

Règim d'Empleats de la Llar

Guia amb les preguntes més freqüents en relació a la crisi sanitària del coronavirus

Com afecta la mesura aprovada pel Govern que estableix que des del 30 de març al 9 d'abril es donarà un permís retribuït, que haurà de recuperar-se al llarg de les següents jornades de treball?

Els/les treballadors/es no poden anar a treballar, ja que s'han prohibit els desplaçaments, i el seu treball no s'ha declarat com a essencial. Són dies que cobrarà, encara que no treballin, i que posteriorment haurà de recuperar, a partir de la incorporació a la feina, de manera gradual, per exemple, una hora més a el dia, o per acord amb l' ocupador.

- *En el cas de tenir cura d'una persona dependent, o cura de gent gran o de fills menors, aquesta és una activitat essencial i per tant no entraria dins del permís retribuït recuperable aprovat. Ha d'anar al seu lloc de treball.*

Mesures de protecció en matèria preventiva en el Règim d'empleades de la llar.

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals no s'aplica a les llars. Tot i això, els empresaris i ocupadores estan obligats a tenir cura que la feina es desenvolupi amb les adequades mesures de seguretat i salut i adoptar les mesures en funció de les tasques a desenvolupar.

Hauran de donar guants i mascaretes, encara que aquest material està sent molt difícil d'aconseguir. L'incompliment greu d'aquestes obligacions és una causa justa de dimissió per part de la persona treballadora.

Es pot acomiadar si la treballadora està malalta?

Sí, com abans de l'epidèmia, en el Règim de la Llar, l'acomiadament en cas de malaltia és molt freqüent. No tindrà prestació d'atur; **això és igual per a tots els casos d'acomiadament**, sigui pel motiu que sigui. (*) veure modificació darrera hora

Pot absentar-se de la feina per malaltia d'un familiar? És una absència pagada?

La situació està relativament protegida:

- Es pot faltar amb dret a cobrar el salari durant dos dies per malaltia d'un parent proper (l'Estatut dels Treballadors diu que la malaltia ha de ser greu, però donada la situació actual, això no seria problema).
- També podria faltar en el seu horari habitual i proposar un altre, sempre que necessiti atendre una persona menor de 12 anys. També podria demanar una **excedència per tenir cura**, que no és pagada, i ha de sol·licitar-la i l'empleadora hauria de acceptar-la.

Poden faltar a la feina per estar cuidant dels seus fills sense escola?

Si està realitzant únicament tasques domèstiques, podria demanar una adaptació de la jornada per atendre els seus fills i haurien de donar-. El problema és que aquest canvi té uns terminis de negociació llargs, així que no serveix per a aquest cas. Si està cuidant, les característiques d'aquest treball no permeten grans variacions de jornada, pel que pot ser acomiadada. I no tindria dret a la prestació d'atur.

Si arriba a un acord amb els seus ocupadors per no anar a treballar, l'absència no seria pagada, llevat que es prengui alguna mesura especial per la crisi del coronavirus.

Poden atendre persones contagiades?

Primer de tot, cal consultar-ho a les autoritats sanitàries. Encara no hi ha massa informació al respecte, tot i que la Llei de Prevenció de Riscos Laborals reconeix a les persones treballadores el dret a interrompre la seva activitat quan corren un risc greu i imminent per a la seva salut. De la mateixa manera, han de disposar d'un Equip de Protecció Individual adequat.

És obligatori donar un preavis de cessament quan, pel motiu que sigui, inclosa la situació creada pel coronavirus, el/la treballador/a vol abandonar l'ocupació?

A no ser que un contracte escrit de treball digui una altra cosa, en aquest Règim Especial se sol entendre que el **preavis és de 7 dies**. Però això no és totalment clar, perquè és una interpretació de la Llei, que diu que serà "com a màxim" de 7 dies. En tot cas no és aplicable a situacions en què la treballadora deixa l'ocupació perquè no se li tracta correctament o no se li estan reconeixent els seus drets.

Es pot acomiadar per motius relacionats amb la malaltia, hospitalització o mort de la persona atesa?

Depèn de la manera en què s'acomiadi el/la treballador/a, té dret a **20 dies per any** si és acomiadament, o **7 o 12 dies per any si és desistiment**. I si la causa és per mort de l'ocupador o persona de la que es te cura, la indemnització serà **d'un mes de salari**, independentment de l'antiguitat. No tindrà desocupació en cap cas.

Si el/la treballador/a es queda a casa en quarantena voluntària. Té dret a prestació?

No, es quedarà sense el salari d'aquests dies, i no cobrarà cap prestació del sistema, que està només prevista per a l'aïllament i el contagi.

(*) MODIFICACIÓ DARRERA HORA (Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de març)

Beneficiaris del subsidi extraordinari per manca d'activitat, a causa del COVID-19, per a les persones integrades en el Sistema Especial d'Empleats de la Llar

Tindran dret al subsidi extraordinari per manca d'activitat les persones que, estant donades d'alta en el Sistema Especial d'Empleats de la Llar abans de l'entrada en vigor del Real Decret 463/2020, de 14 de març, es trobin en alguna de les següents situacions:

- Hagin deixat de prestar serveis, total o parcialment, amb caràcter temporal, amb la finalitat de reduir el risc de contagi, per causes alienes a la seva voluntat, en un o varis domicilis i amb motiu de la crisi sanitària del COVID-19.
- S'hagi extingit el seu contracte de treball per la causa d'acomiadament recollida en l'article 49.1.k de l'Estatut dels Treballadors o pel desistiment del empleador de conformitat en l'article 11.3 del RD 1620/2011, de 14 de novembre pel qual es regula la relació laboral al servei de la llar familiar, amb motiu de la crisi sanitària del COVID-19.

La situació d'atur haurà d'acreditar-amb una "**declaració responsable**" signada per l'empleador, respecte de les quals s'hagi produït la disminució total o parcial de serveis. En el supòsit d'acomiadament, amb una carta d'acomiadament o comunicació de desistiment de l'empleador o documentació acreditativa de la baixa en Sistema Especial d'Empleats de la Llar de la Seguretat Social.

La quantia del subsidi serà del 70% de la base reguladora i no podrà ser superior al Salari Mínim Interprofessional, exclosa la part proporcional de les pagues extraordinàries. En el supòsit de pèrdua parcial de l'activitat, la quantia del subsidi indicada es percebrà en proporció directa al percentatge de reducció de jornada que hagi experimentat la persona treballadora.

Departament Laboral
Girona, 1 d'abril de 2020