

CÁRITAS ANTE EL CORONAVIRUS.

SEGUIMOS ESTANDO CERCA

CUESTIONES LABORALES

#CADAGESTOCUENTA
#LACARIDADNOCIERRA

DOCUMENTOS DE INTERÉS



Caritas
Diocesana de
Salamanca

Cuestiones laborales.

INDICE

- 1.- ¿Las trabajadoras empleadas del hogar han de ir a trabajar?
- 2.- ¿Precisa la empleada de hogar que va a trabajar, tener un certificado del empleador para poder trasladarse a su puesto de trabajo?
- 3.- ¿Qué puede suceder si la persona empleada de hogar tiene covid-19?
- 4.- ¿Qué puede suceder si la persona empleadora tiene el covid-19?
- 5.- ¿Las personas que trabajan como empleadas de hogar se pueden acoger a una reducción de jornada?
- 6.- ¿Se puede suspender el contrato?
- 7.- ¿Se puede despedir a una trabajadora empleada del hogar?
- 8.- ¿Qué ocurre si muere el empleador?
- 9.- ¿Que ocurre si se desiste del contrato?
- 10.- ¿Que es el permiso retribuido?
- 11.- ¿La empresa puede obligar a tomar vacaciones a las personas trabajadoras durante este periodo?
- 12.- ¿La empleada de hogar puede cobrar un subsidio extraordinario a las empleadas de hogar por falta de actividad?
- 13.- ¿Pueden obligar a la empleada de hogar a ampliar su jornada laboral por la crisis del Covid-19?
- 14.- ¿Cómo afecta la situación actual a las empleadas de hogar internas?
- 15.- ¿Pueden trasladar a la empleada de hogar con motivo de la situación de crisis?
- 16.- ¿Se puede aplicar el llamado ERTE a las empleadas de hogar?
- 17.- ¿Qué ocurre si la empleada de hogar está embarazada?
- 18.- Algunas propuestas para mantener las contrataciones en este sector.

1.- ¿Las trabajadoras empleadas del hogar han de ir a trabajar?

Si, únicamente quedó restringida la posibilidad de ir a trabajar del 30 de marzo al 9 de abril para aquellas empleadas que no realizaran cuidados a personas mayores, dependientes o niños.

2.-¿Precisa la empleada de hogar que va a trabajar, tener un certificado del empleador para poder trasladarse a su puesto de trabajo?

Sí. El empleador ha de proporcionarle a la empleada un documento en el conste la identificación de ambos, el domicilio en el que presta sus servicios y los días en que los presta su trabajo.

3.-¿Qué puede suceder si la persona empleada de hogar tiene covid-19?

Cuestiones laborales.

En caso de que un trabajador de este sector se infecte con el covid-19, recordemos que tiene derecho de incapacidad temporal y por tanto deberá proceder de la siguiente manera:

1º Ponerlo en conocimiento del empleador.

2º Los propios servicios médicos que le atiendan tramitarán su baja por incapacidad temporal .

De forma excepcional, será gestionada como accidente de trabajo y no como enfermedad común, se haya contraído o no el Covid-19 en el centro de trabajo, y desde el primer día de la baja percibirá una prestación pública del 75% de la base reguladora, sin perjuicio de las mejoras de Seguridad Social complementarias a cargo de la empleadora o empleador

3º) En el caso de personas empleadas de hogar en situación de internas/os, si se declara la incapacidad temporal, podrán estar hasta 1 mes en el domicilio donde prestan servicios, salvo que se recomiende hospitalización por los servicios de salud pública.

4.-¿Qué puede suceder si la persona empleadora tiene el covid-19?

En estos casos, la persona empleadora está obligada a establecer y adoptar las medidas de protección establecidas frente al contagio del coronavirus, para proteger la seguridad y salud de la persona empleada de hogar y si no lo hace puede dar lugar;

- a) a una sanción administrativa por parte de la inspección de trabajo.
- b) el derecho a que la trabajadora pueda rescindir la relación laboral con derecho a indemnización.

También podría darse el caso de que sea el empleador/a quien decida por este motivo:

- a) comunicar la suspensión del contrato de trabajo, en cuanto a la imposibilidad de prestación de servicios, pero vendría obligado al pago del salario y la seguridad social [ó](#)
- b) desistir por escrito con derecho a indemnización en el momento del desistimiento y se daría de baja a la empleada en la seguridad social

5.-¿Las personas que trabajan como empleadas de hogar se pueden acoger a una reducción de jornada?

Cuestiones laborales.

Sí, como cualquier trabajador, las empleadas de hogar podrían acogerse a una reducción de jornada.

El RD 8/2020 de 17 de marzo en su art. art. 6.1 se prevé la adaptación de jornada por necesidades de cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y para el cónyuge o pareja de hecho. Las razones que expone son:

- *Edad, enfermedad o discapacidad, necesidad de cuidado directo por enfermedad incluida las personas contagiadas por el covid-19.*

- *Causas provocadas por fuerza mayor (cierre de centros educativos o cambios en el cuidado habitual de personas que lo necesitan motivado por el covid-19.)*

Dicha reducción de jornada podría llegar al 100%. En cuyo caso, su contrato de trabajo quedaría suspendido, NO cobraría salario, pero el empleador estaría obligado a seguir cotizando a la Seguridad Social.

Si se opta por una reducción parcial de la jornada se reduciría el salario equivalente.

En caso de despido por acogerse a este derecho de reducción de jornada se consideraría un despido nulo con la indemnización de 33 días por año trabajado en vez de 20 días.

6.- ¿Se puede suspender el contrato?

Pueden contemplarse varias situaciones:

a) Si el empleador decide de forma unilateral que no quiere que la trabajador/ora preste servicios en el hogar familiar, se lo debe comunicar por escrito y se obligaría al pago del salario y a la cotización a la seguridad social.

b) El contrato de trabajo con la trabajadora del hogar podría suspenderse, por ejemplo, en el caso de que se hubiese contratado para atender a los miembros de la familia (hijos o mayores) en ausencia de las personas que le han contratado y si éstos están en casa debido a la actual situación se podría justificar dicha suspensión, y podría acordarse:

o Seguir cobrando el sueldo y seguir cotizando a la Seguridad Social

o No cobrar el sueldo, pero Sí seguir cotizando a la Seguridad Social.

Si llega a este acuerdo entre las partes, éste documento será exigido para poder cobrar el subsidio extraordinario de desempleo, establecido por el gobierno para la empleadas de hogar.

Cuestiones laborales.

7.- ¿Se puede despedir a una trabajadora empleada del hogar?

Si, el empleador puede despedir al trabajador, pero debe pagar la indemnización correspondiente a 20 días por año trabajado, además del pago de la liquidación de las pagas extraordinarias y las vacaciones pendientes de disfrutar.

Ya hemos comentado en el apartado 4 que si el empleador despide a un trabajador empleado del hogar, por solicitar su reducción de jornada, será un despido nulo y la indemnización en este caso sería de 33 días por año trabajado.

Una vez finalice el estado de alarma, la trabajadora podrá ejercer sus derechos laborales ante los tribunales. Hasta ese momento, los plazos están suspendidos.

8.-¿Qué ocurre si muere el empleador?

Se extingue la relación laboral por esta causa. La persona empleada de hogar tendría derecho a la liquidación de las pagas extras y vacaciones pendientes y a 1 mes de salario.

9.- ¿Que ocurre si se desiste del contrato?

Este motivo está recogido de manera “especial” para el sector de empleadas de hogar, y en virtud de él, el empleador podría despedir a la empleada si alegar ningún motivo específico, sólo la *“falta de confianza”*.

No obstante, entendemos que no es la vía de proceder en esta situación de emergencia generada por el coronavirus, y se estaría cometiendo un abuso de una figura jurídica que solo afecta a este sector y que de por sí está muy cuestionada.

En caso de que el empleador opte por esta vía, debería proceder de la siguiente manera:

1. Se debería comunicar por escrito con preaviso de 20 días, si la relación ha durado más de 1 año o 7 días, en caso de haber durado menos de 1 año.
2. Tendría derecho a una indemnización de 12 días por año trabajado con el límite de 6 mensualidades.
3. Se le daría de baja en la Seguridad Social
4. Y la trabajadora podría optar por el subsidio extraordinario de desempleo regulado por el gobierno.

Cuestiones laborales.

En todo caso, para que el desistimiento esté bien hecho, debe comunicarse por escrito expresando la voluntad de desistir de la relación laboral, abonando simultáneamente a la comunicación la indemnización de 12 días por año trabajado con el límite de 6 mensualidades. Si no se cumple con dichos requisitos, se entiende que se ha optado por despido con derecho a la indemnización de 20 días por año con límite de 12 mensualidades.

10.- ¿Que es el permiso retribuido?

El Real Decreto Ley 10/2020 de 29 de marzo estableció que aquellos trabajadores que no realizaran actividades laborales que se consideraban esenciales, no podrían ir a trabajar del 30 de marzo al 9 de abril.

Durante este periodo la persona trabajadora afectada tendrá derecho a un permiso retribuido, es decir la persona empleadora deberá seguir pagando el sueldo y la persona empleada, a cambio, deberá llegar a un acuerdo con su empleador/ra para recuperar las horas hasta el 31 de diciembre de 2020, respetando siempre la duración máxima de jornada por día, así como los descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Este permiso retribuido es incompatible con el subsidio extraordinario de desempleo establecido por el gobierno.

11.- ¿La empresa puede obligar a tomar vacaciones a las personas trabajadoras durante este periodo?

Las trabajadoras del hogar tienen derecho a 30 días naturales al año, como cualquier otro trabajador. En caso de desacuerdo en el disfrute, elegirán 15 días los empleadores y 15 días la trabajadora. En la situación actual de alarma sanitaria, hay que valorar las circunstancias individuales de cada cual, pero NO recomendamos que se firme de mutuo acuerdo el disfrute de vacaciones en estos momentos porque las vacaciones son un derecho a descanso no sustituible por una cuarentena forzosa.

12.- ¿La empleada de hogar puede cobrar un subsidio extraordinario a las empleadas de hogar por falta de actividad?

Sí. Nos remitimos al apartado específico de esta página web, dedicado a este tema.

13.-¿Pueden obligar a la empleada de hogar a ampliar su jornada laboral por la crisis del Covid-19?

La situación de crisis NO justifica en sí misma una ampliación de jornada en el ámbito del servicio doméstico, salvo que se pacte de mutuo acuerdo.

Cuestiones laborales.

Si la empleada de hogar no está de acuerdo con que se le amplíe la jornada laboral más allá de la pactada por contrato, se debe firmar como “no conforme” para posterior reclamación.

En todo caso, cuando el empleador obligue a realizar la ampliación de horario, recomendamos dejar constancia por escrito de estas horas adicionales, a efectos de que se remuneren en proporción al aumento y en caso de que supere la jornada máxima de 40 horas semanales y/o las horas a disposición, se deben reconocer y abonar adicionalmente al salario habitual o bien pactar tiempo de descanso equivalente.

14.- ¿Cómo afecta la situación actual a las empleadas de hogar internas?

Se mantiene el derecho de descanso de 2 horas mínimo para empleadas/os internos y el descanso mínimo de 12 horas entre jornada y jornada y de 36 horas seguidas preferiblemente el domingo entero y el sábado tarde o el lunes por la mañana.

Es obligatorio el registro de horas expresando claramente cuáles son de trabajo efectivo y cuáles de mera presencia.

15.- ¿Pueden trasladar a la empleada de hogar con motivo de la situación de crisis?

No. Si la empleada/o es trasladada fuera de la localidad donde habitualmente presta servicios, y no está de acuerdo, tiene derecho a solicitar la extinción de la relación laboral con derecho a una indemnización de 12 días por año trabajado, con el límite de 6 mensualidades.

Si ante el traslado, quien extingue la relación laboral es el empleador debe cumplir con el preaviso de 20 días en caso de que la relación laboral haya durado más de un 1 año o de 7 días en caso de que haya durado menos, teniendo derecho la trabajadora a permiso remunerado de 6 horas semanales para buscar empleo.

Si no se manifiesta oposición al traslado en el plazo de 7 días o más, se entiende que se ha aceptado por ambas partes y se conserva el contrato de trabajo.

16.- ¿Se puede aplicar el llamado ERTE a las empleadas de hogar?

El llamado expediente por regulación temporal de empleo (ERTE) ante el coronavirus, no se aplica a las empleadas del hogar, según el RD 8/2020 no ha previsto, de momento, medidas específicas para realizar un ERTE a las empleadas de hogar.

17.- ¿Qué ocurre si la empleada de hogar está embarazada?

Cuestiones laborales.

Ante la situación de vulnerabilidad, se ha de comunicar por escrito este estado, para garantizar una protección adecuada.

ES importante recordar que se considera nulo el despido realizado con motivo del embarazo de una trabajadora (maternidad, incapacidad temporal por riesgo embarazo, lactancia, etc.). Al despido nulo corresponde la indemnización de 33 días por año trabajado en vez de 20 días.

18.- Algunas propuestas para mantener las contrataciones en este sector.

Para responder de manera adecuada en estos momentos de emergencia y confinamiento obligado, es importante apelar a la corresponsabilidad y solidaridad, para proteger a este sector de empleadas de hogar tan vulnerable y, por ello, sugerimos una serie de posibilidades, buscando desde luego garantizar sus derechos, pero también siendo muy realistas, buscando alternativas para minimizar el impacto de esta emergencia en este sector.

Dichas posibilidades son:

1º Realizar un acuerdo de suspensión de mutuo acuerdo por escrito entre la persona empleadora y la persona empleada en el que se contemple el mantenimiento de sueldo y la cotización a la Seguridad Social; o en su caso la cotización.

2º La persona empleada de hogar podría acogerse a su derecho de reducción de jornada, comunicándoselo al empleador.

Si tienes cualquier duda puedes contactar con nosotros en el teléfono de Caritas Diocesana de Salamanca 923 269698