



EMPLEADOS/AS DEL HOGAR

El Real Decreto 893/24, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, establece -entre otros- los siguientes derechos para las personas trabajadoras empleadas en el hogar familiar:

1. Recibir **formación en materia preventiva** en el momento de la contratación.
2. **Efectuar propuestas** a la persona empleadora dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud.
3. **Vigilancia de su estado de salud, que podrá incluir** la realización de un reconocimiento médico.
4. Una **protección eficaz** en materia de seguridad y salud en el trabajo.
5. **La prevención y protección frente a situaciones de violencia y acoso.**
6. **Participar** en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el servicio del hogar familiar.

7. **Interrumpir su actividad**, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, así como a **abandonar el domicilio** si fuera necesario.

Además, la persona empleadora deberá, entre otras obligaciones:

1. Realizar una **evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud** de las personas trabajadoras que prestan servicios en el hogar familiar.
2. Proporcionar a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar **equipos de trabajo** adecuados para el desempeño de sus funciones.
3. Asegurarse de que las personas trabajadoras tienen a su disposición toda la **información necesaria** en relación con los riesgos para la seguridad y la salud, y las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR. INCENTIVO ABSENTISMO

La práctica empresarial de abonar el incentivo de absentismo en proporción a la jornada, a los trabajadores que han hecho uso a su derecho a la reducción de jornada por guarda legal de hijos, **ha sido considerada nula** por la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 17.07.24. Argumenta el Alto Tribunal, analizando el Convenio aplicable a la empresa, que no se trata de un concepto retributivo vinculado a la realización de la jornada sino a la asistencia al trabajo, por lo que *“El complemento tiene la finalidad de incentivar la asistencia y el cumplimiento del horario. Y este es el único parámetro que exige el precepto convencional, de manera que el complemento se adquiere si no se falta al trabajo, ni no se llega tarde ni se sale antes de la hora, por lo que se tiene derecho a él, precisamente, valga la redundancia, si, sea cual sea la duración de su jornada, la persona trabajadora no falta al trabajo ni llega tarde ni sale antes.”*

PRIMA DE ASISTENCIA Y TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Otra STS de 17.07.2024 consideró que los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a cobrar íntegramente la prima de asistencia prevista en el convenio de aplicación, es decir, deben percibir **la misma prima que perciben los trabajadores a jornada completa**. Recuerda la Sentencia que, respecto a la naturaleza del plus de asistencia, la jurisprudencia del

TS ha considerado *“que retribuye la asistencia al puesto de trabajo y su finalidad se cumple con la mera asistencia, con independencia de la jornada que realice el trabajador.”*

PERMISO POR ENFERMEDAD Y/O HOSPITALIZACIÓN DE FAMILIARES

La Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social), de 24 de julio 2024, ha considerado que **el alta hospitalaria, por sí sola, no justifica la finalización** del permiso, si el familiar sigue en reposo domiciliario recomendado por el médico. En relación con dicho permiso, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social), de 6 de junio 2024, consideró que los trabajadores no tenían derecho a disfrutarlo en su duración máxima de 5 días, **si no acreditaban la persistencia de la causa.**

Argumenta la Sentencia mencionada que *“la persona trabajadora tiene derecho a agotar los cinco días de permiso **mientras acredite la concurrencia de causa** mediante justificación ex post, de forma que si las necesidades de atención al familiar tan solo requieren de la disponibilidad de, por ejemplo, tres días laborables, **los cuales no necesariamente han de disfrutarse de forma continuada**, la interpretación más lógica, razonable y coherente es que la persona empleada pueda disfrutar de estos tres días de permiso retribuido y no de cinco”*.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento