

guía n°4

derechos laborales

empleadas

de hogar

covid-19

ACTUALIZADA A 1 DE ABRIL 2020



CONFEDERACIÓN
REGIONAL CENTRO



Segunda edición:

1 de abril de 2020.

Recoge las medidas específicas para el colectivo de trabajadoras/es de hogar del *Real Decreto de-ley 10/2020 de 29 marzo*.

Primera edición:

26 de marzo de 2020.

Esta guía que se ha editado incluye todas las disposiciones provisionales vinculadas al *Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19* y las actualizaciones que vaya aprobando el Gobierno mientras dure el *estado de alarma*.

Guía nº4 Derechos laborales para empleadas de hogar©

Edita:

Secretaría de Acción Sindical y Jurídica

Comarcal Sur Madrid de la
Confederación Nacional del Trabajo

Asesoría Jurídica
Castillo y Danés Abogados

Fotografía:

Álvaro Minguito© y Byron Maher©

Madrid, 1 de abril de 2020.



CONFEDERACIÓN
REGIONAL CENTRO

índice contenidos

- 4 **¿LAS NUEVAS MEDIDAS ANUNCIADAS POR EL GOBIERNO ME AFECTAN COMO EMPLEADA/O DE HOGAR?**
- 4 **RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**
- 4 ¿Pueden dejar de contar conmigo y despedirme?
- 5 ¿Pueden hacerme un ERTE?
- 5 ¿Me pueden decir que deje de ir y que volverán a llamarme cuando se acabe esta situación?
- 6 **MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**
- 6 ¿Pueden cambiarme la jornada?
- 6 ¿Pueden cambiarme mi lugar de trabajo?
- 6 ¿Pueden mandarme de vacaciones?
- 8 **EL SUBSIDIO EXTRAORDINARIO DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR**
- 8 ¿Qué requisitos debo cumplir?
- 8 ¿Cuánto voy a cobrar?
- 9 ¿Durante cuánto tiempo podré cobrar este subsidio?
- 9 ¿Cómo se solicita el subsidio?
- 9 ¿Qué plazo tengo para solicitar el subsidio?
- 9 Compatibilidades del subsidio extraordinario
- 9 Incompatibilidades del subsidio extraordinario
- 10 **SEGURO DE DESEMPLEO**
- 10 ¿Podría cobrar el paro si me despiden?
- 10 **CONCILIACIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA**
- 10 ¿Puedo pedir reducción de jornada o adaptar mi jornada para el cuidado de familiares?
- 11 **PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL**
- 11 ¿Tiene el/la empleador/a que tomar medidas de Prevención de Riesgos Laborales ante posibles contagios?
- 11 ¿Qué sucede si caigo enferma/o?

GUÍA Empleadas de hogar

EMERGENCIA COVID-19

1. ¿LAS NUEVAS MEDIDAS ANUNCIADAS POR EL GOBIERNO ME AFECTAN COMO EMPLEADA DE HOGAR?

En las medidas anunciadas por el Gobierno en el *Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19* no se recogían medidas específicas para el colectivo de empleadas de hogar. Posteriormente y debido a la fuerte presión sindical y social el Gobierno aprueba estas medidas con un subsidio extraordinario, al que podrán acogerse todas las trabajadoras de este colectivo. Hemos incluido estas medidas en la actualización de este documento.

2. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

¿Pueden dejar de contar conmigo y despedirme?

Si, lamentablemente el/la empleador/a puede despedirte si considera que ya no necesita los servicios de el/la empleado/a de hogar contratada/o, desistiendo del contrato. Esta situación es especial de los contratos de trabajo de las/os empleadas/os de hogar, y permite que

exige que te comuniquen por escrito cualquier modificación, y más aún si se trata de un despido

el/la empleador/a pueda despedirte solo por no necesitar ya tus servicios, y puede ser por muchos motivos: porque la familia vaya mal económicamente, por haber sufrido alguien de la familia un *ERTE* y estén en casa y no necesiten los servicios de el/la empleado/a...

Tendrán que hacerlo cumpliendo una serie de requisitos:

- Darte una comunicación por escrito indicando claramente que desisten del contrato.
- Tendrán que preavisarte con al menos 20 días si llevas trabajando más de 1 año, o con al menos 7 días si llevas menos (o pagar el salario de esos días si avisan con menos).

derechos laborales del colectivo

Confederación Nacional del Trabajo

- Pagarte una indemnización en metálico. Si el contrato de trabajo es posterior al 01/01/2012, la indemnización tiene que ser de 12 días de salario por cada año trabajado. Si el contrato es anterior al 01/01/2012, la indemnización será de 7 días de salario por cada año trabajado. En cualquier caso, la cuantía máxima de esa indemnización será equivalente a 6 mensualidades.

¿Pueden hacerme un ERTE?

No. Tu empleador/a no puede hacerte un *ERTE*. En el sistema especial de empleadas de hogar no se aplican las causas de los *ERTE*'s, no puede haber una suspensión o una reducción de jornada por fuerza mayor, ni por causas objetivas (económicas, productivas, organizativas o técnicas). En este caso, al emplearte una persona, no una empresa, no se pueden dar las causas necesarias para hacer un ERTE.

Por lo que no podrán utilizar este método para reducir o suspender la jornada de trabajo.

¿Me pueden decir que deje de ir y que volverán a llamarme cuando se acabe esta situación?

Como hemos explicado antes no te pueden hacer un *ERTE* y suspender-te el contrato con la excusa de la situación del *Covid-19*.

Se puede suspender la relación laboral por mutuo acuerdo, si lo pactas con tu empleador/a. En ese caso es mejor dejar constancia por escrito de cuando empieza la suspensión y cuándo acabará, momento en el que se tiene que volver a trabajar. Pactar una suspensión puede ser un método para evitar un despido, en el caso de que el/la empleador/a considere que no te necesitan mientras dure esa situación de crisis por el *Covid-19*.

Si no, la persona empleadora puede suspender el contrato de trabajo siempre que sea por causa justificada, pero habría que ver la situación concreta de cada situación. Exige que te indiquen por escrito la suspensión y el motivo, para estudiar si está o no justificado.

GUÍA Empleadas de hogar

EMERGENCIA COVID-19

3. MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

¿Pueden cambiarme la jornada?

No, no te pueden cambiar libremente la jornada, ni ampliándola ni reduciéndola.

Se puede pactar de mutuo acuerdo, si se está de acuerdo. En este caso es recomendable que se pacte por escrito para dejar clara la jornada nueva y si la medida es temporal o definitiva.

En el caso de cambios unilaterales de jornada, es recomendable conseguir pruebas de los cambios, para tomar las medidas legales oportunas.

¿Pueden cambiarme mi lugar de trabajo?

No, no te pueden imponer un cambio de lugar de trabajo de forma unilateral. Puede que el empleador decida irse a una segunda vivienda o situación similar y exija que vayas con ellos o que acudas a esa nueva casa. Si el traslado es temporal, se podrá pedir una suspensión de la relación laboral mientras dure el traslado.

No te pueden mandar de vacaciones con la excusa del coronavirus

En el caso de traslado definitivo o que no se haya pactado la suspensión, se tiene derecho a no aceptar el cambio si el/la nuevo/a lugar de trabajo implicaría cambiarte de domicilio, y pedir romper la relación laboral, con derecho a la misma indemnización que cuando el empleador desiste del contrato. (ver punto *¿Pueden dejar de contar conmigo y despedirme?*).

Hay que tener en cuenta que si hay un traslado y se acepta durante 7 días, se entiende por aceptado definitivamente por el/la trabajador/a. Por lo que habría que indicar la falta de aceptación antes.

¿Pueden mandarme de vacaciones?

No, no te pueden mandar de vacaciones con la excusa de la crisis del coronavirus. Los días de vacaciones se tiene que pactar, y si no hay acuerdo

derechos laborales del colectivo

Confederación Nacional del Trabajo

el/la empleador/a elige la mitad de los días y tú la otra mitad, pero se tiene que conocer las vacaciones con un preaviso de 2 meses.

Eso sí, si firmas un documento donde se dice que acordáis o pactáis esas vacaciones, al ser un acuerdo será complicado poder luego reclamarlas. En el caso de que el/la empleador/a te imponga las vacaciones, pídelo por escrito para poder tomar las medidas legales oportunas.

En el caso de traslado definitivo o que no se haya pactado la suspensión, se

tiene derecho a no aceptar el cambio si el nuevo lugar de trabajo implicaría cambiarte de domicilio, y pedir romper la relación laboral, con derecho a la misma indemnización que cuando el/la empleador/a desiste del contrato.

Hay que tener en cuenta que si hay un traslado y se acepta durante 7 días, se entiende por aceptado definitivamente por el/la trabajadora. Por lo que habría que indicar la falta de aceptación antes.

Fotografía: Byron Maher©



GUÍA Empleadas de hogar

EMERGENCIA COVID-19

4. EL SUBSIDIO EXTRAORDINARIO DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR

¿Qué requisitos debo cumplir?

Estar de alta en el Sistema Especial de Empleadas/os de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social antes de la declaración del *estado de alarma*.

el subsidio tendrá efectos desde el cese de la actividad por la crisis sanitaria de la Covid-19

En que casos puede solicitarse	Haber dejado de prestar servicios temporalmente en uno o varios domicilios, de forma total o parcialmente, por causas ajenas a su voluntad, con el fin de reducir el riesgo de contagio del COVID-19.	Haber sido despedida por causas relacionadas con el COVID-19.	Que la persona empleadora haya desistido del contrato tras la declaración del estado de alarma y con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19.
Documentación necesaria para solicitar el subsidio	Declaración responsable de la persona empleadora.	Carta de despido.	Carta de desistimiento.

¿Cuánto voy a cobrar?

Cobrarás el 70% de la base reguladora correspondiente a la actividad (o la parte proporcional de la misma en

caso de reducción de jornada), que se haya dejado de realizar. La cuantía no podrá ser superior al *Salario Mínimo Interprofesional*, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

derechos laborales del colectivo

Confederación Nacional del Trabajo

Con un/a empleador/a, la base reguladora diaria es la base de cotización del/la empleado/a de hogar correspondiente al mes anterior al cese temporal (parcial o total), al despido o al desistimiento, dividida entre 30 días.

Con varias/os empleadoras/es, la base reguladora diaria se obtendrá de aplicar a cada una de las bases reguladoras del mes anterior de los distintos trabajos que se hubieran dejado realizar o su parte proporcional en caso de cese parcial, a fin de calcular el 70% de la suma, siendo la cuantía total del subsidio la suma de las distintas bases.

Su abono será mensual desde la fecha en que se produjo el cese, el despido o el desistimiento.

¿Durante cuánto tiempo podré cobrar este subsidio?

El subsidio tendrá efectos desde el momento en que se cesó temporalmente la actividad, se produjo el despido o el desistimiento del contrato por parte de la empleadora por la crisis sanitaria del COVID-19.

Se podrá percibir hasta un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma o sus prorrogas.

¿Cómo se solicita el subsidio?

El *SEPE* tiene un mes para establecer como se tramita la solicitud del subsidio, los formularios que se utilizarán y los plazos de presentación.

¿Qué plazo tengo para solicitar el subsidio?

Una vez que el *SEPE* establezca la forma de tramitar el subsidio, indicará los plazos para solicitarlo.

Compatibilidades del subsidio extraordinario

Este subsidio es compatible con las retribuciones que se estén percibiendo en el momento de solicitar el subsidio, tanto por cuenta ajena (en cualquier *Régimen de la Seguridad Social*) o como propia (autónomas/os), siempre que la suma de los ingresos derivados del subsidio y el resto de actividades no sea superior al *Salario Mínimo Interprofesional*.

Incompatibilidades del subsidio extraordinario

No se podrá percibir este subsidio si se está percibiendo una prestación por incapacidad temporal o el permiso retribuido recuperable para las personas que no presten servicios esenciales con motivo de COVID-19.

GUÍA Empleadas de hogar

EMERGENCIA COVID-19

5. SEGURO DE DESEMPLEO

¿Podría cobrar el paro si me despiden?

Lamentablemente como empleada /o de hogar no cotizas al desempleo, por lo que el tiempo trabajado como empleada de hogar no se tiene en cuenta para pedir el paro o un subsidio.

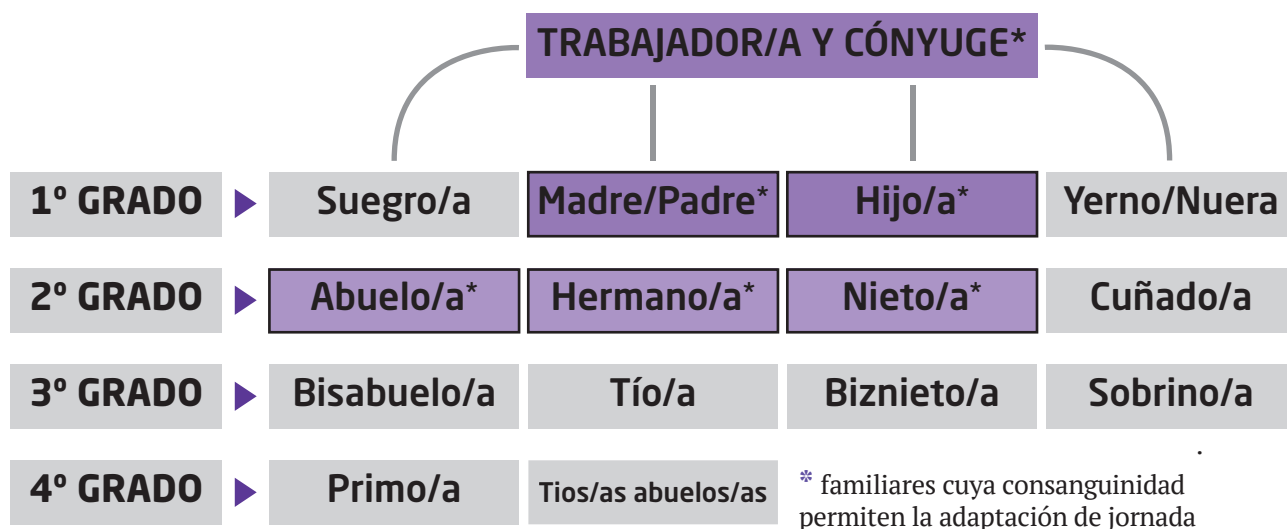
Pero si en los últimos 6 años tienes al menos 360 días cotizados en un trabajo que no es de empleada/o de hogar (y no has utilizado ya esas cotizaciones antes), podrás pedir el paro. Si no llegas a 360 días, pero tienes al menos 90 días si tienes responsabilidades familiares o 180 días si no las tienes, podrás pedir el subsidio por desempleo, si cumples los requisitos.

6. CONCILIACIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA

¿Puedo pedir reducción de jornada o adaptar mi jornada para el cuidado de familiares?

Sí. La nueva normativa de medidas laborales durante la crisis del coronavirus permite pedir la adaptación de jornada por cuidado de familiares hasta segundo grado por razones de edad, enfermedad, discapacidad, fuerza mayor (por ejemplo, el cierre de los colegios y necesidad del cuidado de los/as hijos/as) o por cuidado de una persona contagiada por el *Covid-19*.

Aunque es un derecho, se tiene que utilizar de forma proporcional, por lo que se recomienda intentar pactar



► Consulta nuestra guía nº3 sobre *Teletrabajo, reducción de jornada y conciliación*

el nuevo horario. En el caso de que se reduzca la jornada, conlleva una reducción proporcional del salario.

7. PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL

¿Tiene el/la empleador/a que tomar medidas de Prevención de Riesgos Laborales ante posibles contagios?

En las relaciones laborales de empleadas/os de hogar no se aplica la *Ley de Riesgos Laborales*, al no desarrollarse la jornada en un centro de trabajo, si no en un domicilio. Pero se tiene igualmente derecho a trabajar con las condiciones necesarias para evitar riesgos, sobre todo de salud. En caso de riesgos graves e inminentes se tiene derecho a dejar de acudir al puesto de trabajo, pero este riesgo tiene que ser real y muy grave para tu salud, como puede ser atender a personas que estén enfermas del *Covid-19*.

Sería recomendable acordar con el empleador/a algunas medidas de seguridad como distancias de seguridad, limpieza y desinfección, guantes o mascarillas...

¿Qué sucede si caigo enferma/o?

En caso de caer enferma/o habrá que gestionar la baja médica, poniéndose en contacto con los centros de salud (recomiendan que llames por teléfono antes de acudir). Si te dan la baja, cobrarás la prestación por incapacidad temporal.

En caso de que te infectes del covid-19, tendrás derecho a cobrar como si estuvieses de baja médica por accidente de trabajo, cobrando la prestación correspondiente al 75% de tus cotizaciones ■

► **Cualquier duda o consulta ponte en contacto con el sindicato más cercano**

► **Consulta nuestra guías jurídicas y sindicales:**

nº1 ERTE´s de Fuerza Mayor

nº2 ERTE´s causas objetivas

nº3 Teletrabajo, reducción de jornada y conciliación

nº5 Contrato temporal, obra y servicio o eventuales

<https://fcs-villaverde.cnt.es/>

**ASESORÍAS
SINDICALES
ONLINE**

**AFÍLIATE
ONLINE
AL SINDICATO**

CONFEDERACIÓN REGIONAL CENTRO

SINDICATO	TELÉFONO	COMUNIDAD AUTÓNOMA	HORARIO	CORREO ELECTRÓNICO
CIUDAD REAL		Castilla - La Mancha		ciudadreal@cnt.es
GUADALAJARA	655 858 544	Castilla - La Mancha		sov@guadalajara.cnt.es
PALENCIA		Castilla - León		palencia@cnt.es
SEGOVIA		Castilla - León		segovia@cnt.es
VALLADOLID	615 576 791	Castilla - León	Ininterrumpido	asesoria@valladolid.cnt.es valladolid@cnt.es
ZAMORA	699 224 627 655 575 981	Castilla - León		zamora@cnt.es
ARANJUEZ	640 796 874	Madrid		aranjuez@cnt.es
FUENLABRADA		Madrid		fuenlabrada@cnt.es
COMARCAL SUR MADRID	662 667 745	Madrid	10-21 h	info@comarcalsur.cnt.es sindical@comarcalsur.cnt.es
MADRID	628 367 594 693 918 650	Madrid	10-22 h	sindical@madrid.cnt.es sierraeste@madrid.cnt.es
SIERRA NORTE	646 280 109	Madrid	9-19 h	sierranorte@cnt.es



CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO

el sindicato que nos defiende

Confederación Regional
Centro

