2025/03/05-Anexo-CCAA-XXV-V-5.2_compressed.pdf

CCOO DE CATALUNYA (2024). Memòria del Centre d'Informació per a Treballadors Estrangers (CITE).

https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2025/02/mem_cite_2024_catalunya.pdf

COUCEIRO, M. (2024). *Els altres catalans i catalanes del segle XXI. La població d'origen estranger a Catalunya i la seva participació a CCOO*. Fundació Cipriano García, CCOO de Catalunya.

<https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2024/10/informe-afiliacio-origen-estranger-092024-1.pdf>

GALÍ, I. (2022). *Precaritzar allò precari. Treballadores de cures i neteja a domicilis en plataformes digitals. Els casos de Clintu, MyPoppins i Cuideo*. Fundació Cipriano García, CCOO de Catalunya.

<https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2022/03/treballadores-de-cures-i-neteja-a-domicilis-en-plataformes-digitals.pdf>

GALÍ, I. (2024). *El temps de les dones*. Fundació Cipriano García, CCOO de Catalunya.
<https://www.coo.cat/wp-content/uploads/2024/03/el-temps-de-les-dones.pdf>

INSTITUT NACIONAL D'ESTADÍSTICA (2021). Enquesta de població activa. Metodologia 2021.
<https://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/docs/resumetepa21.pdf>

OBSERVATORI DEL TREBALL I MODEL PRODUCTIU (2024). *El treball de la llar i les cures a Catalunya*.
https://observatoritreball.gencat.cat/web/content/generic/documents/treball/treball_llar_cures/arxiu/Treball-de-la-llar-i-les-cures_2023.pdf

TRIBUNAL DE JUSTÍCIA DE LA UNIÓ EUROPEA. Ordenació del temps de treball: els ocupadors domèstics han d'establir un sistema que permeti computar la jornada laboral diària de cada empleat de la llar. TJUE. Comunicat de premsa número 206/24. En relació amb la sentència del Tribunal de Justícia en l'assumpte C-531/23 | [Loredas].
<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2024-12/cp240206es.pdf>

Articles i publicacions acadèmiques

AUGÉ, M. (2000) *Los no lugares. Espacios del anonimato. Una antropología de la sobremodernidad*. Gedisa, Barcelona. ISBN: 84-7432 -459-9.

DÍAZ GORFINKIEL, (2008), "El mercado de trabajo de los cuidados y la creación de las cadenas globales de cuidado: ¿cómo concilian las cuidadoras?". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(2): 71-89.
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/CRLA0808220071A/32256/33417>

GIL ARAUJO, S.; GONZÁLEZ, T. (2012). *Migraciones, género y trabajo en España. El tránsito obligado de las trabajadoras inmigrantes por el empleo de hogar*. Mora (Buenos Aires), 18(2).
https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-001X2012000200004&lng=es&tlng=es

HOCHSCHILD, (2000), "Global Care and Chains and Emotional Surplus Value". A. HUTTON, W.; GIDDENS, A. (ed.). *On the Edge: Living with Global Capitalism*: 130-146, Londres, Jonathan Cape.

LUTH, H. (2008). "Introduction". *Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme*. Aldershot, Ashgate.

PARELLA, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona, Anthropos. ISBN: 84-7658-669-8.

PÉREZ OROZCO, A. (2011). "Crisis multidimensional y sostenibilidad de la vida". *Investigaciones feministas: papeles de estudios de mujeres, feministas y género*, número 2.



EL PRIMER SINDICAT DE CATALUNYA