

Guía 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 anteriores al COVID-19	3
1.1.- La relación laboral en el sector del hogar es legalmente de “carácter especial”	3
1.2.- Negación de cualquiera de los derechos.....	3
1.3.- En cualquier supuesto de despido o de renuncia al puesto.....	3
1.4.- Prestaciones de la Seguridad Social	3

2

2.- Medidas generales durante el estado de alarma	3
2.1.- Plazos administrativos y judiciales suspendidos desde el 14 de marzo	3
2.2.- Mantenimiento de la obligación de trabajar.....	4
2.3.- Integridad física	4
2.4- Libertad personal y de circulación.....	4

3

3.- Posibles situaciones por COVID-19	5
3.1.- Finalización del contrato de trabajo por decisión de la persona empleadora	5
3.2.- Finalización o extinción del contrato de trabajo por decisión de la persona trabajadora	7
3.3.- Suspensiones de la relación laboral por decisión de la persona empleadora.....	7
3.4.- Suspensiones, excedencias y permisos del Estatuto de los Trabajadores (ET).	10
3.5.- Medidas extraordinarias en el estado de alarma por el COVID-19	11
3.6.- Suspensión del contrato por baja laboral por Incapacidad Temporal	12

4

4.- Anexos.....	14
-----------------	----

1.- cuestiones generales anteriores al COVID-19

1.1.- La relación laboral en el sector del hogar es legalmente de “carácter especial”

Esto significa que hay que atender al reglamento donde se regula de forma especial: el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, puede consultarse en:

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rd1620-2011.html

Si en el reglamento no se dispone nada sobre la cuestión que sea, entonces se ha de acudir al Estatuto de los Trabajadores (ET) y demás normativa laboral común. El ET puede consultarse en:

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/561075-et-2015.html

1.2.- Negación de cualquiera de los derechos

En relación con el ejercicio de cualquiera de los derechos de suspensión, excedencias, permisos, adaptaciones o reducciones de jornada:

1. Cuando decidas reclamar o ejercer algún derecho es recomendable que lo hagas por escrito, quedándote con una copia firmada por la persona empleadora como prueba de que ha recibido tu petición. Si lo haces verbalmente o por WhatsApp corres el riesgo de no poder probarlo en caso de que te despidan o tomen otro tipo de represalia. Por tanto, la forma más segura es dejar constancia por escrito de que se lo has pedido. En defecto de este procedimiento, recurre a una conversación grabada (mejor por teléfono con sistema de grabación), al correo electrónico y, por último, al WhatsApp.
2. Si la persona empleadora se opone de plano a tu reclamación o petición, la solución pasaría por demanda ante los Juzgados de lo Social, pero, dada la excesiva dilación, incluso en años, de los juicios se recomienda intentar llegar a un acuerdo con la persona empleadora sobre las condiciones o salarios que te correspondan por ley.

1.3.- En cualquier supuesto de despido o de renuncia al puesto

Firmar poniendo fecha y “no conforme” en los documentos que nos den, normalmente finiquito y, en su caso, carta de despido.

1.4.- Prestaciones de la Seguridad Social

La persona que trabaja en el sector de empleo del hogar carece de derecho a la prestación de desempleo, salvo que en los últimos 6 años se tengan 360 días cotizados fuera del trabajo en el hogar.

2.- Medidas generales durante el estado de alarma

2.1.- Plazos administrativos y judiciales suspendidos desde el 14 de marzo

Judicialmente, y en materia laboral y de Seguridad social, las **únicas excepciones a la suspensión plazos administrativos y judiciales** se da en los procedimientos de **conflicto colectivo** (donde la parte demandante es la representación de los trabajadores, p.ej., el comité de empresa o los sindicatos representativos) o para las **reclamaciones en materia de derechos fundamentales**, p.ej., para demandar por acoso laboral y/o sexual.

Aunque los plazos estén suspendidos, en caso de que te nieguen tus derechos (p.ej., al salario, al descanso, a la reducción de jornada o cualquier otro) conviene que busques **asesoramiento profesional** y, en su caso, ir preparando la reclamación o demanda para cuando se levante el estado de alarma y/o la suspensión de los plazos.

2.2.- Mantenimiento de la obligación de trabajar

Durante el estado de alarma, la **regla general** es que **se mantiene vigente el contrato de trabajo** y, por tanto, la **obligación de trabajar**. En consecuencia, si dicen que no vayas a trabajar o que ya te llamarán, tienes que pedir a la persona empleadora que te lo comunique por escrito firmado. Si no lo haces, podrías perder los salarios correspondientes y podrían convertirlo en causa de despido.

2.3.- Integridad física

No tienes obligación a trabajar si te encuentras ante un riesgo grave para tu salud e integridad física. Cuando el trabajo implique atender o cuidar personas de las que consta que están contagiadas o enfermas por COVID-19, lo mejor es comunicarlo inmediatamente a la Consejería de Salud (teléfono de *Salud Responde*, en Sevilla, el 955 545 060) y pedir las correspondientes indicaciones.

2.4- Libertad personal y de circulación

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.

Con las medidas tomadas hasta ahora, **la policía no puede exigirte ningún documento para demostrar que vas al trabajo o que vuelves** de él. De todas formas, sobre todo para las personas que estén en situación de residencia irregular, **conviene llevar una acreditación o certificado de la persona empleadora**, consistente en un escrito en el que esta se identifique, señale la dirección de su domicilio familiar, diga que trabajas en su casa y lo suscriba con su firma (Ver el [Modelo N.º 1](#), que viene en anexo al final de este documento).

3.- Posibles situaciones por COVID-19

3.1.- Finalización del contrato de trabajo por decisión de la persona empleadora

Cuando no se trata de una suspensión provisional, sino que cesa la relación laboral de forma definitiva.

Al igual que antes del estado de alarma por el COVID-19, en las relaciones laborales del hogar, **la persona empleadora** (aquella que aparezca en el contrato y, si no hubiera contrato escrito, la persona de quien recibas las órdenes de trabajo y el salario) **puede finalizar y extinguir la relación laboral sin necesidad de motivo alguno**. Es decir, a diferencia, de los trabajadores de empresas, en el sector del hogar la persona empleadora no tiene que justificar su decisión en ningún motivo concreto, solo comunicarte su voluntad por escrito.

A.- Posibles formas de finalización con distintas consecuencias indemnizatorias

La finalización del contrato podrá calificarse de alguna de las cuatro formas siguientes, según como se produzca la misma y con consecuencias indemnizatorias distintas cada una:

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.

Es decir, en caso de desistimiento, la persona trabajadora del hogar tiene derecho a una indemnización de 12 días de salario por cada año de servicio y, además, si no se cumple el período de preaviso también tendrá derecho a otra indemnización por los salarios correspondientes al período de preaviso (El preaviso es de 20 o de 7 días, según antigüedad sea mayor o menor de 1 año).

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.

Nota sobre la opción y la condena a la readmisión en el trabajo doméstico:

Debido a la opinión de muchos jueces, es habitual creer que no es posible la readmisión en el trabajo doméstico. Lo cierto es que el RD 1620/2011 no excluye esta posibilidad, derecho recogido en el ET, en consecuencia, entendemos depende de la voluntad de la persona empleadora. En este sentido se pronuncia la STSJ-And, n.º. 411/2019, de 13.02.2019, rec. n.º. 117/2018.

B) Medidas de defensa ante la comunicación de la finalización de la relación laboral

Antes que otra cosa, desde el momento en el que te comuniquen la finalización del contrato tienes que **asegurarte de poder probar que la decisión de extinguir o finalizar es de la persona empleadora y no tuya**. Para ello conviene tomar las siguientes medidas:

1. 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), los dos documentos son:
 - hoja de liquidación de los salarios pendientes, también llamada finiquito, (normalmente, indicará el salario del mes corriente, pagas extraordinarias, vacaciones, indemnización);
 - y una carta de despido, en la que te comuniquen su voluntad de finalizar contrato.

Tienes que **firmar** las dos copias de cada documento y escribir la **fecha** y **“no conforme”** al lado de la firma.

2. Si la persona empleadora no te comunica el despido por escrito firmado, antes de irte del trabajo tienes que intentar sobre la marcha que acepte escribir o firmar un papel con el siguiente texto:

D./Dña. (nombre de la persona empleadora) reconoce que D./Dña. (nombre de la persona trabajadora) ha trabajado en su domicilio desde el día (poner fecha inicio) con dirección en (poner dirección, CP y municipio) hasta la fecha de hoy (poner la fecha de hoy) en que le he comunicado su despido, a cuyo efecto firmo.

(Firma)

Fdo.: (nombre y apellidos de la persona empleadora)

En (municipio), a (día) de (mes) de 2020.

3. Si no consigues que te firmen ningún papel diciendo que te despiden, tendrás que volver a más tarde el día siguiente, con dos personas que hagan de testigos y decirle e insistirle a la persona empleadora en que quieres seguir trabajando, hasta que diga clara e inequívocamente que no quiere que trabajes más para ella. Si no tienes testigos, tendrás que grabar la conversación en la que te despiden.
- En cuanto a las comunicaciones por WhatsApp, y otros canales de mensajería instantánea, sin perjuicio de sacarlas del móvil y guardarlas en un soporte seguro (p. e., CD, ordenador, pendrive), hay que tener en cuenta que las comunicaciones por programas de mensajería instantánea no sirven, en principio y por sí solas, para probar el despido; por tanto, para tener seguridad de probar el despido es mejor utilizar los medios mencionados:
 1. comunicación escrita y firmada por la persona empleadora (cauce normal y legal);
 2. comunicación oral ante dos testigos;
 3. a falta de dos testigos fiables, grabar la conversación.

Finalizada la relación laboral conviene consultar lo antes posible un abogado o abogada para comprobar si todo está en regla o si, por el contrario, tienes que reclamar por algún motivo dentro del plazo de 20 días laborables. Aunque este plazo está suspendido y se reanuda cuando se levante el estado de alarma, es recomendable empezar a prepararlo cuanto antes.

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

Cuando no se trata de una suspensión provisional, sino que cesa la relación laboral de forma definitiva.

Puede ocurrir que, ante las circunstancias creadas por la pandemia y la declaración del estado de alarma, **te interese extinguir de manera definitiva tu relación laboral**, p. ej. para cuidar a menores o familiares. En este caso **basta con que lo comuniques a la persona empleadora** por escrito (recomendable) y con antelación al último día de trabajo, por ejemplo, 15 días o una semana antes.

Efectos

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

Situación temporal, provisional, como por ejemplo mientras dura el estado de alarma.

En primer lugar, presta atención a la práctica de **usar tus vacaciones para cubrir el período en el que no se trabaja durante el estado de alarma**: no pueden obligarte, pues el período de disfrute de las vacaciones debe fijarse de común acuerdo. **Si no hay acuerdo sobre la fecha de disfrute de las vacaciones**, se recomienda que cada parte fije la mitad de las vacaciones, así, se podría aceptar cogerse la mitad de las vacaciones durante el confinamiento del estado de alarma, si es la persona trabajadora quien decide unilateralmente cuando va a disfrutar la otra mitad a lo largo del año.

Para las empresas, según la normativa laboral común (art. 47 ET y su reglamento de desarrollo en el RD 1483/2012), la pandemia provocada por la enfermedad del coronavirus o Covid-19 y las medidas del estado de alarma son circunstancias que pueden ser consideradas **causa de fuerza mayor** por la autoridad laboral que **justifican la suspensión del contrato de trabajo** ((los llamados Expedientes de Regulación Temporal de Empleo o ERTE) con la consecuencia de la obligación de dejar de trabajar y de dejar de cobrar los salarios y generando derecho a la prestación por desempleo, si se tiene cubierto el período mínimo de cotización.

Sin embargo, la regulación especial del trabajo del hogar (RD 1620/2011) **no prevé este tipo de suspensión de contrato de trabajo**. Por otra parte, al regular el traslado del hogar familiar, sí se prevé la **posibilidad de suspender de mutuo acuerdo el contrato cuando el traslado es temporal**.

En suma, resulta discutible la aplicación al trabajo doméstico de la suspensión del contrato por causa de fuerza mayor prevista (ERTE) y que requiere intervención administrativa, por lo que es **recomendable que pactes con la persona empleadora un documento suscrito por ambas partes** que fije las **condiciones de la suspensión de mutuo acuerdo**, que deberá respetar las siguientes **cláusulas**:

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

Hay que tener en cuenta que, a diferencia del régimen común, **las personas trabajadoras del sector del trabajo del hogar no tenéis derecho a la prestación por desempleo salvo que hayáis cotizado un mínimo de 360 días en los últimos 6 años fuera del trabajo doméstico**. Ante esta falta de prestación de desempleo, puedes intentar negociar que te paguen un porcentaje, p. ej. el 50% o el 70%, del sueldo mientras dure el estado de alarma. Frente al tratamiento del Sistema especial de la Seguridad Social para las personas trabajadoras domésticas, sí que se han acordado **medidas extraordinarias para un acceso más favorable a la prestación por desempleo por parte de las personas trabajadoras del régimen común afectadas por un ERTE**. En concreto, no se les exige período mínimo de cotización previa y el período de prestación disfrutado no computa en el futuro consumo de los períodos máximos de percepción. España agrava así aún más su posición respecto a lo dispuesto a nivel internacional por el Convenio n.º. 189, sobre las personas trabajadoras domésticas de la OIT.

Consulta el [Modelo n.º 2](#), de acuerdo de suspensión para su libre utilización.

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

Sin suponer ninguna medida extraordinaria por motivo del estado de alarma, interesa tener en cuenta que, además, cuentas con las causas de **suspensión con reserva de puesto** del art. 45.1 del ET; con las **excedencias con reserva de puesto** del art. 46 del ET; y con los **permisos retribuidos** del art. 37.3 del ET, en todo lo que no sea incompatible con el trabajo doméstico. Entre unas y otras, conviene recordar las siguientes:

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

Entre las posibles causas de suspensión con reserva del puesto de trabajo caben destacar:

- 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).

A su vez, la persona trabajadora tiene derecho a la excedencia por cuidado de hijo o de familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad (abuelas, abuelos, madres, padres, hermanas, hermanos, hijas, hijos, nietas y nietos), con las siguientes condiciones:

- 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 el 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.

Consulta el [Modelo nº.3](#), de comunicado de excedencia por cuidados según art. 46 ET.

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

La persona trabajadora tiene derecho a dos días de permiso con derecho al salario a 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). Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento 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.

Situaciones que hay 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. En relación con las personas indicadas se dé alguna de las circunstancias siguientes:
 - a. necesita de la atención de la persona trabajadora como consecuencia directa del COVID-19 por razones de edad, enfermedad o discapacidad;
 - b. exista 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

La persona trabajadora del hogar tiene **derecho a adaptar y cambiar su jornada para hacer posible la atención temporal de alguna de las personas indicadas**. La adaptación o cambio puede consistir en cambio de horario, en 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.

Debe estar justificado por los anteriores presupuestos y ser **razonable y proporcionado a las necesidades de la casa** donde se trabaje para las que se ha contratado. La concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, aunque ambas partes deben tratar de llegar a un acuerdo.

Reducción de jornada

La persona trabajadora del hogar tiene derecho a una reducción especial y temporal de la jornada de trabajo con la reducción proporcional del salario en las siguientes condiciones:

- a. la reducción de jornada puede alcanzar el 100% de la jornada;
- b. se puede combinar con la adaptación de jornada;
- c. comunicada a la persona empleadora con 24 horas de antelación;
- d. justificada, razonable y proporcionada a las necesidades de la casa donde se trabaje
- e. la persona trabajadora propone la concreción horaria y trata de llegar a un acuerdo.

Consulta el [Modelo n.º 4](#), de comunicación de la adaptación de horario y/o reducción de jornada para su libre utilización con motivo del COVID-19.

3.6.- Suspensión del contrato por baja laboral por Incapacidad Temporal

El aislamiento o contagio es Accidente de Trabajo

Además del derecho a la baja por enfermedad o accidente, tanto común como laboral, como medida extraordinaria también se ha dispuesto que se considerarán como **Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo** los **períodos de aislamiento o contagio** de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19. Ello significa que:

1. No precisa cotización previa.
2. La prestación económica de IT por Accidente de Trabajo es del 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 y de 456,00 € al mes para una jornada semanal de 20 horas.
3. El inicio y duración de la prestación vendrá fijada por el parte médico ordenando el aislamiento o diagnosticando el COVID-19 (habrá de entregarse a la persona empleadora) y por el parte de alta.
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.

5. Tramitación: debes solicitarla al INSS o a la Mutua (pregunta a la persona empleadora) mediante el formulario correspondiente, que tendrás que rellenar y firmar, acompañándolo del parte de baja y los partes de confirmación del médico de cabecera.

Hay que tener en cuenta tres cosas:

- De forma general, en cualquier supuesto de Incapacidad Temporal por baja médica, si se venías trabajando 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 Salario Mínimo Interprofesional y según la jornada realizada, hay que comunicarlo al INSS.

4.- Anexos

Modelo n.º 1

CERTIFICADO DE TRABAJO DOMÉSTICO A EFECTOS DE DESPLAZAMIENTOS EX ART. 7.1. RD 463/2020.-

D/D^a., con DNI N.º. y, de conformidad con el art. 1.2 del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, en su calidad de empleador y titular del hogar familiar con dirección en (vía, número, piso... código postal y localidad), mediante el presente

CERTIFICA

1. Que el/la trabajador/a D./D^a. (nombre y apellidos), con DNI/NIE/Nº PAS. (número y letras), presta sus servicios en mi domicilio familiar en la dirección arriba señalada.

2. Que como trabajador/a debe desplazarse desde su domicilio particular en (vía, número, piso... código postal y localidad), hasta el domicilio familiar señalado, donde presta sus servicios, consistentes en atender necesidades y cuidados que nuestra unidad familiar requiere precisamente en la actual situación para tratar de frenar la propagación del COVID-19 y cumplir las medidas legales y administrativas dispuestas al respecto.

Se expide el presente certificado a los efectos oportunos y, en su caso, para acreditar los extremos expuestos ante la autoridad competente, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.1 del RD 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

En (localidad), a (día) de (mes) de 2020.

Fdo.: (Nombre y apellidos de la persona empleadora).

Modelo n.º 2**ACTA DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN VIRTUD DE MUTUO ACUERDO**

Reunidas/os, D./D^a. (nombre y apellidos), con DNI/NIE (número y letras). como empleador/a y D./D^a. (nombre y apellidos), con DNI/NIE (número y letras), como empleado/a del hogar de aquel/la,

EXPONEN

Que, ante las diferentes medidas legales y administrativas derivadas de la epidemia por COVID-19 y de la declaración del estado de alarma, ambas partes deciden de mutuo acuerdo la **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DOMÉSTICO** que las une, con las siguientes:

CONDICIONES

1.- Inicio y duración de la suspensión. Acuerdan suspender el contrato de trabajo que les une desde el día (número) de (mes) de 2020 y mientras dure la vigencia del estado de alarma.

2.- Efectos para la parte trabajadora. El/la trabajador/a dejará de prestar sus servicios y no tendrá derecho al percibo de salarios durante el período de suspensión del contrato. Si se viniera trabajando en régimen interno, el/la trabajador podrá permanecer alojado en el domicilio del/la empleador/a, sin que este pueda negarse.

3.- Efectos para la parte empleadora. El/la empleador/a dejará de recibir la prestación de servicios del/la empleado/a y no tendrá obligación de pagar los salarios por el tiempo de suspensión del contrato.

4.- Reanudación. La relación laboral se reanudará, sin necesidad de comunicación previa, el día siguiente a aquel en que se levante el estado de alarma con los consiguientes efectos:

- a. el/la empleado/a tiene la obligación de retomar su trabajo y el derecho de volver a cobrar los salarios correspondientes;
- b. la/el empleador/a recuperará la prestación de servicios a cargo del/la empleado/a y se obligará nuevamente al pago de los salarios correspondientes;
- c. la relación laboral se considerará reanudada conservando su antigüedad inicial.

Sin perjuicio de todo lo anterior, el/la empleador/a comunicará los cambios que conforme a ley considere necesarios, según evolucionen las medidas estatales y las necesidades del hogar familiar.

En (localidad), a (día) de (mes) de 2020.

La persona empleadora:

La persona trabajadora:

Fdo.: (Nombre y apellidos).

Fdo.: (Nombre y apellidos).

Modelo n.º 3

COMUNICACIÓN DE EXCEDENCIA POR CUIDADOS FAMILIARES

A D./D^a (nombre y apellidos), titular del hogar familiar con dirección en (vía, número, piso... código postal y localidad).

D./D^a (nombre y apellidos), trabajador/a doméstico/a en su hogar familiar,

EXPONE

Que, por medio del presente escrito y al amparo del art. 46.3. del ET, formulo mi **comunicación de excedencia por cuidado de hijo/a o familiar** con base en las siguientes

CONSIDERACIONES

1.- Siendo trabajador/a doméstico/a, a su vez soy madre/padre/abuela/o/hermana/o de (nombre y apellidos), circunstancia que acredita el Documento adjunto n.º 1. (acompañar copia de documentos públicos que acrediten el vínculo familiar) el/la cual, debido a edad/accidente/enfermedad/discapacidad, necesita de mi cuidado personal como consecuencia del COVID-19 y/o de las medidas gubernativas dispuestas para frenar su propagación.

2.- A efectos de atender sus cuidados, manifiesto mi decisión de ejercer el derecho a la excedencia para el cuidado de hijo/familiar al amparo del art. 46.3 del ET a partir del próximo día (número) de (mes) de 2020 y hasta el (día, mes y año), ambas fechas incluidas.

3.- En relación con el régimen de la excedencia por cuidado de hijo o familiar, el mismo se caracteriza por las siguientes particularidades:

- El período de excedencia computa a efectos de antigüedad.
- Deberé ser convocado/a a los cursos de formación profesional.
- Tengo derecho a la reserva de mi propio puesto de trabajo durante el primer año de excedencia. Transcurrido el cual, contaré con reserva para un puesto del mismo grupo y categoría profesional.
- La empresa deberá comunicar a la TGSS la excedencia en el plazo de 15 días desde su inicio.

4.- Recibida esta comunicación, solicito se me acuse p recibo de la misma mediante firma de su copia.

Por lo expuesto

SOLICITO

A D./D^a (nombre y apellidos), en su condición de persona empleadora, que, teniendo por presentado este escrito, tenga por comunicada la EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO/FAMILIAR SEGÚN DISPONE EL ART. 46.3 ET y, en consecuencia, acuse recibo firmando la copia de la presente.

En (localidad), a (día) de (mes) de 2020.

Fdo.: (Nombre y apellidos de la persona empleadora).

Modelo n.º 4

A D./D^a (nombre y apellidos), titular del hogar familiar con dirección en (vía, número, piso... código postal y localidad).

D./D^a (nombre y apellidos), trabajador/a doméstico/a en su hogar familiar,

EXPONE

Que, por medio del presente escrito y al amparo del art. 6 del RD-L 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, en conexión con los arts. 34.8, 37.6, y 37.7 del ET, formulo, en tiempo y forma, **COMUNICACIÓN DE INICIO DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJA/O/FAMILIAR**, con base en las siguientes

CONSIDERACIONES

1.- Siendo trabajador/a doméstico/a, a su vez soy madre/padre/abuela/o/hermana/o de (nombre y apellidos), circunstancia que acredita el Documento adjunto, n.º 1. (acompañar copia de documentos públicos que acrediten el vínculo familiar) el/la cual, debido a edad/accidente/enfermedad/discapacidad, necesita de mi cuidado personal como consecuencia del COVID-19 y/o de las medidas gubernativas dispuestas para frenar su propagación.

2.- La persona antes referida se encuentra entre las señaladas por el art. art. 6 del RD-L 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. En consecuencia, con motivo de darle cuidado, solicito adaptar y/o reducir la jornada de trabajo con la consiguiente disminución proporcional del salario para el caso de reducción de la jornada.

3.- El período temporal de adaptación/reducción de jornada se iniciará el próximo día (número) de (mes) de 2020. Propongo la adaptación y/o reducción de la jornada con arreglo a la siguiente concreción horaria:

- Lunes: de (hora:minutos) a (hora:minutos).
- Martes: de (hora:minutos) a (hora:minutos).
- Miércoles: de (hora:minutos) a (hora:minutos).
- Jueves: de (hora:minutos) a (hora:minutos).
- Viernes: de (hora:minutos) a (hora:minutos).
- Sábado: de (hora:minutos) a (hora:minutos).
- Domingo: de (hora:minutos) a (hora:minutos).

En la medida en la que supone una reducción de (número) horas, el salario habrá de adaptarse proporcionalmente al nuevo horario.

4.- Recibida esta comunicación escrita 24 horas antes del inicio de la adaptación y/o reducción, interesa que se acuse recibo mediante la firma de la copia de esta.

Por lo expuesto

SOLICITO

A D./D^a (nombre y apellidos), en su condición de persona empleadora, que, teniendo por presentado este escrito, tenga por COMUNICADA LA ADAPTACIÓN Y/O REDUCCIÓN DE MI JORNADA DE TRABAJO PARA CUIDADO DE HIJO/FAMILIAR y, en consecuencia, acuse recibo y proceda según se pide, al amparo del art. 6 del RD-L 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, a fin de cooperar entre todos a superar los efectos de la pandemia.

En (localidad), a (día) de (mes) de 2020.

Fdo.: (Nombre y apellidos de la persona empleadora).