

LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR

El Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre introdujo importantes novedades en la regulación del régimen especial del personal al servicio del hogar familiar recogido en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regulan este tipo de relaciones laborales.

Una de las novedades más significativas fue la eliminación del desistimiento del contrato de trabajo como forma de extinción de la relación laboral.

Tras las reformas introducidas, las formas de finalización de este tipo de contratos de trabajo se corresponden con las causas comunes previstas en el Estatuto de los Trabajadores para cualquier relación laboral común más **tres novedosas extinciones** introducidas con la nueva redacción dada al artículo 11 del RD 1620/2011.

- **Causas comunes** previstas en el Estatuto de los Trabajadores (art. 49.1 ET):
 - o Mutuo acuerdo de las partes.
 - o Causas consignadas válidamente en el contrato de trabajo.
 - o Expiración del tiempo convenido.
 - o Dimisión o Baja voluntaria.
 - o Muerte, gran invalidez, Incapacidad Permanente Total o absoluta del trabajador.
 - o Muerte, jubilación o incapacidad del empresario.
 - o Por voluntad del trabajador fundamentada en incumplimiento contractual del empresario.
 - o Despido disciplinario.
 - o Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

- **Causas específicas** de extinción introducidas en virtud del artículo 11.2 en su redacción dada por el RD-Ley 16/2022:
 - o Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancias sobrevenidas
 - o Modificación Sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescindiera del empleado.
 - o Comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

Para este tipo de extinciones se exige el cumplimiento de los siguientes requisitos formales:

1.- **Comunicación por escrito.** Se debe poner en conocimiento de la persona trabajadora la voluntad del empleador de dar por finalizada la relación laboral y la causa.

2.- **Simultánea puesta a disposición de indemnización.** Junto con la comunicación extintiva debe ponerse a disposición de la persona trabajadora una indemnización equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

3.- **Preaviso.** En relaciones laborales de una duración superior al año se deberá conceder un plazo de preaviso de al menos veinte días. En caso de que la duración de la relación sea inferior al año, el preaviso será de siete días.

El incumplimiento de los dos primeros requisitos puede hacer que el despido sea declarado improcedente o nulo. La falta de preaviso únicamente generará en favor de la persona trabajadora el derecho a ser compensado en esos veinte o siete días de salario equivalentes a la falta de preaviso, sin que en ningún caso este defecto pueda determinar por si mismo la improcedencia del despido.

Las causas invocadas para este tipo de extinciones deberán ser **justificadas por el empleador** en caso de impugnación judicial del despido, encontrándonos ante dos causas de naturaleza objetiva y una tercera causa en la que se advierte un mayor componente subjetivo como sucede con la extinción fundamentada en la pérdida de confianza por el comportamiento de la persona trabajadora.

Esta causa de extinción exigirá el esfuerzo probatorio por parte del empleador de acreditar que se ha perdido esa confianza, introduciéndose de forma novedosa por la norma un elemento valorativo o de suficiencia de la causa para poder considerar justificada la decisión de empleador basada en el comportamiento de la persona trabajadora, lo que dará lugar a dudas relacionadas con la razonabilidad o proporcionalidad entre la conducta adoptada por la empleada del hogar y la decisión de dar por finalizada la relación laboral.

Esperamos que esta información le haya podido servir de ayuda. Nuestros profesionales del Área de **Derecho Laboral y de la Seguridad Social** están a su entera disposición para ampliar la información y dar respuesta a cualquier consulta que puedan plantear.