

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR DURANTE LA SITUACIÓN PROVOCADA POR LA PANDEMIA DEL COVID-19 O CORONAVIRUS.

PREGUNTAS FRECUENTES:

1.-¿Qué consecuencias tiene la vigencia del estado de alarma en el ámbito del derecho laboral en el ámbito del servicio doméstico?

Por desgracia el Gobierno no ha tenido consideración con la relación laboral de carácter especial en el servicio del hogar familiar, que ya de por sí, es una relación con pocas garantías y desigualdades injustificadas respecto al resto de regímenes laborales.

Todas las medidas que se han adoptado por el estado de alarma, incluido el RD 8/2020 de 17 de marzo de medidas urgentes, donde se regulan los nuevos procedimientos de suspensión de contratos de trabajo, medidas en prestaciones por desempleo, autónomos/as, etc, no mencionan esta relación laboral de carácter especial.

Pues bien, tal como comentamos esta relación laboral **NO** tiene derecho a prestación por desempleo y prevé una forma de extinción de relación laboral sin causa, lo que puede suponer un auténtico drama para el colectivo de trabajadoras/es, en su mayoría mujeres, muchas inmigrantes y muchas de ellas en situación administrativa irregular, debemos recordar, que aunque estas personas no tengan su situación administrativa regularizada, son también titulares de derechos y se les debe reconocer el derecho a la protección de la salud, así como garantías y derechos laborales en su trabajo, ya que muchas personas que trabajan en los hogares están en esta situación.

En materia de relaciones laborales, tan sólo se puede aplicar de este nuevo Real Decreto el derecho de adaptación o reducción de jornada por cuidado de personas con necesidad.

Además debemos destacar que los plazos de caducidad y de prescripción para interponer acciones administrativas y judiciales están suspendidas así como todas las actuaciones procesales salvo supuestos muy concretos, con lo cual, la impugnación de algunas decisiones de los y las empleadoras domésticas se pueden presentar telemáticamente, pero se ve limitada su celebración a corto plazo.

2.-¿Qué obligaciones tienen los empleadores/as de servicio domésticos en materia de prevención de riesgos laborales y protección de la salud?

Lamentablemente a esta relación laboral NO se le aplica la Ley de Riesgos Laborales, por lo que, a priori, no podría aplicarse el art. 21 de la citada ley, no obstante a lo anterior, recordamos que aunque no se aplique, no significa que el empleador/a no tenga obligación de que el trabajo de la trabajadora/or doméstica no se haga en condiciones de seguridad, por lo que, entendemos que sí podría ser de aplicación el art. 21.2 que establece que en caso de riesgo grave e inminente riesgo para la salud, el derecho a interrumpir su actividad laboral, habida cuenta de que el derecho a la salud e integridad física es un derecho fundamental, por lo que, dependiendo de la circunstancia concreta, NO se debe, en general, poner en grave riesgo la salud. Aun así, también hay que recordar que en caso 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.

Del mismo modo, el incumplimiento grave de las medidas de seguridad y salud en el trabajo doméstico del empleador/a puede dar lugar a sanción administrativa y da derecho a que la trabajadora/or pueda rescindir la relación laboral con derecho a indemnización.

En la situación actual, desde ALA llamamos a los y las empleadoras y a los y las trabajadoras domésticas a que pacten y cumplan las medidas de seguridad de distancia, uso de baños, material adecuado, desinfección y limpieza que están recomendando continuamente la Administración, asimismo reclamamos por parte de la administración competente, tanto autonómica como estatal un protocolo claro con indicaciones de prevención para este sector

Hasta el momento sólo se ha publicado un protocolo de actuación para la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio; (<https://www.comunidad.madrid/noticias/2020/03/12/elaboramos-protocolo-actuacion-prestacion-servicio-ayuda-domicilio>) por parte de la Dirección General de Salud Pública de la Consejería de Sanidad de Madrid, que incluye medidas genéricas en caso de estar ante dos escenarios:

- Personas/os afectados por coronavirus; la empresa encargada del servicio deberá elaborar un informe caso a caso y también una propuesta en relación a la continuidad o suspensión del servicio. En este escenario los auxiliares deberán utilizar EPI (Equipos de protección individual) que incluye bata resistente a líquidos, mascarilla de alta protección o guantes y protección ocular anti salpicaduras
- Personas no afectadas por coronavirus: Extremar las medidas higiénicas, los auxiliares deberán usar batas desechables para uso individual en cada domicilio, mascarilla y guantes desechables. El material desechable se eliminará en la basura de cada domicilio.

Asimismo, desde el departamento de salud del Gobierno Vasco se han emitido recomendaciones para la prestación del Servicio a domicilio en el mismo sentido https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/doc_sosa_protoc_saad/es_def/adjuntos/ANEXO2_SAD_RECOMENDACIONES_CAS.pdf

Como ya hemos establecido previamente, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales excluye expresamente de su aplicación (art. 3.4) a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar; ello hace que no esté a disposición de estas/os trabajadoras/os el derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que existe un riesgo grave e inminente para su vida o su salud y que regula el art. 21.2 de la Ley.

Sin embargo, si que existe el derecho a la prevención de riesgos laborales y protección a la salud y seguridad e higiene de las/os empleadas/os del servicio del hogar familiar que sólo están excluidos de las medidas acordadas en dicha ley y en sus normas de desarrollo, y así;

El art. 1 de la Ley de prevención de riesgos laborales establece que la normativa sobre la prevención de riesgos laborales está constituida por dicha ley y sus disposiciones de desarrollo y complementarias "...y por cuantas otras normas legales o convencionales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito".

El art. 3.4 de la propia ley de prevención de riesgos laborales, pese a la exclusión expresa de la relación laboral del servicio del hogar familiar, establece la siguiente obligación imperativa "...el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene".

El art. 3.b) del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar dispone "con carácter supletorio, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación, será de aplicación la normativa laboral común"

El art. 7.1 de dicho Real Decreto establece que el trabajador tendrá los derechos y deberes laborales establecidos en esa norma "...y en los arts. 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores"; regulando el art. 4.2.d) del E.T. el derecho "a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales" y el art. 5.b) del E.T. el deber del trabajador de "observar las medidas de prevención de riesgos laborales".

Asimismo el art.7.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar dice que "el empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico.

El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado”. Sin perjuicio de todo lo anterior la Constitución regula el derecho fundamental a la integridad física y moral (art. 15) y el derecho a la protección de la salud (art. 43.1).

De todo lo anterior se deduce el derecho a la prevención de riesgos laborales y seguridad e higiene en el trabajo para los trabajadores al servicio del hogar familiar y la obligación del empleador de cuidar que el trabajo se realice en las adecuadas condiciones de seguridad e higiene, adoptando medidas eficaces de protección de la salud de los empleados.

No cabe duda que entre las medidas de protección a la salud y las condiciones de seguridad e higiene se encuentra toda la normativa publicada en relación con la protección de la salud por los riesgos del COVID-19, normativa específica y que forma parte de la prevención de riesgos laborales en virtud de lo dispuesto en el propio art. 1 de la LPRL (“...cuantas otras normas legales o convencionales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito”) y cuyo cumplimiento es exigible ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, por la propia especificidad del estado de alarma y la normativa que lo regula, ante las fuerzas y cuerpos de seguridad (Policía, Guardia Civil, Policía Municipal o Policías autonómicas).

Partiendo de que el incumplimiento de las normas del estado de alarma en materia de protección frente al COVID-19 supondría un incumplimiento de la normativa de seguridad y salud laborales y de prevención de riesgos laborales, en casos en los que se produzcan lesiones a los derechos de las trabajadoras del hogar en esta materia, cabría una demanda de extinción de contrato a instancia del trabajador, con fundamento en el art. 50 del E.T. y en el art. 7.2 del Real Decreto 1620/2011, por vulneración de derechos fundamentales: integridad física o trato degradante lesivo de la integridad moral (sentencia T.C. 6-5-19, 56/2019), que, teniendo en cuenta las particulares condiciones en las que se presta el servicio del hogar familiar podría fundamentarse como acoso. La demanda se sustanciaría por el procedimiento de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, con posibilidad de solicitud de medidas cautelares que se regulan en los arts. 180.4 y 79.7 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social lo que permitiría el cese en la prestación de servicios y el mantenimiento del deber empresarial de cotizar y abonar los salarios sin perjuicio de lo que posteriormente pueda resolverse en la sentencia.

Asimismo, desde el departamento de salud del Gobierno Vasco se han emitido recomendaciones para la prestación del Servicio a domicilio en el mismo sentido https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/doc_sosa_protoc_saad/es_def/adjuntos/ANEXO2_SAD_RECOMENDACIONES_CAS.pdf

Sin embargo hasta el día de hoy no existen recomendaciones específicas para este colectivo y es lo que reclamamos desde ALA por parte de las administraciones públicas.

3.-¿Pueden obligarme a ampliar o reducir mi jornada por la crisis del Covid-19 y cuáles son las medidas que se han adoptado por parte de las Autoridades?

Debemos destacar que esta situación de crisis NO justifica en sí misma una reducción o ampliación de jornada en el ámbito del servicio doméstico, **salvo que se pacte de mutuo acuerdo**. Si no estás de acuerdo con que te amplíen más allá de la que tienes pactada por contrato o reduzcan, **se debe firmar como “no conforme”**. En todo caso, si el empleador/a doméstico obligue a realizar 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 (que recordamos tiene límite de 20 horas semanales y deben constar en el contrato así como remunerarse) se deben reconocer y abonar adicionalmente al salario habitual o bien pactar tiempo de descanso equivalente. Recordamos asimismo, que en la situación actual pervive 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 (a ser posible clarificando cuáles son ordinarias, complementarias y/o extraordinarias) y cuáles de mera presencia o disponibilidad locativa.

El tiempo de presencia en el trabajo del hogar es el tiempo que se permanece en la vivienda familiar, y a pesar de no realizar alguna actividad específica se está trabajando y se pueden realizar actividades tales como abrir la puerta o coger el teléfono, recuerda que este tiempo no puede exceder las 20 horas semanales.

4.-¿Tengo derecho a reducir y/o adaptar mi jornada por cuidado de familiares?

Sí, el Real Decreto 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 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.

Este derecho se articula como prerrogativa de la trabajadora/or que debe ser ejercido conforme a principios de proporcionalidad y su contenido consiste en la adaptación del horario y/o reducción de jornada, la cual, viene acompañada de reducción del salario equivalente, asimismo en caso de que se me despida por acogerme al derecho de reducción de jornada se considerará un despido nulo con la indemnización de 33 días por año trabajado en vez de 20 días.

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

Debemos recordar que las trabajadoras del hogar tiene derecho a 30 días naturales al año. como cualquier otra trabajadoras. En caso de desacuerdo en el disfrute, elegirán 15 días los empleadores y 15 días la trabajadora/or, en el caso actual, 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, además, hay que recordar que los empleadores/as deben preavisar con dos meses de antelación. En este punto hay que destacar también que los empleadores/as que se llevan a una segunda residencia a la trabajadora/or doméstico bajo el pretexto de “vacaciones”, recordad que esta situación NO son vacaciones. Las vacaciones son de **DESCANSO**, es un derecho de total desconexión y donde la trabajadora/or tienen derecho a estar donde quieran y con quién quieran.

Además es importante recalcar que si te acoges a la reducción de jornada por cuidado de familiares no se verán reducidas las vacaciones que por derecho te corresponden.

6.-¿Pueden trasladarme con motivo de la situación de crisis?

Si la empleada/o es trasladada fuera de la localidad donde habitualmente presta servicios, tiene derecho a extinguir la relación laboral con derecho a una indemnización de 12 días por año trabajado, con el límite de 6 mensualidades. Si quién extingue la relación laboral es el empleador/a 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/or a licencia remunerada de 6 horas semanales para buscar empleo.

Es importante recordar que si el traslado dura 7 días o más se entiende aceptado por ambas partes y se conserva el contrato de trabajo.

La normativa prevé que en caso de traslado temporal puede acordarse una suspensión de la relación laboral, dejando sin efecto las obligaciones mutuas de prestar servicio y abonar salario así como las de cotización a la seguridad social. Recomendamos encarecidamente a las trabajadoras/es domésticos que valoren “acordar” con sus jefes dicha situación porque supone que el trabajador/a va a dejar de cobrar y **NO** tiene derecho a solicitar prestación por desempleo de ningún tipo.

7.-¿Me pueden despedir por causa del Covid-19?y ¿Me pueden aplicar el llamado ERTE?

En el ámbito del servicio doméstico no es de aplicación las causas de fuerza mayor, despido colectivo ni despido objetivo, las demás causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores sí son de aplicación.

Además, toda aquella extinción que no sea un despido disciplinario o desistimiento en este tipo de relaciones laborales, se considerará un despido y se aplicarán las reglas de despido improcedente con la especialidad de que la indemnización es de 20 días por año trabajado con el límite de 12 mensualidades.

El desistimiento es una extinción de la relación laboral sin causa cuyo requisito principal es la comunicación por escrito con preaviso de 20 días si la relación laboral ha durado más de 1 año o de 7 días en caso de haber durado menos de 1 año. Esto supone una absoluta desprotección y echamos en falta que el Estado no haya previsto alguna medida para la conservación del empleo doméstico, habida cuenta de que, aparte de que la indemnización por desistimiento es muy pequeña por ser el empleador/a una persona física y por el hecho de que en esta relación laboral **NO** hay derecho a prestación por desempleo.

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 una indemnización de 12 días por año trabajado con el límite de 6 mensualidades. Si no se cumple uno de los requisitos, se entiende que se ha optado por despido con derecho a la indemnización de 20 días por año con límite de 12 mensualidades.

El llamado expediente por regulación temporal de empleo (ERTE) 47, 51.7 ET y RD 1483/2012), no se aplica a las trabajadoras de servicio doméstico, sin embargo; El contrato de trabajo con la trabajadora del hogar puede suspenderse, cuando existan causas que lo justifiquen, 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 estos están en casa debido a la actual situación se podría justificar dicha suspensión, en este caso no se tendrá derecho a sueldo y tampoco a prestación por desempleo.

8.-¿Qué ocurre si estoy embarazada?

Se debe tener mucho cuidado con esta situación por lo vulnerabilidad que existe y tener especial atención a las medidas planteadas en el punto 2 de este documento, recordemos que se considera nulo el despido realizado con motivo del embarazo de una trabajadora (maternidad, incapacidad temporal por riesgo embarazo, lactancia, etc.), recomendamos comunicar de forma fehaciente o por escrito este estado (dependiendo siempre de cada caso individual) para que se pueda desplegar el paraguas de protección.

Como no hay existe previsión de novedades a nivel legislativo para este sector, recomendamos encarecidamente que cualquier documento que se reciba por parte del empleador/a doméstico, **SE FIRME COMO “NO CONFORME”** y que no se lleguen a acuerdos en caso de que no se esté segura/o de lo que se está firmando, porque puede ser muy perjudicial para los derechos.

En caso de que se trabaje recomendamos que las trabajadoras/es se informen bien sobre medidas de protección y que obliguen a los empleadores/as que fomenten la seguridad y salud y establezcan protocolos de actuación para diversos escenarios (notar síntomas de persona a la que se cuida, síntomas de la trabajadora doméstica, etc.)

9.-¿En qué situación queda una persona trabajadora afectada por el coronavirus?

En caso de que una trabajadora se infecte con el COVID-19, recordemos que **TIENE DERECHO DE INCAPACIDAD TEMPORAL**, debe ponerlo en conocimiento del empleador o empleadora y tramitar su baja por **INCAPACIDAD TEMPORAL**, y se considerará accidente de trabajo de manera que percibirá la prestación por tal contingencia desde el primer día de la baja, y 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. Recordemos que de manera injusta, discriminatoria y arbitraria, las trabajadoras no tienen derecho a prestación por desempleo y no están incluidas en las medidas del artículo 25 de Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

10.-Si me dan de baja ¿Cuánto me pagarán?

Si es que estoy a tiempo completo, lo que deberían pagarme no puede ser menos que 27,425€ al día, para el resto de bases puedes consultar la página de la Seguridad Social <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/10721/10957/2222/2225>

DESDE ALA RECLAMAMOS LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 189 DE LA OIT PARA PODER SOLVENTAR LAS DESIGUALDADES INJUSTIFICADAS EN CUANTO A DERECHOS LABORALES Y ACCESO A PRESTACIONES POR PARTE DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

COMISIÓN LABORAL ALA