

Como empleada de hogar ¿Puedes negarte a ir a trabajar por riesgo al contagio? Y, en caso contrario, ¿qué ocurre si es el empresario o empresaria quien se niega a que acudas al trabajo por riesgo al contagio?

Aunque la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (art. 21) establece la posibilidad de instar a la paralización de la actividad productiva cuando se produce un riesgo grave e inminente, antes de que la trabajadora acudiese a esta norma para paralizar la actividad, **habría que relacionar qué medidas faltarían para poder realizar la actividad con seguridad** (equipos de protección personal, distancias de seguridad, puesta a disposición de instrumentos de limpieza y desinfección para realizar esta labor de forma más exhaustiva, adaptación de jornada para evitar la exposición en los transportes en horario de mayor afluencia...), notificar las carencias al empleador o empleadora y a la autoridad sanitaria para que proceda. Por tanto, negarse a acudir al trabajo no es una situación que encuentre amparo legal fácilmente.

Puesto que el empleo del hogar NO es una de las actividades que se hayan visto obligadas al cierre por el estado de alarma, si no se dan las circunstancias descritas arriba, estas trabajadoras deben acudir al trabajo.

☞ En este sentido, quizá sería preferible intentar negociar otras opciones.

Como empleada de hogar ¿Puedes acceder a prestaciones por desempleo?

Las trabajadoras encuadradas en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar **NO** tienen *derecho reconocido a las prestaciones por desempleo*.

Aunque desde CCOO venimos reclamando la extensión de la prestación asistencial de desempleo a los colectivos de trabajadoras y trabajadores que actualmente están excluidos del mismo (empleadas de hogar y personas trabajadoras eventuales agrarias, principalmente), el Gobierno hasta el momento no ha tomado ninguna iniciativa en este sentido.

¿En qué consiste el nuevo subsidio extraordinario de desempleo para Empleadas de hogar?

Es una *prestación asistencial* de desempleo para Empleadas de hogar que como consecuencia de la situación derivada del Covid19 han sido:

- despedidas
- han visto reducida la carga de trabajo como consecuencia de esta crisis sanitaria
- cuya actividad profesional ha sido suspendida por el empleador o empleadora.

¿Qué requisitos debes cumplir como Empleada de Hogar para acceder al nuevo subsidio?

Debes encontrarte en **alta en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar de la Seguridad Social antes del 14 de marzo de 2020**, (fecha en la que entró en vigor el RD 463/20202 que declara el estado de alarma).

Y haber sido **despedida**, haber visto **reducida la carga de trabajo** o **suspendida tu actividad** por decisión del empleador o la empleadora a partir de la citada fecha (despido, pacto de reducción de jornada, pacto de suspensión del contrato...).

¿Cómo debes acreditar tu situación para acceder al nuevo subsidio?

En el caso de que el empleador o la empleadora haya decidido suspender tu actividad por causa del Covid19, éste/ésta deberá acreditar esta situación por medio de una **declaración responsable**, firmada, en la que quede constancia del momento en el que te dio la instrucción de dejar de ir a trabajar.

En el caso de que te despida, la situación se acredita mediante la carta de despido, la comunicación de desestimiento del empleador/empleadora o la documentación acreditativa de la baja en Seguridad Social donde conste tal circunstancia.

Recuerda que el “desestimiento” del empleador o empleadora es una modalidad específica de despido contemplada para este sector de actividad y que está recogido en el art. 11.3 RD 1620/2011.

¿Qué cuantía tiene el subsidio extraordinario de empleadas de hogar?

El subsidio tiene una cuantía equivalente al 70% de las bases de cotización que la Empleada de hogar tuvo el mes anterior al despido o la suspensión de actividad, por cada uno de los contratos que se han visto afectados de este modo por el Covid19.

👉 Nunca podrá superar el límite de los **950 euros**, establecidos por el Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de pagas extras.

¿Qué ocurre si trabajas en varias casas y has sido despedida o has visto reducida o suspendida la actividad en algunas de ellas pero no en todas?

Se te calculará la cuantía del subsidio tomando en consideración todas las relaciones laborales que se han visto afectadas por despido, reducción de horas o suspensión de la actividad.

En cada uno de estos contratos se aplicará la fórmula del 70% de las bases de cotización, y se sumarán todas ellas para establecer la cuantía total de la prestación.

La cuantía total de la prestación no podrá ser superior al SMI con exclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias.

¿Qué duración tiene el subsidio excepcional de Empleadas de Hogar?

NO se ha establecido una duración máxima por el momento.

Con carácter general la medida tendrá una duración de un mes, aunque se prevé la posibilidad de prórrogas.

La norma establece que esta prestación se pagará por mensualidades.

¿Desde cuándo tienes derecho a comenzar a recibir este subsidio de desempleo?

La fecha de efectos económicos de este subsidio comenzará a partir de la fecha en la que se haya producido el despido o a partir de la fecha en la que el empleador o la empleadora sitúe el cese de actividad o la reducción de la actividad en su declaración responsable.

¿Es compatible este subsidio con otras prestaciones?

Sí, es compatible con seguir trabajando en aquellas actividades que ya se viniesen realizando con anterioridad (por ejemplo, se puede compatibilizar con el mantenimiento del trabajo como Empleada de Hogar en otras casas en las que ya se viniese trabajando).

Ahora bien, esta compatibilidad se condiciona a que la suma de los ingresos derivados del subsidio y el resto de actividades no sea superior al Salario Mínimo Interprofesional (con inclusión de pagas extraordinarias).

Debe entenderse que, en estos casos, el subsidio se percibe en la cantidad necesaria para complementar dicho nivel de rentas.

👉 **NO** es compatible con el subsidio de incapacidad temporal y tampoco con el permiso retribuido recuperable por Covid19, regulado en el RDL 10/2020.

¿Cómo se tramita este subsidio de desempleo extraordinario para Empleadas de Hogar?

El Servicio Público de Empleo Estatal establecerá en el plazo de UN MES, a partir de la entrada en vigor del RDL 11/2020 (2 de abril):

- el procedimiento para la tramitación de solicitudes
- determinará los formularios, sistema de tramitación (presencial o telemático)
- los plazos para su presentación.

¿Si sigues trabajando, pueden obligarte a no salir a la calle?

Estés trabajando con o sin contrato, externa o interna, en ningún caso la persona empleadora puede impedirte salir a la calle.

👉 Si te despiden por ello, el despido sería improcedente o nulo.

Las restricciones de movilidad sólo pueden decidir las autoridades gubernamentales en el marco de medidas excepcionales por el estado de alarma.

¿Y si tienes que cuidar de algún familiar?

Tienes derecho a reducir y/o adaptar tu jornada.

El RD 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 cónyuge o pareja de hecho por las siguientes razones: Edad, enfermedad o discapacidad o necesidad de cuidado directo por enfermedad, incluidas las personas contagiadas por el COVID19 – 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).

La reducción de jornada viene acompañada de reducción del salario equivalente.

En caso de que se te despidan por acogerte al derecho de reducción de jornada se considerará un despido nulo.

Si eres autónoma y dejas de trabajar, ¿puedes acogerte a alguna prestación por el Covid-19?

Se ha establecido una prestación para personas autónomas por cese de actividad por el COVID-19.

Pueden acceder a ella autónomos/autónomas en alta, aunque no hayan cotizado previamente, que estén al corriente de pago de cuotas o regularicen los pagos pendientes y que su actividad haya quedado suspendida por Real Decreto o puedan demostrar que su facturación se ha reducido al menos un 75% respecto al promedio del semestre anterior.

La cuantía de la prestación es un 70% de la base reguladora (promedio bases de cotización de los últimos 12 meses); o, si no se ha cotizado por esta contingencia durante 12 meses, el 70% de la Base mínima de cotización del RETA.

La duración de la prestación será de un mes, o hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma.