

DESPIDO DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR: DERECHOS Y FINIQUITO

Así es el despido de las empleadas del hogar: tipos, cuándo se cobra una indemnización y a cuánto equivale el finiquito. Derechos de las trabajadoras doméstica ante esta situación.

Los despidos para las empleadas del hogar también funcionan distintos al del resto de trabajadores. Cuentan con unas características especiales que provocan que, por ley, solo existan unas formas determinadas de poder despedir a este colectivo. Al respecto, hay un despido específico para las trabajadoras domésticas, tratándose del de desistimiento. A este aspecto también se le suman otras preguntas: ¿tienen las empleadas del hogar derecho a finiquito? ¿Pueden cobrar una indemnización?

Comenzando por los despidos de las trabajadoras domésticas, hay que adelantar que no se les puede aplicar el despido objetivo. Es así porque las causas que lo motivan son incompatibles con la actividad de las empleadas del hogar. Por ese motivo, solo les quedan 2 tipos de despido: el disciplinario y el de desistimiento, citado anteriormente.

El despido disciplinario, se puede aplicar cuando exista un incumplimiento o falta grave por parte de la persona empleada. Eso sí, en caso de que esta última acudiera a la vía judicial, por no estar de acuerdo, y el juez lo declarase como improcedente, procedente o nulo (por ejemplo, cuando se despide a una empleada por quedarse embarazada), el empleador tendría que proporcionarle una indemnización.

El despido por desistimiento, está especialmente diseñado para las empleadas del hogar. Este se produce cuando el empleador, por voluntad propia y sin alegar otras causas adicionales, decide finalizar la relación laboral. Por esta razón, en este caso no se tiene la obligación de justificar el despido.

En cuanto a su ámbito de aplicación, este es el tipo de despido que se tiene que aplicar cuando el empleador decide acabar con el contrato, aunque el motivo sea que él mismo se ha quedado sin trabajo o que no tiene dinero para pagar dicho servicio, que suelen ser los motivos más comunes. También cuando la causa que lo motiva es la pérdida de confianza o el descontento con el servicio, donde las trabajadoras domésticas seguirían teniendo derecho a una indemnización, como establece el Ministerio de Economía y Trabajo Social.

A tener en cuenta es que hay situaciones en la que un despido por desistimiento puede en realidad tratarse de uno disciplinario, aunque aparezca de forma camuflada. ¿Cuándo ocurre? Cuando el empleador ha omitido en la comunicación del despido la voluntad de desistir el contrario y no proporcione una indemnización por ello. En estas circunstancias las trabajadoras domésticas tienen un plazo de 20 días hábiles para reclamar ante la ley desde el momento en que le notifican la finalización del contrato. A continuación, se explica cómo se tienen que notificar estos despidos.

Cómo deben notificarse los despidos de las empleadas del hogar

A la hora de notificar un despido a las trabajadoras domésticas, los empleadores deben de reunir unos requisitos concretos. Es el proceso que deben formalizar según la legislación vigente, que varía ligeramente dependiendo del tipo de despido.

Despido disciplinario

- Comunicar el despido por escrito, no verbalmente.
- Recoger en el documento los motivos del despido disciplinario.
- En caso de que hubiese testigos, recoger sus declaraciones.
- Presentar la fecha de efectos de la destitución (cuando se hace efectivo el despido).

Despido por desistimiento

- Comunicar por escrito el despido al trabajador. Se tiene que especificar sin lugar a dudas que la extinción de la relación laboral se debe a la voluntad del empleador de desistir del contrato.
- Conceder un plazo de preaviso de 20 días si el contrato ha tenido una antigüedad superior a un año o de 7 días en caso de que el contrato haya durado menos del año. Este preaviso se

puede sustituir si el empleador lo desea por una indemnización equivalente al pago de los días de salario correspondientes a los días de preaviso.

- Poner a disposición del empleador, simultáneamente a la comunicación del desistimiento, la indemnización correspondiente.

Hay que destacar que las personas que trabajen a jornada completa tienen el derecho de contar con un permiso de 6 horas semanales para buscar otro empleo durante el periodo de preaviso.

Cómo se calcula la indemnización de las empleadas del hogar

El despido por desistimiento siempre conlleva el pago de una indemnización. Ahora, ¿cómo se calcula? La indemnización será de 7 días por año trabajado si el contrato se realizó antes del 1-1-2012 y de 12 días por año de servicio si el contrato se firmó después de dicha fecha. En ambos se debe abonar en un tope máximo de 6 mensualidades. En lo que se refiere a la cuantía, esta se calcula en proporción al salario mensual que recibe la persona contratada por el número de horas que trabaja a la semana.

Así lo explica el Ministerio de Interior y Economía social en su página web, donde se pueden consultar las [equivalencias salariales por indemnización](#) en caso de despido por desistimiento, aunque desde el mismo organismo se establece una fórmula para calcular el importe de la indemnización: multiplicar por 9 el salario/hora y la cifra resultante multiplicarla por el número de años de servicio. La cuantía que resulta no puede ser superior a 144 horas de salario.

Asimismo, conviene recoger la indemnización que deben recibir las empleadas del hogar en caso de que finalice el contrato de trabajo por el fallecimiento del empleador. En este caso, como se recoge en el Estatuto de los Trabajadores, la indemnización equivale a un mes de salario, independientemente de la antigüedad que se tenga. Por último, en caso de que el despido sea procedente o por no superar el periodo de prueba, no se tendrá derecho a cobrar una indemnización.

Cómo se calcula el finiquito de las trabajadoras domésticas

Independientemente del tipo de despido, es obligatorio proporcionar un finiquito a las empleadas del hogar. Aquí se tienen que incluir las pagas extra no cobradas, pero sí generadas, las vacaciones que no se hayan disfrutado, el salario de los días trabajados dicho mes y las horas extra no percibidas en caso de que correspondiera, aunque en el contrato podrían aparecer otros valores a añadir.