

guía nº4

derechos laborales

empleadas

de hogar

covid-19



COMARCAL SUR
MADRID



Esta guía se ha **editado a 26 de marzo de 2020**.
Incluye algunas disposiciones provisionales
vinculadas a *Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo,
de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente
al impacto económico y social del COVID-19*.

**Si finalmente el Gobierno amplía a este
colectivo de trabajadores/as medidas
específicas, actualizaremos la guía
inmediatamente.**

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 Mayer©

Madrid, 26 marzo de 2020.



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 **SEGURO DE DESEMPLEO**
 - 8 ¿Podría cobrar el paro si me despiden?
- 8 **CONCILIACIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA**
 - 8 ¿Puedo pedir reducción de jornada o adaptar mi jornada para el cuidado de familiares?
- 9 **PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL**
 - 9 ¿Tiene el/la empleador/a que tomar medidas de Prevención de Riesgos Laborales ante posibles contagios?
 - 9 ¿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 recogen medidas específicas para el colectivo de trabajadoras/es y empleadas/os de hogar y además muchas de las medidas aprobadas no son aplicables, como el teletrabajo o los ERTes, y siguen dejando a este colectivo sin derecho a la prestación por desempleo o cobertura específica ante una crisis sanitaria, económica y social que va a golpear con dureza a este sector ya de por sí, precario, feminizado y con un alto porcentaje de personas inmigrantes, como veremos a continuación.

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

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

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 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

derechos laborales del colectivo

Confederación Nacional del Trabajo

más de 1 año, o con al menos 7 días si llevas menos (o pagar el salario de esos días si avisan con menos).

- Pagarte una indemnización en metálico. Si el contrato de trabajo es posterior al 01/01/2020, la indemnización tiene que ser de 12 días de salario por cada año trabajado. Si el contrato es anterior al 01/01/2020, 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 suspenderte 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.

**Con la excusa
la crisis del
coronavirus
no pueden
mandarte de
obligaciones**

Fotografía: Álvaro Minguito©



GUÍA Empleadas de hogar

EMERGENCIA COVID-19

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.

4. 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

al no cotizar por desempleo, no se tiene derecho a paro, pero quizá puedas percibirlo por un trabajo anterior

o 180 días si no las tienes, podrás pedir el subsidio por desempleo, si cumples los requisitos.

5. 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 hijos)

derechos laborales del colectivo

Confederación Nacional del Trabajo

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

Consulta nuestra guía sobre Teletrabajo, conciliación y reducción de jornada:

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

6. 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:

sindical@comarcalsur.cnt.es

**el sindicato
que nos protege**



Fotografía: Byron Mayer©

Comarcal Sur Madrid

Paseo Alberto Palacios 2, Villaverde Alto. Madrid.

info@comarcalsur.cnt.es fcs-villaverde.cnt.es