



NOTA INFORMATIVA

IMPLICACIONS DE LA CRISI SANITÀRIA EN LA RELACIÓ LABORAL DE CARÀCTER ESPECIAL DEL SERVEI DE LA LLAR

Arrel de la crisi sanitària generada pel coronavirus (COVID-19) i l'aprovació del Reial Decret 463/2020, de 14 de març, pel que es declara l'estat d'alarma, i tota la regulació que l'ha acompanyat, molts dubtes sorgeixen respecte a l'afectació a la relació laboral especial del servei de la llar familiar. És per aquest motiu, i per les constants consultes que hem rebut dels nostres clients, que ens hem animat a escriure una nota sobre les implicacions del COVID-19 en la relació laboral especial del servei de la llar, amb la única pretensió de posar una mica de llum i ajuda per totes les famílies i persones relacionades amb aquesta situació.

Evidentment, aquesta nota està redactada des del punt de vista estrictament jurídic, constatant que la legislació actual deixa aquest col·lectiu en una **absoluta desprotecció**. Potser seria un bon moment per pensar en mesures legislatives que reverteixin, al menys durant el temps de la pandèmia, la complicada situació a què es veu abocat el col·lectiu esmentat.

La relació laboral de les persones empleades de la llar és una relació de caràcter especial que té la seva pròpia regulació en el Reial Decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel que es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar. Per tant amb caràcter principal, la relació laboral es regirà per les disposicions que es contenen en el referit Reial Decret, i només de forma supletòria acudirem a la normativa laboral bàsica.

Convé doncs abordar la diversa problemàtica que pugui sorgir arran de la prestació de serveis:

1. Que succeeix si la persona treballadora contrau el coronavirus, o si per ordre de l'autoritat sanitària és confinada (per haver estat en contacte amb algun contagi)?

En aquesta situació, la persona treballadora tindrà dret a què se la reconegui en situació d'incapacitat temporal, que en virtut del Reial Decret-Llei 6/2020 a efectes del càlcul de la prestació, es considerarà situació assimilada a accident de treball, que serà abonada de forma directa per la Seguretat Social (o la Mútua en cas de que es tingui aquesta cobertura). En aquests supòsits, la persona treballadora queda totalment exonerada de prestar serveis de forma justificada mentre duri la situació d'IT, i per tant tindrà dret a cobrar la prestació corresponent.

2. I si la persona treballadora, sense estar en situació d'IT, es nega a prestar serveis?

Per norma general, la persona treballadora no es pot negar a complir amb l'objecte del contracte de treball, i en cas que aquesta no acudeixi al seu lloc de treball aquesta absència es considerarà injustificada, podent ser tributària fins i tot d'acomiadament disciplinari. Val a dir que se'ns generen molts dubtes que un Jutjat Social acabés declarant procedent aquest acomiadament, atesa l'excepcionalitat del present moment. Així doncs, creiem que en aquest cas és millor actuar amb el màxim sentit de prudència.

3. Quins drets te la persona treballadora en matèria de prevenció de riscos laborals?

Malauradament, les disposicions de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals no són d'aplicació a aquesta relació laboral especial, doncs així ho estableix expressament la Llei de Prevenció de Riscos Laborals al seu article 3.4:

“La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el Trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene”

Per altra banda, l'article 7 del Reial Decret que regula la relació especial estableix al seu apartat segon el següent:

“2. El empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado.”

Per tant, l'ordenament jurídic tampoc habilita a la persona treballadora del servei de la llar (a diferència de la resta de persones treballadores per compte aliena) a no prestar serveis quan no hi ha una garantia en matèria de seguretat i salut, restant com a única possibilitat la dimissió. La persona treballadora al servei de la llar podrà dimitir, justificadament, sempre i quan no tingui garantida la seva salut i integritat física.

Tot i això, cal tenir present que sobre l'ocupador pesa un deure de garantir les condicions de treball respecte a seguretat i salut, per tant, encara que la persona treballadora no pugui negar-se a prestar serveis, això no obsta que si es produeix un dany (p.e. contagi del COVID-19) durant el treball i aquest és derivat d'un incompliment per part de l'ocupador la reparació d'aquest dany, podrà reclamar-se per la via de la indemnització de danys i perjudicis.

4. Com actuar en el supòsit en el que una persona de la llar estigui contagiada.

En relació amb la qüestió anterior, si una persona de les que habita la llar, està contagiada pel COVID-19, s'haurà de garantir la seguretat de la persona treballadora, entenent com a un factor de risc aquesta situació. En aquest supòsit, s'haurà de dotar a la persona treballadora dels equips de protecció individual necessaris (guants, mascaretes, gels desinfectants, etc.), així com evitar qualsevol tipus de contacte amb la persona contagiada, havent de confinar a aquesta persona en una estança en que la persona treballadora no hi hagi d'accedir.

5. S'ha de preparar un certificat perquè la persona treballadora pugui desplaçar-se fins al domicili de treball?

No és obligatori. No obstant, sí que és recomanable, doncs recordem que actualment els desplaçaments es troben altament restringits, essent el desplaçament al lloc de treball un dels supòsits habilitats, pel que aquest document pot servir per justificar enfront de les autoritats la “legalitat” del desplaçament.

De fet, el nou “Certificat autoresponsable de desplaçament en el marc de l’estat d’alarma per la crisi sanitària per la COVID-19” sembla l’instrument més adequat per aquesta finalitat.

6. Qüestions amb relació a la cura de fills i de familiars de l’empleada de la llar que impossibiliten la prestació de serveis.

Ens referim en aquest supòsit, entre d’altres, a la situació que es pot derivar motivada del tancament de tots els centres escolars, que pot implicar que la persona treballadora hagi de romandre a casa per tal de tenir cura dels seus familiars.

En primer lloc, convé especificar que no s’ha aprovat cap permís que empari en aquests supòsits a les persones treballadores perquè es quedin a casa. Per tant la persona treballadora podrà acollir-se a la reducció de jornada per guarda legal de menors o cura de familiars que estableix l’article 37.6 de l’Estatut dels treballadors, que sí que és d’aplicació a la relació especial en virtut de l’article 9.6 del Reial Decret que regula aquesta relació.

S’entén doncs, que també resultarà aplicable la mesura excepcional aprovada mitjançant el Reial Decret-Llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents, que habilita als treballadors per compte aliena per adaptar o reduir la seva jornada de treball, fins arribar en situacions extraordinàries a una reducció de fins al 100 per 100 (amb reducció proporcional del sou) per tenir cura de familiars que estiguin a la seva cura directa, sempre que aquests recursos siguin raonables, justificats i proporcionats.

7. Suspensió de la prestació de serveis.

L’activitat dels serveis de la llar no es troba entre aquelles regulades en l’Annex del Reial Decret 463/2020, de 14 de març, pel qual es declara l’estat d’alarma, per tant no es veu afectada per la suspensió que en el mateix s’inclou, ni tampoc aquest recurs es contempla a la normativa específica. Així doncs, no es pot acudir a la via de l’Expedient de Regulació temporal d’Ocupació (igualmente recordem que aquestes persones treballadores no tenen dret a accedir a la prestació de l’atur).

La solució, en el supòsit en què es vulgui suspendre el contracte de treball passa per arribar a acords entre les parts interessades.

Per una banda, i si la voluntat és la de seguir cotitzant durant el temps de suspensió, el més recomanable és acordar una bossa d’hores que s’hauran de recuperar (respectant els límits i descansos entre jornades) amb posterioritat.

No obstant i si la voluntat és suspendre totalment la relació laboral, es pot acordar una suspensió del contracte de mutu acord que exigeix a totes dues parts de complir amb les obligacions contractuals, prestar serveis per una banda, i abonar el salari i cotitzacions per l’altra.

8. Finalització de la prestació de serveis per voluntat de l'ocupador.

L'article 11 del Reial Decret 1620/2011 regula l'extinció del contracte de treball del servei de la llar, distingint dues vies principalment: 1. El desistiment i, 2. L'acomiadament.

El desistiment és lliure i no requereix que s'al·legui cap causa, no obstant, aquest té com a contrapartida aparellada una indemnització equivalent a 12 dies de per any de servei, amb un màxim de 6 mensualitats. Així mateix, també es requereix que el desistiment es comuniqui per escrit i amb la concessió d'un preavís mínim de 20 dies (si l'antiguitat és inferior a 1 any aquest preavís es veurà reduït a 7 dies).

Per l'altra banda, l'acomiadament, no requereix cap període de preavís ni tampoc té aparellada cap indemnització, però perquè sigui procedent ha de portar aparellada una causa disciplinària justificativa de la decisió. En cas que l'acomiadament sigui declarat improcedent per part dels tribunals, la indemnització corresponent equivaldria a 20 dies de salari per any treballat, amb un màxim de 12 mensualitats.

Important tenir en compte que la normativa específica exclou com a causes d'acomiadament les causes objectives d'acomiadament i en concret s'exclou l'extinció del contracte per força major. Per tant la situació de crisi sanitària no podrà emparar la decisió extintiva.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si necessiteu qualsevol dubte i/o aclariment, o ampliació sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.