

**ORIENTACIONES PARA PERSONAS EMPLEADAS DEL HOGAR Y PERSONAS EMPLEADORAS
DURANTE EL COVID-19**

INDICE:

I.	INTRODUCCIÓN.....	p.2
II.	PERSONAS EMPLEADAS DEL HOGAR CON CONTRATO	
	1. ¿Puede haber teletrabajo en este sector?.....	p.3
	2. ¿Qué puede suceder si la persona EH tiene el covid-19?.....	p.4
	3. ¿Qué puede suceder si la persona empleadora tiene el covid-19?.....	p.5
	4. ¿Las personas que trabajan como EH se pueden acoger a una reducción de jornada?.....	p.5
	5. ¿Se puede suspender el contrato?.....	p.6
	6. ¿Se puede plantear un ERTE según el RD 8/2020?.....	p.6
	7. Posibles causas de extinción de la relación laboral.....	p.7
	7.1 Por fallecimiento de la persona empleadora.....	p.7
	7.2 Por “libre desistimiento”	p.7
III.	PERSONAS EMPLEADAS DEL HOGAR EN SITUACION IRREGULAR	
	1. En situación laboral irregular.....	p.8
	2. En situación administrativa irregular.....	p.8
IV.	ALGUNAS PROPUESTAS PARA MANTENER EL EMPLEO EN ESTE SECTOR DURANTE LA EMERGENCIA DEL COV-19.....	p.8
V.	ENLACES DE INTERÉS.....	p.9
	ANEXOS – MODELOS.....	p.10 y ss

I. INTRODUCCIÓN

Como consecuencia del **covid-19** se ha generado una **grave crisis sanitaria** que está afectando gravemente a **nivel social y económico**. Para intentar paliar esta situación el Gobierno está adoptando una serie de medidas (RD 8/2020), entre las que **NO se ha tenido en cuenta a un sector especial vulnerablemente como son las empleadas del hogar**.

Por todos es sabido que es un sector que se caracteriza por la **feminización y precarización; sin la protección y cobertura social** que tienen otros sectores **y con un alto índice de economía sumergida**. Lo que se traduce en una clara **vulneración de Derechos**.

Por ello desde **Cáritas**, que cuenta con una larga trayectoria en el acompañamiento a estas personas, **se ha realizado un llamamiento a los poderes públicos para que se adopten medidas en concreto de cara a paliar la situación en la que se van a ver todas aquellas empleadas del hogar que pierdan su puesto de trabajo por culpa de esta crisis**.

Hemos de recordar que es un sector que no tiene reconocida legalmente la prestación por desempleo y, por tanto, **“no va a poderse beneficiar”** de muchas de las medidas adoptadas para el resto de trabajadores que pierdan su puesto de trabajo durante esta crisis, salvo que se adopten medidas en los próximos días.

Por ello, una de las Propuestas Políticas de Cáritas es incidir y propiciar un cambio legislativo que garantice el reconocimiento pleno de derechos, así como una protección social completa de este colectivo.

Por ello, en este documento y hasta que se adopten unas medidas concretas para garantizar la situación social y económica de estas personas, realizamos una serie de orientaciones para recordar que estas trabajadoras/es tienen derechos, e **informar de las posibilidades que esta situación nos da**, y por último **apelar a la corresponsabilidad y solidaridad entre todos/as**

II. PERSONAS EMPLEADAS DEL HOGAR CON CONTRATO Y DADAS DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Las personas empleadas del hogar con contrato y alta en la Seguridad Social a la llegada de esta crisis se pueden ver afectadas por alguna de las siguientes situaciones:

1. ¿Puede haber teletrabajo en este sector?

El teletrabajo o trabajo a distancia se recoge en el artículo 13 del ET y supone un acuerdo entre persona empleadora y persona empleada de desarrollo mixto de la prestación en el centro de trabajo y en el domicilio de la persona trabajadora.

En estas circunstancias de emergencia, además **se debe conciliar con el deber de seguridad.**

Es necesario recordar que la **persona empleadora tiene obligación de garantizar las condiciones de seguridad e higiene para la persona trabajadora.**

El trabajo del hogar es uno de esos servicios por cuenta ajena que principalmente se presta mediante la presencia efectiva del trabajador/a en el centro de trabajo, es decir en el domicilio del empleador/a y hay **POCAS POSIBILIDADES DE TELETRABAJO:**

POSIBILIDADES Y CONSECUENCIAS:

Se podría llegar a un **“acuerdo con el empleador/a”** para realizar algunas funciones en el domicilio de la E.H – p.ej.: *planchado de ropa, coser, preparar comida para llevarla al domicilio, llevar la compra, etc...* que sería conveniente plasmar por escrito.

2. ¿Qué puede suceder si la persona EH tiene covid-19?

En caso de que una trabajadora/or 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 o empleadora

2º Tramitar su baja por **INCAPACIDAD TEMPORAL;**

QUE SERÁ, DE FORMA EXCEPCIONAL, 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 complementaria a cargo de la empleadora o empleador

En caso de despido, se sigue cobrando la prestación por incapacidad temporal hasta que se produzca el alta. Pero NO tienen derecho a prestación por desempleo.

3º) En el caso de personas **EEHH** 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.

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

En estos casos la persona empleadora está obligada a **establecer y adoptar las medias de protección establecidas frente al contagio del coronavirus para proteger la seguridad y salud de la persona EH** 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/or** 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.**
- 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**

4. ¿Las personas que trabajan como EH se pueden acoger a una reducción de jornada?

Sí, como cualquier empleado/a, consideramos que las EE.HH 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.

5. ¿Se puede suspender el contrato?

Pueden contemplarse varias situaciones:

- a) Si el **empleador/ra** decide de **forma unilateral que no quiere que la trabajadora/or preste servicios** en el hogar familiar, **se lo deber 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:
 - Seguir **cobrando el sueldo** y seguir **cotizando a la Seguridad Social**
 - **No cobrar el sueldo, pero Sí seguir cotizando a la Seguridad Social.**

6. ¿Se puede plantear un ERTE según el RD 8/2020?

El RD 8/2020 no ha previsto, de momento, medidas específicas para realizar un ERTE a las EE.HH, por lo que a priori, consideramos que “técnicamente” sería “difícil”.

No obstante, HABRÁ QUE ESTAR PENDIENTE DE SI SE ADOPTAN NUEVAS MEDIDAS O INSTRUCCIONES EN ESTA MATERIA.

7. Posibles causas de extinción de la relación laboral durante la emergencia del covid-19

Recordar que en los **casos de despido** se tiene que comunicar por escrito y la persona EH tendría derecho a una **indemnización de 20 días por año trabajado con el límite de 12 mensualidades**

7.1 Por fallecimiento de la persona empleadora

Si se extingue la relación laboral por esta causa la persona EH tendría derecho a la liquidación de las pagas extras y vacaciones pendientes y a 1 mes de salario.

7.2 Por “desistimiento”

Este motivo está recogido de manera “especial” para el sector de EE. HH, y en virtud de él, el empleador/a 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/a opte por esta vía, debería proceder de la siguiente manera:

- 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.
- Tendría derecho a una **indemnización** de 12 días por año trabajado con el límite de 6 mensualidades.
- Se le daría de **baja en la Seguridad Social**
- Y **NO cobraría la prestación por desempleo** porque legalmente es una prestación que no tiene reconocida en la Ley de la Seguridad Social

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.**

III. PERSONAS EMPLEADAS DE HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR:

La economía sumergida es una realidad que se encuentra especialmente presente en este sector de actividad y, por tanto, no podemos olvidar que tendremos a dos tipos de personas trabajadoras, especialmente vulnerables.

1. Personas trabajadoras SIN CONTRATO y SIN ALTA EN SEGURIDAD SOCIAL,

Desde Cáritas, consideramos que el trabajo realizado por estas personas, **debe gozar de las mismas condiciones y derechos laborales que el resto de trabajadores/as**. Por ello, consideramos que debemos **pedir a los empleadores/ras**, como un ejercicio de responsabilidad que: tienen **la obligación de ofrecer un contrato por escrito y dar de alta en la Seguridad Social** desde la primera hora de trabajo efectivo.

Esta emergencia sanitaria nos está recordando cuán importante es estar protegido.

2. Personas extranjeras en situación administrativa irregular

Al igual que en el apartado anterior, no podemos hacer distinción alguna entre trabajadores/as. En este caso, además, porque el trabajo que desarrollan muchas de estas personas hoy, en el cuidado de personas mayores solas, personas dependientes etc...está siendo de capital importancia en estos momentos dónde estar SOLO es un riesgo para la supervivencia, por eso hacemos también **un llamado a la responsabilidad de los empleadores/as que puedan mantener los puestos de trabajo y abonar los salarios**.

IV. ALGUNAS PROPUESTAS PARA MANTENER LA CONTRATACION EN ESTE SECTOR DURANTE LA EMERGENCIA DEL COVID-19

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 EEHH 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.**

VER MODELO I (ANEXO)

2º La **persona EH podría acogerse a su derecho de reducción de jornada**, comunicándoselo al empleador/ra tal y como se recoge en el apartado II. 4 del documento.

VER MODELO II (ANEXO)

3º Si no fueran posibles las vías anteriores, se podría acordar el disfrutar las “vacaciones” durante estos momentos de emergencia. Lo cual implicaría seguir manteniendo el contrato y el alta en la seguridad social, mientras dure el tiempo de vacaciones acordado. Recordar que 15 días pueden ser impuestos de manera “obligada” por la persona empleadora y los otros 15 días los puede elegir la persona empleada.

POR ÚLTIMO, RECORDAR QUE SI LA PERSONA EMPLEADA SIGUE PRESTANDO SERVICIOS NECESITARÍA UN CERTIFICADO DE SU EMPLEADOR/RA PARA PODERSE DESPLAZAR A SU PUESTO DE TRABAJO SIN SER SANCIONADA. VER MODELO 3 (ANEXO)

ASIMISMO, RECORDAR QUE LOS MODELOS QUE SE FACILITAN EN EL ANEXO SON MERAMENTE ORIENTATIVOS.

V. ENLACES DE INTERÉS

- <https://www.comunidad.madrid/noticias/2020/03/12/elaboramos-protocolo-actuacion-prestacion-servicio-ayuda-domicilio>
- https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/doc_sosa_protoc_saad/es_def/djuntos/ANEXO2_SAD_RECOMENDACIONES_CAS.pdf
- <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/10721/10957/2222/2225>
-

ANEXO

MODELO I – (Este modelo es orientativo)

**ACUERDO DE SUSPENSIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE PRESTAR SERVICIOS, CON
MANTENIMIENTO DE SUELDO Y ALTA EN LA SEG. SOCIAL/ CON MANTENIMIENTO DE
SEGURIDAD SOCIAL.**

Enade.....2020

REUNIDOS

DE UNA PARTE.....DATOS DE LA PERSONA EMPLEADORA

DE OTRA PARTE..... DATOS DE LA PERSONA EMPLEADA

Actúan, la primera en su condición de persona empleadora, la segunda en su condición de persona empleada, reconociéndose ambas plena capacidad para otorgar el presente documento de **suspensión del contrato por MUTUO ACUERDO.**

MANIFIESTAN

Que mantienen una relación laboral del servicio del hogar familiar, plasmada en contrato escrito de fecha

Que debido a la situación actual de confinamiento para evitar la propagación del Covid 19, el empleador no desea que la trabajadora preste servicios en el domicilio del hogar familiar arriba consignado.

Que entendiendo que esta circunstancia no es provocada por la trabajadora, la persona empleadora se compromete a¹:

- mantener a la trabajadora en situación de alta, con el mantenimiento íntegro de su salario. (opción 1)
- mantener a la trabajadora en situación de alta, sin abono de salario. (Opción 2).

Que la trabajadora acepta.

Por ello, ambas partes

ACUERDAN

Primero.- Se procede a la suspensión de la obligación de prestar servicios por parte de la trabajadora en el domicilio del hogar familiar, en las condiciones, jornada y horario consignados en el contrato al que se anexa esta suspensión.

Segundo.- La persona empleadora se compromete a NO DAR DE BAJA en la Seguridad Social a la trabajadora y a pagar el salario correspondiente de.... (lo que corresponda).

Tercero.- Esta suspensión se mantendrá durante el tiempo que dure el confinamiento motivado por la situación de emergencia del COVID 19.

Al vencimiento del plazo de suspensión, la trabajadora deberá reincorporarse a su puesto de trabajo en las condiciones, jornada y horario previos a la suspensión.

Y en prueba de conformidad, firman el presente documento por duplicado, en el lugar y fecha indicados al inicio.

D/Dña. nombre y apellidos del
gerente

D/Dña. nombre y apellidos del
trabajador

ⁱ En función de la opción elegida.

MODELO II – (Este modelo tiene carácter orientativo)

COMUNICACIÓN DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES DE CUIDADO COVID-19

En ade.....de 2020.

Estimado/a

Por la presente le **COMUNICO** que, como consecuencia de las actuales circunstancias debidas a la situación de emergencia provocada por el COVID 19, tengo bajo mi cargo el cuidado de mi(Recordad que los supuestos a los que se pueden acoger son: cónyuge o pareja de hecho, o de los familiares por consanguinidad, hasta el segundo grado de la persona trabajadora (padres, hijos, suegros, yernos, nueras, abuelos, nietos, hermanos y cuñados)

En consecuencia, necesito acogerme al derecho concedido en el artículo 6 del RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID 19 y de los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, de reducción de jornada.

La citada reducción será del 100% de la jornada e implicará igualmente la reducción en esa cantidad de mi salario. Esta situación durará lo que se establezca en la normativa excepcional dictada para este periodo y se hará efectiva desde el díade.....de 2020.

Lo que comunico a los efectos oportunos,

Firmar del trabajador/ra

MODELO III – (Este modelo es orientativo)

CERTIFICADO INDIVIDUAL ACREDITATIVO DE NECESIDAD DE DESPLAZAMIENTO PARA TRABAJAR

RD 46/2020 de 14 de Marzo, estado de alarma por la crisis sanitaria del COVID 19.

D./DOÑA, mayor de edad, con DNI/NIE Nºcertifica a los efectos de lo establecido en el RD 46/2020 de estado de alarma por la crisis sanitaria del COVID 19, que D/DOÑA,, mayor de edad con DNI/NIE/ Nº

PASAPORTE.....se desplaza todos los días de su domicilio particular sito en la calle..... para el cuidado de una persona mayor/ de una persona dependiente/ en el domicilio sito en la calle..... (o para trabajar como EH...)

Lo que firmo a los efectos oportunos de poder acreditar su desplazamiento enade.....de 2020.

Fdo.....

Nota: Este certificado tendrá valor mientras esté en vigor la emergencia por COVID-19 decretada por el gobierno de España.