

Guía laboral de las trabajadoras del hogar y los cuidados



SENDA DE CUIDADOS
trabajo y cuidados dignos
Asociación sin Ánimo de lucro

Hablar del Empleo del Hogar exige hablar de los cuidados y su sistema de organización social. Los cuidados inciden de manera determinante en la calidad de vida de las personas en las sociedades actuales. La contribución de manera decisiva en la sostenibilidad de la vida, de los cuidados, es lo que hace funcionar a una sociedad ya que millones de personas realizamos trabajos como limpiar, cocinar, lavar, planchar, atender a niños, personas mayores, dependientes.. en definitiva, gestionar lo que hace viable una vida sana y permite a su vez, que otras muchas personas puedan acudir a trabajar, estudiar, etc.

Así, hablar de cuidados es hablar de un derecho social y colectivo pero también de una fuente de empleo. Nosotras, **Trabajadoras del Hogar y los Cuidados**, con nuestros servicios **aportamos al sostenimiento de la vida al tiempo que contribuimos a la conciliación laboral, personal, reproductiva y familiar en una sociedad cuyas políticas públicas de cuidado han dejado de poner la vida en el centro.**

Pero, las personas que realizamos esta función como **Trabajadoras del Hogar y los Cuidados**, **no tenemos todos los derechos reconocidos**, ni nuestro papel en la realización de trabajos esenciales para la vida y que en su mayoría desempeñan mujeres migrantes.

Compañera, ¡te animamos a informarte sobre tus derechos y a organizarte!

JUNTAS SOMOS MÁS FUERTES EN LA DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS LABORALES:

- La exigencia de la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Nuestra incorporación al Régimen General de la Seguridad Social
- Derecho a prestación por desempleo
- Estricto cumplimiento del pago de cotizaciones a la Seguridad Social por parte de empleadores y empleadoras
- Que se realicen inspecciones de seguridad en el trabajo
- Regularización para todas las personas. Papeles para todas

¡ORGANÍZATE!

LLÁMANOS O ESCRÍBENOS A:

colectivoterritoriodomestico@gmail.com | info@derechosempleodehogar.org

634 143 839 - 601 123 575

PREGUNTAS INICIALES

1.- ¿ME PUEDEN OBLIGAR A TOMAR VACACIONES EN ESTE PERÍODO DE LA CRISIS SANITARIA POR EL COVID-19?

Como todas las trabajadoras, las trabajadoras del hogar y los cuidados tienen derecho a **30 días naturales de vacaciones al año**. Si no hubiera acuerdo, se elegirán 15 días por parte de la trabajadora y los otros 15 días por parte del empleador. En cuyo caso, el empleador debe avisar con **dos meses de antelación**.

En la actual situación de estado de alarma fruto de la pandemia ocasionada por el Covid-19, la imposición de la cuarentena obligatoria, no permite disfrutar de vacaciones, las cuales suponen descanso y desconexión. Por tanto, recomendamos no firmar de mutuo acuerdo el disfrute de vacaciones en estas fechas.

2.- ¿ME PUEDEN DESPEDIR A CAUSA DE ESTA CRISIS PORQUE NO NECESITAN DE MIS SERVICIOS?

El Real Decreto 9/2020 impide los despidos por el Covid-19. Aun así, se sigue pudiendo despedir acogiéndose a motivos ajenos al virus (faltas injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, indisciplina, incumplimiento grave y culpable, etc.). Y en Empleo de hogar pueden seguir usando el desistimiento para extinguir el contrato sin necesidad de alegar causas adicionales.

3.- SI ESTOY EMBARAZADA, ¿PUEDO IR A TRABAJAR A PESAR DE LOS RIESGOS DE CONTAGIO?

La última versión del informe científico técnico para profesionales publicado por el Ministerio de Sanidad el pasado 26 de marzo incluyó a las mujeres embarazadas dentro de los grupos de riesgo por Covid-19.

El Ministerio de Sanidad ha publicado guías de ges-



tión de la vulnerabilidad en los ámbitos sanitario y no sanitario, para evaluar los grupos de riesgo frente al Covid-19 y saber cómo actuar en cada puesto de trabajo. En las guías se establecen cuatro grupos según nivel de riesgo (NR):

- NR1: Personal que realiza trabajos sin contacto con personas sintomáticas.
- NR2: Trabajadoras en contacto con personas sintomáticas.
- NR3: Trabajadoras que interaccionan con personas sintomáticas y deben utilizar los EPI adecuados.
- NR4: Trabajadoras que deben realizar maniobras generadoras de aerosoles.

ANEXO IV: GUÍA DE ACTUACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA VULNERABILIDAD Y EL RIESGO EN EL ÁMBITO SANITARIO Y SOCIO-SANITARIO

Grupos vulnerables	Patología controlada				Patología descompensada				Comorbilidad ≥ 2 aspectos			
	NR1	NR2	NR3	NR4	NR1	NR2	NR3	NR4	NR1	NR2	NR3	NR4
Exposición laboral												
Enfermedad cardiovascular/HTA	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
Diabetes	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
Enfermedad pulmonar crónica	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3
Inmunodeficiencia	1	3	3	3	1	4	4	4	1	4	4	4
Cáncer en tratamiento activo	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4
	Sin patología				Patología controlada				Patología descompensada			
Mayores de 60 años	1	1	2	2	1	3	3	3	1	4	4	4
	Sin complicaciones ni comorbilidades				Con complicaciones o comorbilidades							
Embarazo	1	3	3	3	1	4	4	4				

En el caso de una mujer em-ba-r-a-z-a-d-a, solo los puestos donde es seguro que no se trabaja con personas sintomáticas suponen un nivel de riesgo mínimo (NR1). A partir de ahí, el riesgo es nivel 3 o 4. Para estos casos es imprescindible realizar una evaluación individual. Un embarazo sin ningún tipo de riesgo requerirá medidas encuadradas en el tipo 3 y, si el embarazo ya implica complicaciones o comorbilidades, se pasa al grupo 4.

Para el embarazo con complicaciones solo es posible continuar el trabajo en un puesto de NR1 (Personas que realizan trabajos sin contacto con personas sintomáticas). **Si no se trata de un puesto así, hay que tramitar para la trabajadora una PREL** (Prestación por Riesgo durante el Embarazo y Lactancia) o una incapacidad temporal como trabajador especialmente sensible, que a efectos de prestaciones será un accidente de trabajo. Tras la evaluación, el Servicio de Prevención realizará un informe que el Instituto Nacional de la Seguridad Social es el encargado de emitir.

Si no se está de acuerdo con el informe del Servicio de Prevención, habrá que acudir a Lo Social. Será necesario un informe médico para presentar una demanda de medidas cautelares en los juzgados de lo Social.

4.-¿TENGO DERECHO A REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR CUIDAR DE UN FAMILIAR EN ESTE CASO MENOR DE EDAD?

Sí. El Real Decreto 8/2020 de 17 de marzo contempla la **adaptación de la jornada por necesidades de cuidado de familiares**. Esto podrá incluir a familiares hasta segundo grado de consanguinidad y al cónyuge o pareja de hecho. Las razones para solicitar esta reducción de jornada pueden ser:

- Necesidad de cuidado directo de familiar/es por enfermedad (incluyendo contagiadas por el Covid-19), así como por la edad o por discapacidad.
- Causas de fuerza mayor, como cuidar de menores de edad a causa del cierre de los centros educativos.

5.- ¿TENGO DERECHO A UNA BAJA PARA CUIDAR DE HIJ@S MENORES DE EDAD? ¿SERÁ REMUNERADA?

Se puede faltar al trabajo con derecho a cobrar el salario durante dos días por enfermedad de un pariente cercano.

Si estás realizando tareas domésticas, puedes pedir una adaptación de jornada para atender a hijos menores de 12 años y tendrían que dártela, pero supone largos plazos de negociación.

Si estás realizando trabajo de cuidados, se te podría despedir porque la jornada en estos casos es difícil de modificar y no tendrías derecho a prestación por desempleo.

Si llegaras a un acuerdo con tu empleador, la ausencia **no estaría remunerada**.

6.- PUEDEN AMPLIARME O REDUCIRME LA JORNADA DE TRABAJO EN ESTA CRISIS?

- En caso de que se modifiquen sustancialmente las **condiciones de trabajo y te vieras perjudicada, tendrías derecho a rescindir tu contrato y percibir una indemnización de 20 días por año de servicio (artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores)**.
- Si los empleadores **decidieran desistir unilateralmente el contrato**, podrían hacerlo sin modificar el contrato (**artículo 11, apartado 3º del Real Decreto 1620/2011**). Teniendo derecho a **percibir una indemnización de 12 días por año de servicio**.
- Si negocias de mutuo acuerdo con los empleadores nuevas condiciones, habría que hacer la comunicación a la Tesorería de la Seguridad Social de los cambios producidos en las condiciones del contrato, es-



pecialmente si afectan a las horas de trabajo y esto al **salario a percibir**.

5.- ¿SI ESTOY EN SITUACIÓN IRREGULAR ADMINISTRATIVA Y TENGO QUE IR A TRABAJAR Y POR ESTA RAZÓN MIS JEFES NO ME DAN EL CERTIFICADO QUE DIGA QUE TRABAJO PARA ELLOS, ¿PUEDE LA POLICÍA HACERME UN EXPEDIENTE Y QUIZÁS MULTA O EXPULSIÓN DEL PAÍS?

La validez del salvoconducto no está garantizada, pero intenta que tus empleadores te hagan cualquier documento, aunque sea informal, que demuestre que trabajas con ellos. **También intenta sacar fotos a documentos que acrediten que eres trabajadora de hogar o cuidados para mostrar a la policía en caso de que te paren.** Estos documentos (fotos, email, WhatsApp...) también te vendrán muy bien si, llegado el momento, quieres denunciar tu situación ante el juzgado.

En caso de que el policía en cuestión sea muy inflexible y te lo exija, si cabría la posibilidad de que te multe, pero no por ello se te expulsará del país, puesto que las repatriaciones se encuentran suspendidas en este momento.

Esto no quiere decir que no se puedan dar órdenes de expulsión, sólo que, de momento, no se pueden llevar a cabo. **Lo mejor que puedes hacer en este caso es no acreditar ningún domicilio** (o inventarte uno para que no se te pueda identificar). Cualquier medida que tome el policía te la tiene que dar por escrito, como ésto no suele cumplirse, intenta quedarte con el teléfono de cualquier testigo que haya presenciado este encuentro.

SOBRE LAS MEDIDAS DEL GOBIERNO

1.- ¿QUÉ REQUISITOS DEBO TENER PARA ACCEDER AL SUBSIDIO QUE HA ANUNCIADO EL GOBIERNO PARA LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR?

Todas las trabajadoras del hogar que hayan visto reducida su jornada de manera total o parcial podrán solicitar este subsidio. Así como las que hayan sufrido despido cuyo contrato finalice durante la crisis sanitaria. Para acreditar esto es necesario presentar alguno de estos documentos:

- Declaración responsable firmada de la persona empleadora
- Carta de despido
- Comunicación de cese de servicios
- Comunicación de baja en el Sistema Especial de Empleo de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social

El principal requisito para acceder a estas ayudas es estar **dadas de alta en la Seguridad Social antes del 14 de marzo**, que es cuando se decretó el estado de alarma.

2.- ¿CÓMO PUEDO APLICAR AL SUBSIDIO?

Según el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), las trabajadoras del hogar podrán solicitar el subsidio **a partir de mayo**. Pero la prestación comenzará a computar desde la fecha de baja en la seguridad social o la que aparezca en la declaración responsable firmada de la persona empleadora.

3.- ¿CUÁL ES LA CUANTÍA DEL SUBSIDIO?

Es el **70 % de la base de cotización del último mes** (lo que han declarado que te pagan). El subsidio no puede superar en ningún caso los 950€. Si cobras parte de tu sueldo en negro, esa parte no se tendrá en cuenta. Si no trabajas todos los días el mismo número de horas, se hace una media mensual. Se percibirá **mensualmente** desde que dejaste de ir a trabajar (declaración responsable firmada por el empleador) o desde que te despidieron (fecha de baja en la Seguridad Social).

El SEPE establece el procedimiento para la tramitación de solicitudes (formularios, sistema de tramitación presencial o telemático y plazos para su presentación).



El subsidio es **compatible con otros ingresos** por cuenta propia o ajena, incluido el alta como empleada del hogar, si la suma de los ingresos del subsidio y el resto de actividades no supera el SMI (máximo 950 euros al mes excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias). Sin embargo, será **incompatible** con el subsidio por incapacidad temporal o con el cobro del Permiso Retribuido Recuperable.

4.- ¿QUÉ PASA SI NUNCA TUVE CONTRATO?

Para acceder a este subsidio, **es necesario estar dada de alta en la Seguridad Social**. Es decir, contar con un contrato. Si trabajabas sin estar dada de alta no puedes cobrar el subsidio.

5.- ¿QUÉ ES LA COMUNICACIÓN DE DESISTIMIENTO DE MI TRABAJO? ¿EXISTE UN MODELO O FORMATO ESPECÍFICO?

Además de por las causas generales previstas en el Estatuto de los Trabajadores, en el caso de las trabajadoras del hogar **el contrato puede extinguirse por desistimiento del empleador**, que consiste en la voluntad del empleador de dar por terminado el contrato sin alegar causas adicionales.

El desistimiento del empleador implica el pago de una indemnización de 12 días de salario por año trabajado, con el límite de 6 mensualidades. Esta indemnización sólo aplica a los contratos concertados a partir del 01/01/2012. Para los contratos anteriores a esa fecha, será de 7 días por año trabajado, también con el límite de seis mensualidades.

Los requisitos del desistimiento son:

- Siempre por **escrito**. Se tiene que indicar claramente la voluntad de finalizar la relación. **Necesario que aparezca la palabra “desistimiento”**.
- Se debe cumplir con un **preaviso** entre la entrega de la carta y la finalización de la relación, de 20 días (si la relación ha durado más de 1 año) o de 7 días (si la relación ha durado menos de 1 año). El preaviso se puede sustituir por una indemnización correspondiente al pago de los días de salario correspondiente a los días de preaviso.
- Si la trabajadora estaba a jornada completa, tiene derecho durante el preaviso, además, a **6 horas semanales de permiso** para buscar otro trabajo.
- Entregar al empleador una **indemnización en metálico** (es obligatorio en este caso que sea en metálico) de:
 - 12 días por año trabajado, con el límite de 6 mensualidades, para los contratos posteriores al 1 de enero de 2012.

- 7 días por año trabajado, con el límite de 6 mensualidades, para los contratos anteriores al 1 de enero de 2012.

6.- SI TENGO DOS EMPLEOS EN DOS VIVIENDAS DIFERENTES Y HE PERDIDO UNO DE LOS TRABAJOS, ¿PUEDO COBRAR EL SUBSIDIO?

Sí, el subsidio se podrá solicitar al verse reducida la jornada de manera parcial o completa. Es decir, si tienes dos empleos en dos viviendas diferentes y has perdido uno de los dos trabajos, podrás solicitar el subsidio en base a las horas de trabajo en las que se ha reducido tu jornada.

TRABAJADORAS INTERNAS

1.- ¿PUEDEN OBLIGARME A CUIDAR DE GENTE MAYOR, A PESAR DEL RIESGO DE CONTAGIO YA QUE NO TENGO NINGÚN MATERIAL DE PROTECCIÓN?

En principio, las medidas de seguridad comprenden un Equipo de Protección individual (EPI), pero en este momento es muy difícil de conseguir. Los empleadores están obligados a asegurar que el trabajo se desarrolle con las adecuadas medidas de seguridad y salud y adoptar las medidas en función de las tareas a desarrollar. Debes llamar el teléfono de información del coronavirus así como al del centro de salud. No debes abandonar a la persona atendida, pero sí avisar de la situación a las personas próximas y a los servicios de salud, explicando que no quieres exponerte sin protección.

El incumplimiento grave de estas obligaciones es justa causa de dimisión por parte de la trabajadora.



2.- ¿PUEDO COBRAR EL TIEMPO EXTRA SI NO PUEDO SALIR EN FIN DE SEMANA Y ME OBLIGAN A TRABAJAR?

No se puede obligar a hacer horas extras, así que la trabajadora podría negarse. Desgraciadamente, en muchas ocasiones las trabajadoras se ven obligadas a aceptar peticiones de extensión de la jornada. Es muy importante aclarar cómo se van a cobrar las horas, y cuándo, porque es común que los empleadores den largas y luego las horas extras no se paguen.

En el trabajo interno, la prolongación de la jornada tiene que respetar los descansos mínimos legales, que son 10 horas entre jornadas y 36 horas seguidas a la semana.

Los empleadores no pueden impedirte salir a la calle, es una orden que solamente pueden dar autoridades gubernativas. Si te despidieran, el despido sería nulo por ser contrario a derechos fundamentales, pero no habría readmisión obligatoria. Hay 20 días para demandar, sin contar sábados, domingos y festivos. Si bien, aunque se podrán presentar solicitudes de conciliación de forma telemática, hay que tener en cuenta que durante el tiempo de vigencia del estado de alarma se encuentran suspendidos todos los plazos administrativos y procesales.

3.- ¿QUÉ VOY HACER AHORA QUE MI EMPLEADOR ME DIJO QUE NO FUERA MÁS A SU CASA?, ¿CÓMO VOY A RECLAMAR DERECHOS LABORALES SI NO TENGO PAPELES?

En esta situación no cobrarás el salario durante ese tiempo, ni tendrás la prestación de desempleo, que tendría alguien del Régimen General de la Seguridad Social. Si no te volviesen a llamar supondría un despido que podrías reclamar judicialmente, por lo que es importante que la conversación quede grabada o reflejada por escrito (WhatsApp, email o cualquier otro formato).

Aunque no tengas papeles o te contraten "en negro" no dejas de tener derechos laborales. Tus empleadores no pueden hacer contigo lo que quieran porque la legislación constitucional y laboral os protege como trabajadoras. Tendrás **derecho a impugnar judicialmente el despido y a percibir una indemnización**, aplicándose lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre extinción del contrato de trabajo, excepto la posibilidad de readmisión por parte del empleador debido a tu situación irregular.

Aunque no tengas autorización para residir y trabajar en España, puedes conseguir un abogado, presentar tu demanda, y el juez no se va a meter a opinar acerca de la situación de irregularidad, porque se va a centrar en las cuestiones laborales demandadas. Es importante recordar que el reconocimiento del Juez de la existencia de relación laboral durante al menos 6 meses y la acreditación de permanencia continuada en España en un período mínimo de 2 años, puede hacerte conseguir el permiso de residencia y trabajo por el arraigo laboral.

4.- ¿CÓMO VOY A HACER CUARENTENA, QUIEN VA CUIDAR A LA YAYA? (VIVE SOLA) ¿QUÉ OPCIONES TENGO? NO PUEDO DEJARLA SOLA Y QUE ENFERME, SOY LA ÚNICA PERSONA QUE TIENE.

En principio, las medidas de seguridad comprenden un Equipo de Protección individual (EPI), pero en este momento son muy difíciles de conseguir. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce el derecho a interrumpir la actividad cuando se corre un riesgo grave e inminente para la salud. Debes llamar el teléfono de información del coronavirus así como al del centro de salud. No debes abandonar a la persona atendida, pero sí avisar de la situación a las personas próximas y a los servicios de salud, explicando que no quieres exponerte sin protección.

Si hicieras cuarentena voluntariamente y no pudieras encargarte de ella, te quedarías sin el salario de esos días, y no cobrarías ninguna prestación, que está solamente prevista para el aislamiento y el contagio.

2.- ¿QUÉ VA PASAR AHORA CON LA CITA QUE PEDÍ A EXTRANJERÍA Y QUE TARDÉ MESES EN CONSEGUIR PARA PRESENTAR MIS PAPELES PARA TRAMITAR MI ARRAIGO?

Quedan anuladas las citas presenciales de todas las autorizaciones de residencia que se presentaban en la oficina de extranjería:

- Arraigo
- Reagrupación familiar
- Familiar de comunitario

Se ha decretado que, durante los 15 días siguientes,



a contar desde el 16 de marzo, se suspenden términos y se interrumpen los plazos para tramitar procedimientos. Una vez pierda vigencia el decreto, aunque se alargará más tiempo, el cómputo de los plazos se reanudará. Los plazos de prescripción y caducidad quedan también suspendidos.

Aunque aún no se sabe cómo, **las personas que tenían una cita que ahora ha sido cancelada tendrán un tratamiento preferencial y podrán obtener su cita antes**. Asegúrate de revisar tu correo para encontrar la notificación que indique la cancelación de la misma.

En Madrid, la Oficina de Extranjería ha cerrado sus puertas al público sin posibilidad de presentar solicitudes y no se ha facilitado alternativa telemática. En Barcelona, se ha establecido una medida provisional y las solicitudes pueden ser presentadas telemáticamente mediante certificado digital por el propio interesado o cualquier otro que le represente, y las citas presenciales quedan anuladas.

Más trámites que no se pueden realizar:

- NIE
- Toma de huellas
- Autorización de regreso
- Certificado UE



www.trabajadorasenaccion.org



SENDA DE CUIDADOS
trabajo y cuidados dignos
Asociación sin Ánimo de lucro