

# Guía breve para personas trabajadoras del hogar durante la alarma por el COVID-19



## Presentación

La **Asociación Claver** es una organización sin ánimo de lucro promovida por el Centro Arrupe y la Comunidad de Vida Cristiana en Sevilla (CVX), que surge en el año 2000 con ámbito de actuación en Andalucía y encuentra inspiración en el testimonio de San Pedro Claver, el esclavo de los esclavos”, el santo jesuita que asistía a esclavos devolviéndoles la dignidad, haciéndoles sentirse personas.

Forma parte del [Servicio Jesuita a Migrantes-España](#), red de entidades jesuitas dedicadas al acompañamiento, servicio y defensa de las personas migrantes y sus organizaciones, conformada por la [fundación Migra-Studium](#) (Barcelona), en la [fundación San Juan del Castillo](#), [el Centro Pueblos Unidos](#)(Madrid), [Fundación social Ignacio Ellacuría](#)(Bilbao) y la [Asociación Claver](#)(Sevilla). El SJM cuenta con una delegación en Valencia y una oficina en Melilla. Forman parte de una red SJM ampliada otras entidades vinculadas a la Compañía de Jesús, como la [Asociación Atalaya Intercultural](#) (Burgos), el [Centro P. Rubio](#) (Madrid), la [Fundación Red Íncola](#) (Valladolid), el [Centro Lasa](#) (Tudela) y el [Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones de la Universidad Pontificia Comillas](#) (Madrid).

La línea *mujer migrante* de Claver-SJM quiere dar visibilidad a las mujeres inmigradas, promover su igualdad y no discriminación. Defiende sus derechos, acompaña procesos de acogida, participación y empoderamiento, así como coordina acciones de incidencia a través del equipo *mujer migrada* del SJM España. Igualmente, forma parte de la Plataforma de Empleo del Hogar de Sevilla.

El estado alarma revela la importancia de los cuidados, a la vez que hace patentes situaciones de desprotección que sufren las trabajadoras en este sector, su gran vulnerabilidad. Claver-SJM ha encomendado la elaboración de esta *Guía para personas trabajadoras del hogar durante la alarma por el COVID-19* a **José María Gordon Prats**. Abogado laboralista, trabaja en del despacho de Aurora León González, con el que Claver-SJM tiene concertado el asesoramiento jurídico-laboral a mujeres inmigradas. Se trata de un servicio especialmente prestado a trabajadoras en el sector del hogar y de los cuidados, dentro del **programa Transformadoras**, que cuenta con el sostén de la *Fundación Yanduri*.

## Índice

---

### 1

1.- cuestiones generales independientes del COVID-19 .....	3
--	---

---

### 2

2.- Medidas generales durante el estado de alarma .....	3
---	---

---

### 3

3.- Posibles situaciones por COVID-19 .....	3
3.1.- Despido .....	3
3.2.- Finalización o extinción del contrato de trabajo por decisión de la persona trabajadora .....	4
3.3.- Suspensiones de la relación laboral por decisión de la persona empleadora.....	5
3.4.- Suspensiones, excedencias y permisos del Estatuto de los Trabajadores (ET). .....	5
3.5.- Medidas extraordinarias en el estado de alarma por el COVID-19.....	6
3.6.- El aislamiento y el contagio por COVID-19 son accidente de trabajo .....	7

## 1.- cuestiones generales independientes del COVID-19

Cuando decidas reclamar o ejercer algún derecho deja constancia por escrito, para defenderte frente a un posible despido.

En caso de despido firma los documentos que te den añadiendo la fecha y la expresión “no conforme”.

## 2.- Medidas generales durante el estado de alarma

Se mantiene la obligación de trabajar. Si llega el caso, pide a la **persona empleadora** que te **comunique mediante escrito firmado que no vengas a trabajar**. Si no lo haces, podrías perder los salarios correspondientes y podrían convertirlo en causa de despido.

Observa las medidas de seguridad y salud en el trabajo. Cuando te conste que en la casa vivan personas en aislamiento médico o enfermas por COVID-19:

- Tienen que proveerte del **equipo de protección individual**: guantes, mascarillas, batas...
- Comunícalo inmediatamente a la Consejería de Salud y pide instrucciones.

Ante un **riesgo grave e inminente para tu salud no estás obligada a trabajar**.

**Las personas empleadoras no pueden impedir salir a la calle a las personas trabajadoras** internas o externas: eso solo puede decidirlo el Gobierno por razones excepcionales.

**La policía no puede exigirte ningún documento para demostrar que vas al trabajo o que vuelves de él**. De todas formas, **conviene llevar un certificado** de la **persona empleadora como que trabajas en su casa**, con sus datos de identidad personal y domicilio familiar.

## 3.- Posibles situaciones por COVID-19

### 3.1.- Despido

#### *A.- Posibles formas e indemnizaciones*

Despido disciplinario (art. 11.2. RD.1620/2011)

**No da derecho a indemnización**. Tiene dos requisitos:

1. Comunicación por escrito;
2. Acreditar alguno de los incumplimientos graves recogidos en el art. 54.2 del ET por el/la trabajador/a.

Desistimiento (art. 11.3 RD.1620/2011).

No necesita que exista causa ninguna, ni disciplinaria, ni objetiva, ni por fuerza mayor, es suficiente con que se cumplan estos 2 requisitos:

1. Comunicación por escrito, inequívoca y clara, de su voluntad de finalizar contrato.
2. En el mismo momento de la comunicación escrita: pago en metálico de una **indemnización** igual a 12 días de salario por cada año de servicio, con el límite de seis mensualidades de sueldo.

El **preaviso** de 20 días (o de 7 días si la antigüedad de la relación laboral no alcanza el año) es **opcional** para la persona empleadora, que puede sustituirlo por una indemnización en metálico equivalente a los salarios de dicho período.

#### Despido improcedente (arts. 11.2 y 11.4 RD.1620/2011)

Cuando se incumplen las exigencias legales, bien del despido disciplinario o bien del desistimiento, se considera despido improcedente y la persona trabajadora tiene derecho a una **indemnización** igual a 20 días de salario por cada año trabajado, con el límite máximo de 12 mensualidades de sueldo.

#### Despido nulo (arts. 53.4 y 55.5 del ET)

Cuando la extinción o finalización de la relación laboral responda a un **trato discriminatorio** o se produzca con **violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador** (p.ej. como represalia por haber reclamado o ejercido un derecho) o porque la persona trabajadora se encuentra en alguna de las situaciones protegidas por estar derivadas de nacimiento, adopción o acogimiento. En estos supuestos la persona trabajadora doméstica tiene derecho a:

- la **readmisión** o a una **indemnización** correspondiente a 33 días de salario por cada año de servicio con un máximo de veinticuatro mensualidades.
- y que le paguen los llamados **salarios de tramitación**, esto es, desde la fecha del despido hasta que se declare extinguida la relación laboral por el Juzgado o, si fuera el caso, la reincorporen.

### ***B) Ante la comunicación de la finalización de la relación laboral***

**Asegurate de poder probar que la decisión de extinguir o finalizar es de la persona empleadora y no tuya**

Por ley deben facilitarte dos documentos firmados por la persona empleadora con dos copias cada uno (una se la quedará la persona empleadora y tú la otra): el finiquito con la liquidación de los salarios pendientes y una carta de despido. **Firma** las dos copias de cada documento y escribe la **fecha** y **“no conforme”** al lado de la firma.

Si no consigues que te firmen ningún papel diciendo que te despiden, intenta que lo digan clara e inequívocamente que no quieren que trabajes más ante dos **testigos** o en una conversación **grabada**.

**Consulta lo antes posible un abogado o abogada** para que te asesore.

### **3.2.- Finalización o extinción del contrato de trabajo por decisión de la persona trabajadora**

**Comunicálo a la persona empleadora**, a ser posible por escrito y con siete días de antelación.

**No tienes derecho a indemnización, pero la persona empleadora está obligada a darte una hoja de liquidación de salarios**, en la que aparezcan las cantidades salariales pendientes a la fecha de extinción de contrato: p.ej., salario del mes corriente, de las pagas extraordinarias o de vacaciones. Debes firmar las dos copias (una para la persona empleadora y otra para ti) y junto

a la firma poner la fecha y “no conforme”, hasta que no se comprueben las cantidades que legalmente te corresponden.

### **3.3.- Suspensiones de la relación laboral por decisión de la persona empleadora**

La regulación especial del trabajo del hogar (RD 1620/2011) **no** prevé la **suspensión del contrato de trabajo por causa de fuerza mayor (ERTE)**. Se puede **suspender de mutuo acuerdo** con las siguientes condiciones:

- la persona empleadora se obliga a reincorporar inmediata y automáticamente a la persona trabajadora al terminar el estado de alarma;
- la persona trabajadora se obliga a volver al puesto de trabajo al día siguiente de levantarse el estado de alarma;
- el contrato conservará su antigüedad inicial, computando el período de suspensión;
- el período de suspensión afectará proporcionalmente a las pagas extraordinarias y a las vacaciones.

Las personas trabajadoras del sector del trabajo del hogar **no** tenéis **derecho a la prestación por desempleo**. Presta atención por si el gobierno cambia este punto por causa del COVID-19.

### **3.4.- Suspensiones, excedencias y permisos del Estatuto de los Trabajadores (ET).**

El Estatuto de los Trabajadores te reconoce el derecho a varias formas de suspensión, excedencia y permiso independientes del estado de alarma:

#### ***A) Causas generales de suspensión del contrato con reserva de puesto, art. 45.1 ET.***

- Incapacidad temporal por baja médica prescrita por el Servicio Público de Salud.
- Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Fuerza mayor temporal.
- Decisión de la trabajadora que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo por ser víctima de violencia de género.

#### ***B) Derecho a excedencia por cuidado de hija, hijo u otro familiar hasta el 2º grado de consanguinidad (art. 46 ET).***

- Para cuidado de hijo o hija, tanto por naturaleza como por adopción o guarda: por duración no superior a tres años desde la fecha de nacimiento o, en su caso, desde la resolución judicial o administrativa.
- Para cuidado de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: por duración no superior a dos años y que no pueda valerse por sí mismo debido a edad, accidente, enfermedad o discapacidad y no tenga ingresos por trabajo o negocio.

#### **Efectos**

En ambos casos el período de excedencia suma a efectos de antigüedad y tendrás derecho a la reserva del trabajo al menos durante el primer año. Cuando la persona trabajadora tenga familia

numerosa, la reserva del puesto será durante 15 meses si es de categoría general y durante 18 meses si es de categoría especial.

### ***C) Permiso retribuido de dos días (art. 37.3 ET).***

Por causa de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (familia política). Si tienes que desplazarte fuera de la localidad, el plazo será de cuatro días.

## **3.5.- Medidas extraordinarias en el estado de alarma por el COVID-19**

### ***A) Permiso retribuido y recuperable obligatorio desde el 30 de marzo hasta el 9 de abril***

Con fecha 29 de marzo se ha publicado y ha entrado en vigor el “Permiso Retribuido Recuperable” (RD-L 10/2020, de 29 de marzo). La medida dispone su disfrute obligatorio en las siguientes condiciones:

- se suspenderá la prestación de servicios desde el lunes 30 de marzo hasta el jueves 9 de abril, ambos inclusive;
- se percibirá el 100% de los conceptos salariales;
- las horas de trabajo afectadas se recuperarán antes del 31 de diciembre de 2020 mediante acuerdo entre ambas partes, empleadora y trabajadora, respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

Entre las excepciones a la aplicación obligatoria de este permiso retribuido se encuentran aquellas personas cuyo trabajo consista, entre otras tareas, en atender a personas mayores, menores, personas dependientes o personas con discapacidad (n.º. 9 del Anexo del RD-L 10/2020). Estas personas siguen estando obligadas a trabajar y solo podrán ausentarse del trabajo sin pérdida de este, previo acuerdo de suspensión temporal de empleo firmado por la persona empleadora.

Dada la delimitación legal de la propia medida en el caso de las personas trabajadoras domésticas y considerando que en una mayoría de los hogares familiares hay personas mayores de 65 años y menores de edad cuyos centros educativos y de infantil han cerrado por motivo del COVID-19, en todo caso, se recomienda que cualquier suspensión del trabajo, con derecho o no al salario durante la misma, se recoja por escrito firmado por la persona empleadora y fijando la fecha de reanudación del trabajo. Siempre que se siga trabajando, conviene pedir por escrito, en su caso, el cumplimiento de las medidas de protección, los Equipos de Protección Individual (pantallas faciales, mascarillas, guantes, batas, etc.).

### ***B) Adaptación y/o reducción de jornada hasta el 100% por decisión de la persona trabajadora***

Entre las medidas dispuestas para frenar la propagación del contagio del COVID-19, está la posibilidad de adaptar el horario y/o reducir la jornada hasta el 100%, es decir, hasta la práctica suspensión de la prestación de servicios. Tienes que acreditar:

1. Necesidad de cuidar a alguna de las personas indicadas, que son: cónyuge o pareja de hecho y familiares por consanguinidad hasta 2º grado (abuelas, abuelos, madres, padres, hermanas, hermanos, hijas, hijos, nietas y nietos).

2. Que las personas indicadas estén en alguna de las circunstancias siguientes:
  - a. necesidad de atención de la persona trabajadora como consecuencia directa del COVID-19 por razones de edad, enfermedad o discapacidad;
  - b. decisión de autoridad gubernativa relacionada con el COVID-19 de cierre de centro educativo o de otra naturaleza donde se atendía o acudía alguna de las personas indicadas.
  - c. cuando la persona que venía encargándose del cuidado de alguna de las personas indicadas ya no pueda hacerlo por causa justificada relacionada con el COVID-19.

### ***Derechos que se te reconocen en las situaciones causadas por el COVID-19***

#### Adaptación de jornada

**Tipos:** cambio de horario, horario flexible, pasar de jornada partida a continua o viceversa, de régimen interno a externo, cambio en la forma de prestación del trabajo, o cualquier otro cambio que sea factible de modo razonable y proporcionado para atender temporalmente a alguna de las personas indicadas.

**Condiciones:** justificado, razonable y proporcionado a las necesidades de la casa donde se trabaje para las que se ha contratado.

**Concreción inicial:** la persona trabajadora lo propone y trata de llegar a un acuerdo.

#### Reducción de jornada

**Condiciones:**

- a. puede alcanzar el 100% de la jornada;
- b. se puede combinar con la adaptación de jornada;
- c. debe comunicarse a la persona empleadora con 24 horas de antelación;
- d. debe ser justificada, razonable y proporcionada a las necesidades de la casa.
- e. la persona trabajadora lo propone y trata de llegar a un acuerdo.

### **3.6.- El aislamiento y el contagio por COVID-19 son accidente de trabajo**

El **parte médico** que prescriba a la persona trabajadora el aislamiento o la enfermedad por COVID-19 da lugar a **situación de Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo** que da derecho a cobrar una prestación económica con las siguientes condiciones:

1. Basta estar de alta: no precisa cotización previa.
2. Cuantía: 75% de la base de cotización y se cobra desde el primer día. Orientativamente: trabajando como externa cobrando según el actual Salario Mínimo Interprofesional, el importe de la prestación económica es de 822,75 € al mes para una jornada semanal de 40 horas.
3. El inicio y duración de la prestación vendrá fijada por el parte médico ordenando el aislamiento o diagnosticando el COVID-19 y los partes de confirmación.
4. El pago de la prestación económica de la baja corresponde totalmente al INSS o a la Mutua con quien se tenga concertado en su caso.

Tramitación:



1. Llama a Salud Responde, explica la situación y pide indicaciones. Tu médico de cabecera tiene que expedir el parte médico de baja que te ordene el aislamiento o que diagnostique el COVID-19.
2. Rellena el formulario correspondiente de solicitud al Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, a la Mutua (pregunta a la persona empleadora si lo tiene concertado con una Mutua), y preséntalo acompañado del parte de baja.

Ten en cuenta:

- Si trabajas como interna tienes **derecho a permanecer alojada en el domicilio familiar de la persona empleadora** como mínimo 30 días.
- El cobro de la prestación por baja **requiere estar dada de alta en la Seguridad Social**, por lo que quedan excluidas las personas en situación de irregularidad administrativa y aquellas que no fueron dadas de alta).
- El **importe** de la prestación **depende de la base de cotización** fijada y comunicada por la persona empleadora al INSS; si es inferior a la debida según el SMI, será fraude a la Seguridad Social y podrás denunciarlo a la Inspección de Trabajo para corregirlo.