



EMPLEADAS DE HOGAR

Medidas excepcionales por la crisis Covid-19

¿Qué **DERECHOS** tienen las trabajadoras del hogar en esta situación? ¿Baja laboral por padecer la enfermedad o confinamiento?

Las trabajadoras empleadas de hogar **tienen el mismo derecho** que cualquier otro trabajador o trabajadora a acceder **a las prestaciones de incapacidad temporal** con los mismos requisitos y coberturas, incluida también la nueva prestación por aislamiento forzoso o contagio derivado de Covid19.

En relación a las empleadas de hogar ¿Tienen derecho a disponer de un EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL?

El Ministerio de Sanidad no ha establecido un protocolo de seguridad y salud laboral específico para este sector de actividad. Se le aplica, por tanto, el **protocolo de recomendaciones básicas** que con carácter general ha establecido dicho Ministerio para todos los trabajadores/as para poder realizar la actividad con mantener la distancias de seguridad, puesta a disposición de instrumentos de limpieza y desinfección para realizar esta labor de forma más exhaustiva, adaptación de jornada para evitar la exposición en los transportes en horario de mayor afluencia... No se ha establecido la obligación de que la persona empleadora provea de mascarilla o guantes a la empleada.

En relación a las empleadas de hogar ¿Pueden negarse a ir a trabajar por RIESGO AL CONTAGIO? Y, en caso contrario, ¿qué ocurre si es la persona contratante la que se niega a que acuda al trabajo por riesgo al contagio?

Aunque la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (art. 21) establece la posibilidad de instar a la paralización de la actividad productiva cuando se produce un riesgo grave e inminente, antes de que la trabajadora acudiese a esta norma para paralizar la actividad, habría que relacionar qué medidas faltarían para poder realizar la actividad con seguridad (equipos de protección personal, distancias de seguridad, puesta a disposición de instrumentos de limpieza y desinfección para realizar esta labor de forma más exhaustiva, adaptación de jornada para evitar la exposición en los transportes en horario de mayor afluencia,...), notificar las carencias a la persona que te ha contratado y a la autoridad sanitaria para que proceda. Por tanto, negarse a acudir al trabajo no es una situación que encuentre amparo legal fácilmente.

Puesto que el empleo del hogar no es una de las actividades que se hayan visto obligadas al cierre por el estado de alarma, si no se dan las circunstancias descritas arriba, **estas trabajadoras deben acudir al trabajo.**

En este sentido, quizá sería preferible intentar negociar la utilización de vacaciones y la adaptación de jornada (en forma de horas a recuperar en el futuro), podría ser una solución pactada entre las partes.

De la misma forma, **si la persona que te ha contratado decide** que la trabajadora no acuda al trabajo, debería entenderse como un **permiso retribuido**. Quizá en este caso, también se podría intentar acordar con la trabajadora acudir al recurso de vacaciones y adaptación de jornada que hemos señalado antes.

¿En qué consiste el nuevo **SUBSIDIO EXTRAORDINARIO DE DESEMPLEO** para Empleadas de hogar?

Es una prestación asistencial de desempleo para Empleadas de hogar que como consecuencia de la situación derivada del Covid19 han sido:

- **despedidas**
- han visto **reducida la jornada** de trabajo como consecuencia de esta crisis sanitaria
- su actividad profesional ha sido **suspendida temporalmente** por el empleador o empleadora.

¿Qué **REQUISITOS** debes cumplir como Empleada de Hogar para acceder al nuevo subsidio?

- **Estar de alta en la Seguridad Social como Empleada de Hogar antes del 14 de marzo de 2020**, fecha en la que entró en vigor el RD 463/2020 que declara el estado de alarma
- Haber sido **despedida**, haber visto **reducida la carga de trabajo** o haber visto **suspendido su contrato** de trabajo a partir del 14 de marzo, por motivo de la crisis sanitaria Covid-19, cualquier que sea la causa (despido, pacto de reducción de jornada, pacto de suspensión del contrato. etc.).

¿Cómo debes **ACREDITAR** tu situación para acceder al nuevo subsidio?

En el caso de que el empleador o la empleadora haya decidido suspender tu actividad por causa del Covid19, deberá acreditar esta situación por medio de una **declaración responsable**, firmada, en la que quede constancia del momento en el que te dio la instrucción de dejar de ir a trabajar.

En el caso de que te despida, la situación se acredita mediante la **carta de despido**, la comunicación de desestimación del empleador/empleadora o la documentación acreditativa de la **baja en Seguridad Social** donde conste tal circunstancia.

Recuerda que el “desestimación” del empleador o empleadora es una modalidad específica de despido contemplada para este sector de actividad y que está recogido en el art. 11.3 RD 1620/2011.

¿Qué **CUANTÍA** tiene el subsidio extraordinario de empleadas de hogar?

El subsidio tiene una cuantía equivalente al **70% de las bases de cotización** que la Empleada de hogar tuvo el mes anterior al despido o la suspensión de actividad, por cada uno de los contratos que se han visto afectados de este modo por el Covid19.

Nunca podrá superar el límite de los 950 euros, establecidos por el Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de pagas extras.

¿Qué ocurre **SI TRABAJAS EN VARIAS CASAS** y has sido despedida o has visto reducida o suspendida la actividad en algunas de ellas pero no en todas?

Se te calculará la cuantía del subsidio tomando en consideración todas las relaciones laborales que se han visto afectadas por despido, reducción de horas o suspensión de la actividad.

En cada uno de estos contratos se aplicará la fórmula del 70% de las bases de cotización, y se sumarán todas ellas para establecer la cuantía total de la prestación.

La cuantía total de la prestación no podrá ser superior al SMI (950 €) con exclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias.

¿Qué **DURACIÓN** tiene el subsidio excepcional de Empleadas de Hogar?

No se ha establecido una duración máxima por el momento.

Con carácter general la medida tendrá una duración de **un mes**, aunque se prevé la **posibilidad de prórrogas**.

La norma establece que esta prestación se pagará por mensualidades.

¿Desde **CUÁNDO** tienes derecho a comenzar a recibir este subsidio de desempleo?

La fecha de efectos económicos de este subsidio comenzará **a partir de la fecha en la que se haya producido el despido** o a partir de la fecha en la que el empleador o la empleadora sitúen el cese o la reducción de la actividad en su declaración responsable.

¿Es **COMPATIBLE** este subsidio con otras prestaciones?

Sí, es compatible con seguir trabajando en aquellas actividades que ya se viniesen realizando con anterioridad (por ejemplo, se puede compatibilizar con el mantenimiento del trabajo como Empleada de Hogar en otras casas en las que ya se viniese trabajando).

Ahora bien, esta compatibilidad se condiciona a que **la suma de los ingresos derivados del subsidio y el resto de actividades no sea superior al Salario Mínimo Interprofesional** (950€ con inclusión de pagas extraordinarias). Debe entenderse que, en estos casos, el subsidio se percibe en la cantidad necesaria para complementar dicho nivel de rentas.

No es compatible con el subsidio de incapacidad temporal y tampoco con el **permiso retribuido recuperable** por Covid19, regulado en el RDL 10/2020.

¿Cómo se **TRAMITA** este subsidio de desempleo extraordinario para Empleadas de Hogar?

Aún no se ha abierto el plazo. El Servicio Público de Empleo Estatal establecerá en el plazo de un mes, a partir de la entrada en vigor del RDL 11/2020 (2 de abril), el procedimiento para la tramitación de solicitudes, que determinará los formularios, sistema de tramitación (presencial o telemático) y los plazos para su presentación.

En cualquier caso, recuerda que **AQUÍ** tienes referenciadas las diferentes vías de gestión on-line que ha habilitado el SEPE para la gestión de prestaciones.

¿Si sigues trabajando, pueden **IMPEDIRTE SALIR A LA CALLE**?

No. Estés trabajando con o sin contrato, externa o interna, en ningún caso la persona empleadora puede impedirte salir a la calle. Si te despiden por ello, **el despido sería improcedente o nulo**.

Las restricciones de movilidad sólo pueden decidir las autoridades gubernamentales en el marco de medidas excepcionales por el estado de alarma.

¿Y si tienes que **CUIDAR DE ALGÚN FAMILIAR**?

Tienes **derecho a reducir y/o adaptar tu jornada**. El RD de medidas urgentes 8/2020 de 17 de marzo prevé en su art. 6.1 la adaptación de jornada por necesidades de cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y para cónyuge o pareja de hecho por las siguientes razones:

- Edad, enfermedad o discapacidad o necesidad de cuidado directo por enfermedad, incluidas las personas contagiadas por el COVID19
- 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).

La **reducción de jornada viene acompañada de reducción del salario** equivalente, asimismo en caso de que se te despidan por acogerte al derecho de reducción de jornada se considerará un despido nulo.