

EMPLEADOS DE HOGAR

J. MANUEL DÍAZ-ARIAS - 11/12/2011

El régimen jurídico de los empleados de hogar está siendo objeto de una profunda renovación. Tras los cambios en la Seguridad Social, hoy tratamos las novedades de su regulación laboral.

Las particulares condiciones del trabajo del servicio doméstico justifican un tratamiento diferente respecto a la relación laboral común. El ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad, junto al especial vínculo de confianza que se entabla con el empleador, determinan la relación laboral especial. Por eso, los cambios efectuados en su régimen jurídico han pretendido, por un lado, el mantenimiento de las diferencias, allí donde existía una justificación objetiva y razonable; y por otro, su eliminación cuando carecían de razón de ser.

Así, se ha eliminado el contrato temporal anual, debiéndose aplicar ahora las reglas generales de contratación temporal. Se ha tratado de introducir mecanismos de "transparencia", reforzándose las obligaciones del empleador de información y celebración del contrato por escrito.

En materia de salario, se garantiza una retribución en metálico no inferior al SMI, con un incremento anual, en defecto de pacto, igual al aumento salarial medio pactado en los convenios colectivos. La cuantía de las pagas extraordinarias deberá alcanzar también la cuantía del SMI.

Se establecen nuevas reglas para la fijación de las vacaciones en caso de falta de acuerdo entre las partes, 15 días podrán fijarse por el empleador y el resto se deja a la libre elección del empleado.

Además, se ha elevado la cuantía de la indemnización por desistimiento. La especial confianza que preside esta relación laboral determina que se atribuya al empleador la facultad de extinguir la relación laboral unilateralmente, sin necesidad de alegar causa; impensable en una relación laboral común. El desistimiento llevaba aparejada la obligación de abonar al empleado una indemnización, fijada en siete días de salario por año de servicio, que se incrementan hasta 12 días de salario por año.

La nueva normativa se aplicará a todos los contratos vigentes. Con excepción de la nueva indemnización por desistimiento, solo aplicable a los contratos que se firmen a partir de su entrada en vigor, prevista el próximo 1 de enero.