



# INDEMNIZACIONES POR EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

## Tabla de contenido

1. ¿Cómo se debe introducir el dato relativo al salario del trabajador/a?
2. Extinciones contractuales producidas antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2022 (el 9 de septiembre de 2022)
  - a) Despido improcedente
  - b) Desistimiento
3. Extinciones contractuales producidas después de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2022 (a partir del 9 de septiembre de 2022)
  - a) Extinción por causas justificadas
  - b) Extinción incumpliendo la forma escrita de la comunicación de extinción o la puesta a disposición de la indemnización

## *Abreviaturas empleadas*

Art.: artículo

ECLI: Identificador europeo de jurisprudencia

ET: Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo núm. 2/2015, de 23 de octubre.

RDSHF: RD 1620/2011, de 14 de noviembre, que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.



RDMCTSHF: Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. «BOE» núm. 216, de 8 de septiembre de 2022

SMI: Salario mínimo interprofesional.

SSTS: sentencias del Tribunal Supremo (Sala de lo Social)

TS: Tribunal Supremo

## Grupo de Trabajo <sup>1</sup>

# 1. ¿Cómo se debe introducir el dato relativo al salario de la persona trabajadora?

---

– En la primera pantalla hay que introducir, a elección del usuario, uno de estos tres datos:

\*el salario correspondiente al último mes trabajado incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias;

\* el salario anual resultante de multiplicar dicha suma por doce;

\* el salario diario que se obtiene de dividir el salario anual por 365 (o 366 si es un año bisiesto) y no entre 360 (SSTS 30-6-2008, recurso 2639/2007, ECLI:ES:TS:2008:4536; 24-1-2011, recurso 2018/2010, ECLI:ES:TS:2011:317; 9-5-2011, recurso 2374/2010, ECLI:ES:TS:2011:3325; y 19-7-2017, recurso 3559/2015, ECLI: ES: TS: 2017:).

➤ Ejemplo:



- Si el salario del último mes trabajado asciende a 900 euros y el/la empleado/a de hogar percibe 14 pagas al año del mismo importe (doce mensualidades ordinarias más dos pagas extras en verano y Navidad), el usuario puede:

- 1) Consignar el salario anual de 12.600 euros.

- 2) Si prefiere introducir el dato del salario mensual deberá multiplicar el salario mensual por 14 pagas y dividirlo por 12: el salario mensual será de 1.050 euros.

- 3) Si opta por reflejar el salario diario deberá dividir el salario anual por 365 o 366, por lo que si el cese se produce en un año no bisiesto el importe del salario diario será de 34,52 euros.

- La indemnización por despido improcedente, con independencia de cuándo se inicie la relación laboral (antes o después de la entrada en vigor del RDEHF, el 18-11-2011), se calcula conforme a la retribución total pactada, incluyendo la manutención y/o alojamiento (art. 11.2 RDEHF).

- Es decir, si se pacta que un porcentaje de la retribución acordada se atribuya a la manutención y/o al alojamiento, la suma detrída por tal concepto se sumará a la percibida en metálico.

- En todo caso, se garantiza que el/la empleado/a percibirá como mínimo en metálico una suma que, en caso de trabajo a jornada completa, equivaldrá al importe del SMI en cómputo mensual (art. 8.2 RDEHF).

➤ Ejemplo:

- Si las partes han fijado el salario en 1.350 euros mensuales por 14 pagas y un descuento del 20% en concepto de manutención y alojamiento, el empleado percibirá 1.080 euros mensuales de salario en metálico. Pero el salario que se tendrá en cuenta para calcular la indemnización por despido será el total (1.350 euros por 14



mensualidades) y no el percibido en metálico con esa reducción (1.080 euros por 14 mensualidades).

– La indemnización por desistimiento obliga a distinguir:

- Desistimiento de las relaciones laborales iniciadas después de la entrada en vigor del RDEHH (el 18-11-2011). El salario regulador se calcula sobre la base del salario total, sumando el salario en metálico y el porcentaje de la retribución que se atribuye a la manutención y/o al alojamiento.

- Desistimiento de las relaciones laborales iniciadas antes de la entrada en vigor del RDEHF (el 18-11-2011). El salario regulador se calcula sobre la base del salario en metálico, sin incluir la retribución en especie (disposición transitoria primera.1 del RDEHF en relación con los arts. 10.2 y 9.3 del Real Decreto 1424/1985).

– Por eso, si se introduce en la herramienta una fecha de inicio de la relación laboral anterior al 18-11-2011, aparecen dos apartados distintos en los que se debe introducir el salario regulador:

- “Importe”: se trata del salario total, incluyendo en metálico y en especie, que se utiliza para calcular la indemnización por despido.

- “Importe del salario en metálico (desistimiento del empleador en contratos anteriores al 18 de noviembre de 2011)”: se trata del salario en metálico, sin incluir el salario en especie, que se utiliza para calcular la indemnización por desistimiento en estas relaciones laborales.

– Si se ha pactado la prestación de servicios a tiempo parcial, durante un número de horas semanales (por ejemplo, seis horas semanales), el Ministerio de Trabajo tiene una tabla de correspondencia entre la retribución por horas y la jornada anual equivalente, consistente en multiplicar el número de horas de trabajo semanal por 46 semanas laborales al año. Sin embargo, la anualización depende del número de



semanas trabajadas al año, que puede ser superior o inferior a la citada cifra.

– Para calcular el salario regulador de los/las empleados/as del hogar que hayan suscrito un contrato de trabajo por horas, deberá multiplicarse la retribución de cada hora, por el número de horas semanales y por el número de semanas trabajadas al año, dividiendo el resultado por 365 días o 366 si es un año bisiesto.

## 2. Extinciones contractuales producidas antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2022 (el 9 de septiembre de 2022)

---

### a) Despido improcedente

#### a') Cálculo del número de meses

– La indemnización por despido se calcula en función del número de años trabajados, a razón de 20 días naturales por cada año de servicios, sin que la norma que así lo establece (art. 11.2 RDEHF) prevea expresamente el prorrateo mensual de los períodos de tiempo inferiores a un año. Esta laguna debe cubrirse con la regla común del art. 56.1 ET, esto es, aplicando ese prorrateo (sentencia del TS de 5 de junio de 2002, recurso 2506/2001, ECLI:ES:TS:2002:9163).

– Conforme a esa regla y a la jurisprudencia que la interpreta, el prorrateo de los días que exceden de un mes completo se computa como si la prestación de servicios se hubiera efectuado durante toda la mensualidad, esto es, se considera como un mes



completo (SSTS 20-7-2009, recurso 2398/2008, ECLI:ES:TS:2009:5261; 20-6-2012, recurso 2931/2011, ECLI:ES:TS:2012:4645; y 6-5-2014, recurso 562/2013, ECLI:ES:TS:2014:2125).

➤ Ejemplo:

- Si el/la empleado/a de hogar presta servicios del 1 de enero al 2 de febrero, se computan dos meses (un mes y dos días son dos meses a efectos indemnizatorios). Si presta servicios de 1 de enero al 4 de marzo, se computan tres meses (dos meses y cuatro días son tres meses).

- Si la prestación de servicios comienza y termina el mismo día de meses distintos, se computan tanto el mes inicial como el final.

b') Regla de cálculo

- Como en el caso del despido improcedente el art. 11.2 RDEHF establece una indemnización de 20 días naturales de salario por año trabajado, la fórmula es:

➤  $\text{salario diario} \times \text{número de meses} \times 20/12$  (que es la división de 20 días de salario por los 12 meses de un año).

c') Límite máximo de la indemnización

El límite máximo de la indemnización está fijado en doce mensualidades de salario en el caso de despido improcedente.

- Este límite se calcula a razón de 30 días por mes (STS de 18-2-2016, recurso 3257/2014, ECLI:ES:TS:2016:893). Esta sentencia menciona la “cuantía máxima (42 x 30 = 1260 días)”. El TS traduce la indemnización máxima de 42 mensualidades en 1.260 días de salario, a razón de 30 días de salario por mes.



— Por consiguiente, la indemnización máxima de 12 meses equivale a 360 días de salario.

— En aras a la claridad, cuando la indemnización calculada por la herramienta informática alcanza el tope máximo legal la herramienta informática lo indica con la expresión: “(Tope máximo legal)”.

## b) Desistimiento

### a) Requisitos

— El art. 11.3 RDEHF contempla una causa especial de extinción del contrato del empleado/a de hogar distinta del despido: el desistimiento. Consiste en la voluntad unilateral del empleador de dar por terminada la relación sin necesidad de alegar motivo alguno. No obstante, el cabeza de familia debe cumplir los siguientes requisitos formales:

1) Comunicación escrita al trabajador en la que además deberá fijar la fecha en que la finalización se hará efectiva.

2) Poner a su disposición, al mismo tiempo, la indemnización correspondiente, que deberá abonar íntegramente en metálico.

3) Dicha comunicación deberá realizarse con al menos 20 días de antelación a la fecha prevista de extinción del contrato si el empleado/a ha superado un año en la prestación de servicios, que se reducen a 7 días si no ha alcanzado ese umbral, si bien el empleador puede sustituir el preaviso por una indemnización en metálico equivalente a los días de preaviso que no respete.

### b) Cálculo del número de meses



—La indemnización por desistimiento se calcula en función del número de años trabajados (art. 11.3 RDEHF) debiendo prorratearse mensualmente los períodos de tiempo inferiores a un año por las mismas razones expuestas en el apartado 2.a).

#### c') Regla de cálculo

— Hay que distinguir dos supuestos:

- Contratos concertados después del 18-11-2011: la indemnización por desistimiento es de 12 días naturales de salario por año trabajado, por lo que la fórmula de cálculo de la indemnización es la siguiente:

$$\text{salario diario} \times \text{número de meses} \times 1$$
 (que es la división de 12 días de salario por los 12 meses de un año).

- Contratos formalizados con anterioridad al 17-11-2011: en ese caso la indemnización por desistimiento es de 7 días naturales de salario en metálico por año trabajado, por lo que la fórmula de cálculo es la siguiente:

$$\text{salario diario en metálico} \times \text{número de meses} \times 7/12$$
 (que es la división de 7 días de salario por los 12 meses de un año).

#### d') Límite máximo de la indemnización

— El límite máximo de la indemnización por desistimiento está fijado en seis mensualidades de salario, con independencia de la fecha en que se haya suscrito el contrato.

— Este límite se calcula a razón de 30 días por mes por las razones expuestas en el apartado 2.c), por lo que la indemnización máxima de 6 meses equivale a 180 días.

— Por consiguiente, la indemnización máxima de 12 meses equivale a 360 días de salario.





— En aras a la claridad, cuando la indemnización calculada por la herramienta informática alcanza el tope máximo legal la herramienta informática lo indica con la expresión: “(Tope máximo legal)”.

### 3. Extinciones contractuales producidas después de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2022

---

El Real Decreto-ley 16/2022 (RDMCTSHF) ha modificado el art. 11 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Diferencia entre dos supuestos:

#### **a) Extinción por las causas justificadas del art. 11.2**

El art. 11.2 del Real Decreto 1620/2011, en su redacción vigente en la actualidad, establece que se abonará *“una indemnización, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades”*.

Se trata de la misma fórmula que la prevista en la regulación anterior para el supuesto de desistimiento por el empleador:

salario diario × número de meses × 1 (que es la división de 12 días de salario por los 12 meses de un año). Con un máximo de seis meses

#### **b) Extinción incumpliendo la forma escrita de la comunicación de extinción o la puesta a disposición de la indemnización**

La persona trabajadora tiene derecho a percibir la indemnización prevista para el despido improcedente en la relación laboral ordinaria.



**<sup>i</sup> Grupo de Trabajo Indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo:**

- José Manuel López García de la Serrana. Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (+).
- Juan Martínez Moya. Vocal del Consejo General del Poder Judicial. Magistrado (especialista) de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia
- Juan Molins García-Atance. Magistrado (especialista) de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón.
- Emilio Palomo Balda. Magistrado de la de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Sevilla.
- Juana Vera Martínez. Magistrada (especialista) de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.
- Julen Lasa Jauregui. Informático. Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). Consejo General del Poder Judicial.