

GUÍA RÁPIDA DE DEFENSA DE DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS ANTE SITUACIONES DERIVADAS DEL COVID-19.

1.- MEDIDAS GENERALES.....	1
2.- MEDIDAS DURANTE EL ESTADO DE ALARMA.....	1
3.- POSIBLES SITUACIONES POR COVID-19.....	2
3.1.- Despidos.....	2
3.2.- Extinciones voluntarias por la persona trabajadora.....	3
3.3.- Suspensiones por decisión de la persona empleadora.....	3
3.4.- Suspensiones, excedencias y permisos del ET.....	3
A) Suspensión del contrato con reserva del puesto por motivos del art. 45.1 ET.....	3
B) Excedencia por cuidado de hija/o o familiar hasta 2º grado, art. 46 .3 ET.....	3
C) Permiso retribuido de 2 días, art. 37.3 ET.....	4
3.5.- Adaptación de horario y/o reducción de jornada hasta del 100% por COVID-19.....	4
3.6.- Aislamiento y COVID-19 son Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo.....	5

1.- MEDIDAS GENERALES.

a) Al ejercer o reclamar cualquier derecho, sin perjuicio de alcanzar acuerdo, siempre dejar constancia por escrito, única forma de defendernos ante posibles despidos.

b) En caso de despido: firmar poniendo fecha y “no conforme” en los documentos que nos den. Si no nos dan carta de despido, acudir con dos testigos o grabar la conversación.

2.- MEDIDAS DURANTE EL ESTADO DE ALARMA.

1º) Se mantiene la obligación de trabajar. Si nos dicen que no vayamos a trabajar o que ya nos llamarán: pedir que nos lo den por escrito firmado por persona empleadora, si no, se podrían perder salarios o convertirlo en despido.

2º) Medidas de seguridad y salud en el trabajo. Cuando en la casa vivan personas de las que consta nos consta que están en aislamiento médico o enfermas por COVID-19:

- nos deben de proveer del Equipo de Protección Individual, como son, guantes, mascarillas, y batas en su caso.

- hay que comunicarlo inmediatamente a la Consejería de Salud (Tfno. de Salud Responde: 955.545.060) y pedir las correspondientes indicaciones.

En todo caso, ante un riesgo grave e inminente para nuestra salud e integridad física no hay obligación a trabajar.

3º.) Libertad de circulación:

La persona empleadora no puede impedir a la persona trabajadora salir a la calle, tanto si es interna como externa. Esa medida sólo la puede tomar el Gobierno y de momento podemos salir a la calle cuando sea necesario.

La policía no puede exigir ningún documento especial para demostrar que estamos yendo a o volviendo del trabajo. De todas formas, conviene que la persona empleadora nos facilite un certificado de que trabajamos en su casa indicando el domicilio de la misma.

3.- POSIBLES SITUACIONES POR COVID-19.

3.1.- Despidos.

A) Tipos de despidos y consecuencias.

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

Tiene 2 requisitos:

1º.- Comunicación por escrito;

2º.- Acreditar incumplimiento grave por la persona empleada.

Efectos: Sin indemnización.

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

No requiere ningún motivo, basta con que cumpla 2 requisitos:

1º.- Comunicación por escrito de su voluntad de finalizar contrato.

2º.- En el mismo momento de la comunicación escrita: pago en metálico de una indemnización igual a 12 días de salario por año trabajado, con el tope de seis mensualidades de sueldo.

Efectos:

a.) Derecho de preaviso de 20 o de 7 días, según antigüedad sea mayor o menor de 1 año. Si la persona empleadora no cumple el preaviso tiene que indemnizar a la persona trabajadora en cuantía igual a los salarios de los días de preaviso incumplido.

b.) Derecho a una indemnización de 12 días de salario por cada año de servicio.

- Despido improcedente (arts. 11.2 y 11.4 RD.1620/2011): Cuando se incumplen los requisitos legales del despido disciplinario o del desistimiento.

Efecto: Derecho a una indemnización igual a 20 día de salario por cada año trabajado, con el tope de 12 mensualidades de sueldo.

- Despido nulo (arts. 53.4 y 55.5 del ET): Cuando la extinción de la relación laboral responda a un trato discriminatorio o se produzca con violación de derechos fundamentales 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 derivadas de nacimiento, adopción o acogimiento.

Efectos:

- Readmisión o indemnización correspondiente a 33 días de salario por cada año de servicio con un máximo de veinticuatro mensualidades.

- Derecho al cobro de los salarios de tramitación, desde la fecha del despido hasta que se declare extinguida la relación laboral por el Juzgado o, si fuera el caso, nos reincorporen.

B) Ante la comunicación del despido.

Tenemos que asegurar una prueba de que la decisión de despedirnos es de la persona empleadora y no nuestra:

1º.- Al terminar el contrato por voluntad de la persona empleadora, la ley obliga a que nos entreguen dos documentos: la carta de despido firmada por el empleador y la hoja de liquidación o finiquito. Firmaremos sus copias poniendo al lado la fecha y "no conforme".

2º.- Si no nos entregan carta de despido firmada por la persona empleadora: Grabar la conversación o volver con dos testigos e insistir que queremos seguir trabajando, hasta que nos diga clara e inequívocamente que no quiere que trabajemos más para ellos.

3º.- Finalizada la relación laboral, asesorarse con profesional cuanto antes.

3.2.- Extinciones voluntarias por la persona trabajadora.

Requisitos: Basta comunicarlo al/a empleadora, recomendando que se haga por escrito y con antelación al menos de 7 días.

Efectos: no hay derecho a indemnización pero sí a los salarios correspondientes al tiempo trabajado. La persona empleadora está obligada a entregar una hoja de liquidación de salarios pendientes a la fecha de extinción (p.ej., salario del mes, pagas extraordinarias o las vacaciones), firmaremos las dos copias poniendo junto a la firma la fecha y “no conforme”, a fin de poder comprobar que las cantidades son correctas.

3.3.- Suspensiones por decisión de la persona empleadora.

La regulación especial del trabajo del hogar (RD 1620/2011) no prevé la suspensión del contrato por causa de fuerza mayor (ERTE), por lo que se recomienda llegar a un acuerdo con la persona empleadora recogiendo en un documento suscrito por ambas partes las condiciones de la suspensión de mutuo acuerdo que deberá respetar las siguientes condiciones:

a.) la persona empleadora se obliga a reincorporar inmediata y automáticamente a la persona empleada al terminar el estado de alarma;

b.) la persona empleada se obliga a volver a su puesto al día siguiente de levantarse el estado de alarma;

c.) el contrato conservará su antigüedad inicial y el período de suspensión se sumará a efectos de antigüedad.

El trabajo doméstico no tiene derecho a prestación por desempleo y tampoco en caso de suspensión del contrato de trabajo doméstico. Hay que prestar atención por si se estableciera alguna medida extraordinaria por el COVID-19.

3.4.- Suspensiones, excedencias y permisos del ET.

No son medidas extraordinarias, sino derechos de las personas trabajadoras establecidos en el ET, por su utilidad conviene recordar:

A) Suspensión del contrato con reserva del puesto por motivos del art. 45.1 ET.

- Incapacidad temporal por baja médica prescrita por el Servicio Público de Salud (incluye aislamiento médico y covid-19).
- 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) Excedencia por cuidado de hija/o o familiar hasta 2º grado, art. 46 .3 ET.

Condiciones:

- Para cuidado de hijo, tanto por naturaleza como por adopción o guarda: por duración no superior a 3 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 (cónyuge o pareja de hecho, abuelas/os, madres/padres, hermanas/os, hijas/os y nietas/os) que no pueda valerse por sí mismo debido a edad, accidente, enfermedad o discapacidad y no tenga actividad remunerada: por duración no superior a dos años.

Efectos: en ambos casos se tendrá derecho a la reserva del trabajo, al menos durante el primer año, y el período de excedencia se suma a efectos de antigüedad. 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 2 días, art. 37.3 ET.

Derecho a ausentarse hasta dos días con derecho a salario por motivo de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (familia política). Cuando por tales motivos la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad, el permiso podrá llegar hasta cuatro días.

3.5.- Adaptación de horario y/o reducción de jornada hasta del 100% por COVID-19.

Entre las medidas extraordinarias, se encuentran los derechos a adaptar el horario y a reducir la jornada hasta el 100% de la misma.

Situación que da lugar a esos derechos, deben cumplirse las dos circunstancias siguientes:

1º. Necesidad de cuidar a alguna de las personas indicadas: conyuge o pareja de hecho y familiares por consanguinidad hasta 2º grado (abuelas/os, madres/padres, hermanas/os, hijas/os y nietas/os)

2º. Que esas personas indicadas necesiten atención o cuidados por edad/enfermedad/discapacidad y por motivos derivados de la pandemia del COVID-19.

Derechos que tenemos en esas situaciones:

1º) Derecho de adaptación temporal de la jornada por COVID-19.

Condiciones:

- 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, en la forma de prestación del trabajo, o cualquier otro cambio.

- La adaptación debe estar justificada y ser razonable y proporcionada a las necesidades de la casa donde se trabaje.

- La concreción inicial corresponde al/la trabajador/a y ambas partes deben tratar de llegar a un acuerdo.

2º) Derecho de reducción temporal de la jornada por COVID-19.

Condiciones:

a) Debe ser comunicada con 24 horas de antelación.

b) Puede alcanzar hasta un máximo del 100% de la jornada.

c) Se puede combinar con la adaptación de jornada.

d) La reducción debe estar justificada y ser razonable y proporcionada a las necesidades de la casa donde se trabaje.

e) La concreción de la reducción corresponde a la persona trabajadora pero hay que llegar a acuerdo con la persona empleadora.

3.6.- Aislamiento y COVID-19 son Incapacidad Temporal por 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 la correspondiente prestación económica.

Condiciones de la prestación económica:

a.) Basta estar de alta, no necesita período de cotización previa.

b.) La cuantía es el 75% de la base de cotización y se cobra desde el primer día. (Para una jornada de 40h/semana y según SMI el importe será de 822,75€/mes)

c.) El inicio y duración de la prestación vendrá fijada por el parte médico ordenando el aislamiento o diagnosticando el COVID-19 y por los partes médicos de confirmación.

d.) El pago de la prestación corresponde al INSS o, en su caso, a la Mutua.

e.) Tramitación:

1º. Nuestra médica de cabecera tiene que expedir el parte médico de baja que ordene el aislamiento o que nos diagnostique el COVID-19. Llamar a Salud Responde, explicar situación y pedir indicaciones.

2º. Rellenar el formulario correspondiente de solicitud al Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, a la Mutua (hay que preguntar a la persona empleadora si lo tiene concertado con una Mutua), y acompañarle el parte de baja

f.) Además, hay que tener en cuenta:

- En cualquier caso de Incapacidad Temporal, si se venía trabajando como interno/a se tiene derecho a permanecer en el domicilio de la persona empleadora un mínimo de 30 días.

- El importe de la prestación depende de la base de cotización fijada por la persona empleadora, si es inferior a la debida según el SMI, será fraude a la Seguridad Social y se podrá denunciar a la Inspección de Trabajo para corregirlo.