

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO DEL EMPLEADO/A DE HOGAR: EL DESPIDO Y DESISTIMIENTO

En el régimen jurídico de la extinción del contrato de un empleado/a de hogar será de aplicación el **artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores**, salvo fuerza mayor, despido colectivo y causas objetivas legalmente procedentes; y con excepción de lo que el **Real Decreto 1620/2011** establece expresamente en relación con el despido disciplinario y con el desistimiento.

Por lo que al **DESISTIMIENTO** se refiere, se incluyen dos modificaciones que mejoran la regulación en un sentido más protector y garantista de los derechos del trabajador. Por una parte, se exige la comunicación por escrito de la decisión del empleador de desistir de la relación laboral, con manifestación clara e inequívoca de que la causa de la extinción del contrato es el desistimiento y no otra; en segundo lugar, se incrementa la indemnización en este supuesto, **pasando de siete a doce días por año de servicio**, con el límite de **seis mensualidades**.

*La cuantía de la indemnización de doce días se aplica únicamente a los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2012.*

*Y sobre el **desistimiento**, en el caso de que la prestación de servicios hubiera superado la duración de **un año**, el empleador deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración, computada desde que se comunique al trabajador la decisión de extinción, habrá de ser, como mínimo, de **veinte días**. En los demás supuestos el preaviso será de **siete días**.*

*El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período, que se abonarán íntegramente en metálico.*

Durante el período de preaviso el empleado que preste servicios a jornada completa tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, **a una licencia de seis horas semanales** con el fin de buscar nuevo empleo.

El **DESPIDO DISCIPLINARIO** del trabajador se producirá, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Ello no obstante, y para el caso de que la jurisdicción competente declare el despido improcedente, las indemnizaciones, que se abonarán íntegramente en metálico, **serán equivalentes al salario correspondiente a veinte días naturales multiplicados por el número de años de servicio**, con el límite de doce mensualidades.

*Los supuestos de incumplimiento por el empleador de los requisitos previstos para formalizar el despido producirán el mismo efecto descrito en el párrafo anterior para los casos de despido improcedente.*

*Es decir, si se produjese un despido disciplinario y posteriormente se declara improcedente, la indemnización sería de 20 días por año de servicio con un límite de 12 mensualidades*

*En caso de fallecimiento del empleador se tendrá derecho a una indemnización de un mes de salario, independientemente de la antigüedad que se tenga*

También se establece en esta norma que el control de cumplimiento de la legislación laboral se realizará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y que corresponde a la jurisdicción social el conocimiento de los conflictos que surjan como consecuencia de la aplicación de la normativa reguladora de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

El INSS, en una perversa interpretación de la ley, considera y así lo ha hecho público en el portal de la transparencia, que los empleados de hogar, al no tener derecho al desempleo, aunque estén inscritos como demandantes de empleo, **no están en una Situación de Asimilada al Alta (SAA)**, por lo que es frecuente que denieguen las pensiones de **JUBILACIÓN ANTICIPADA** a quienes su última relación laboral ha sido la de empleados de hogar. No obstante, los tribunales, por lo general son de otra opinión, siendo casi seguro que acudiendo a la vía judicial se reconozca que sí que se está, en estos supuestos, en una SAA, y reconociendo en consecuencia el derecho a la pensión.