

Instituto santalucía

El [Instituto santalucía](#) es una plataforma de investigación y debate de santalucía, uno de los mayores grupos aseguradores españoles. Su objetivo principal es fomentar el debate sobre el problema del ahorro sostenible además de indicar dos áreas de acción claves: ayudar a las personas a entender sus decisiones financieras y promover la colaboración colectiva para cambiar las actitudes de los consumidores hacia el ahorro a largo plazo. El pilar básico del Instituto lo conforma un [Foro de Expertos](#) integrado por profesionales e investigadores del mundo de la economía el mundo sénior y las pensiones y presidido por José Ignacio Conde-Ruiz, como presidente y Guillermo de la Dehesa, como presidente honorífico. La actividad del Instituto se sostiene en tres áreas de acción: el trabajo de investigación y reflexión del Foro de Expertos, la generación de estudios periódicos en materia de vida, el fenómeno sénior, pensiones y ahorro a largo plazo y el desarrollo de herramientas de análisis, ayuda y asesoramiento para los ciudadanos.

Empleados de hogar

Características, cotización, pensiones...

Toda la información que necesitas conocer sobre
el Régimen Especial de Empleados de Hogar.

Índice

01

Los trabajadores del Sistema Especial para Empleados de Hogar.

pg. 06

Carrera laboral y contrato entre el trabajador y empleador del Sistema Especial para Empleados de Hogar.

pg. 12

02

03

Extinción de la relación entre empleado y empleador y la prestación de desempleo y el fondo de garantía salarial.

pg. 17

Cotizaciones como empleado y empleador del Sistema Especial para Empleados de Hogar.

pg. 22

04

05

Prestaciones como empleado y obligaciones como empleador del Sistema Especial para Empleados de Hogar.

pg. 27



01

Los trabajadores del Sistema Especial para Empleados de Hogar.

Rasgos y datos básicos.

El Sistema Especial para Empleados de Hogar tiene varias peculiaridades siendo una de las más relevantes que tanto las personas trabajadoras al servicio del hogar como las personas empleadoras son personas físicas.

1 ¿Qué se entiende por trabajador del Sistema Especial de Empleados de Hogar?

Están incluidos como personas trabajadoras en el Sistema Especial para Empleados de Hogar aquellos que realicen, en y para, el hogar familiar servicios o actividades de las tareas domésticas para un empleador individual.

Si el trabajador realiza tareas domésticas para una empresa, se acogerá al Régimen General de la Seguridad Social. Si el trabajador realizara tareas fuera del hogar (en la oficina del empleador, en las zonas comunes del edificio del hogar familiar...) esas actividades no podrían encuadrarse en el Sistema Especial.

2 ¿Qué se entiende por empleador del Sistema Especial para Empleados de Hogar?

El empleador, de la persona que trabaja bajo este Sistema Especial, ha de ser una persona física y ha de ser titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos.



¿Sabías qué...?

Si el empleador decide contratar a la persona trabajadora a través de una agencia de colocación, esta relación también se considerará dentro del Sistema Especial para Empleados de Hogar. Pero si la contratara con una empresa de trabajo temporal, esta relación se encuadraría en el Régimen General.

3 ¿Qué trabajo doméstico no se incluye dentro del Sistema Especial para Empleados de Hogar?

Han de excluirse dentro de este Sistema Especial:

- a) Las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aun cuando el objeto sea la prestación de servicios o tareas domésticas.
- b) Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- c) Las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
- d) Las relaciones de los cuidadores no profesionales consistentes en la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada.
- e) Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado.
- f) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

Ejemplo

María trabaja como empleada de hogar en casa de Pepa, que tiene una oficina. Pepa necesita que alguien limpie su oficina dos veces por semana. Si quiere que María haga esa limpieza, en su oficina, tendrá que contratarla por el Régimen General.



4 ¿Un empleador puede contratar a un familiar como empleado de hogar?

Sí, pero es imprescindible que demuestre la condición de asalariado de ese trabajador.

5 ¿Cuántos trabajadores del Sistema Especial para Empleados de Hogar hay en España? ¿Cuál ha sido su evolución reciente?

En diciembre de 2024 se contabilizaron 360.000 personas trabajadoras en el Sistema Especial para Empleados de Hogar que equivalen a un 1,8% del total de cotizantes al Sistema de Seguridad Social y a un 1,7% del Régimen General.

Esta cifra ha ido disminuyendo progresivamente desde los 414.932 trabajadores en diciembre de 2012, destacando el mes de mayo de 2015 como el de mayor afiliación con 432.910 personas en este Sistema Especial.



Datos totales de afiliados en alta (último día al mes). Sistema Esp. Empleados de Hogar

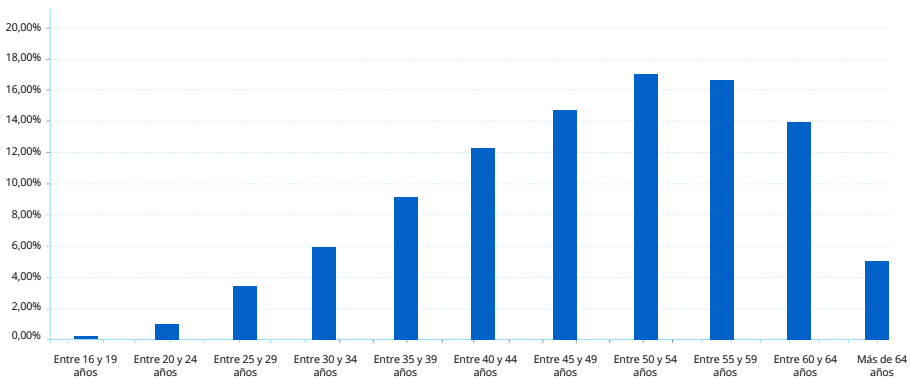


6 ¿Qué características tienen los trabajadores del Sistema Especial para Empleados de Hogar?

En diciembre de 2024 el 95% de los trabajadores del Sistema Especial para Empleados de Hogar son mujeres. Un 80,75% tiene más de 40 años y uno de cada dos trabajadores tiene más de 50 años.

Alrededor del 45% son trabajadoras extranjeras, principalmente de América Latina y Europa del Este. Una minoría de empleadas trabaja bajo contrato estable con un solo empleador. La mayoría de los contratos corresponden a empleo a tiempo parcial o por horas en varios domicilios. A partir de 2024, el SMI para empleadas del hogar es de 1.184 euros brutos al mes en 14 pagas .

Afiliados por edad (ambos sexos). Total sistema diciembre 2023.



7 ¿Cómo es la actividad laboral del Sistema Especial para Empleados de Hogar?

La actividad laboral tiene varias peculiaridades y quizás la más destacable es que la persona empleadora no tiene entidad empresarial.

También es especial el hecho de que la prestación del servicio se produce en el ámbito privado y hay una alta variabilidad en las jornadas. Las jornadas van desde tiempos parciales muy reducidos a tiempos completos o incluso régimen interno. Esto será de gran relevancia a la hora del cobro de pensiones y prestaciones.

También pueden darse la pluralidad de empleadores para el mismo trabajador.

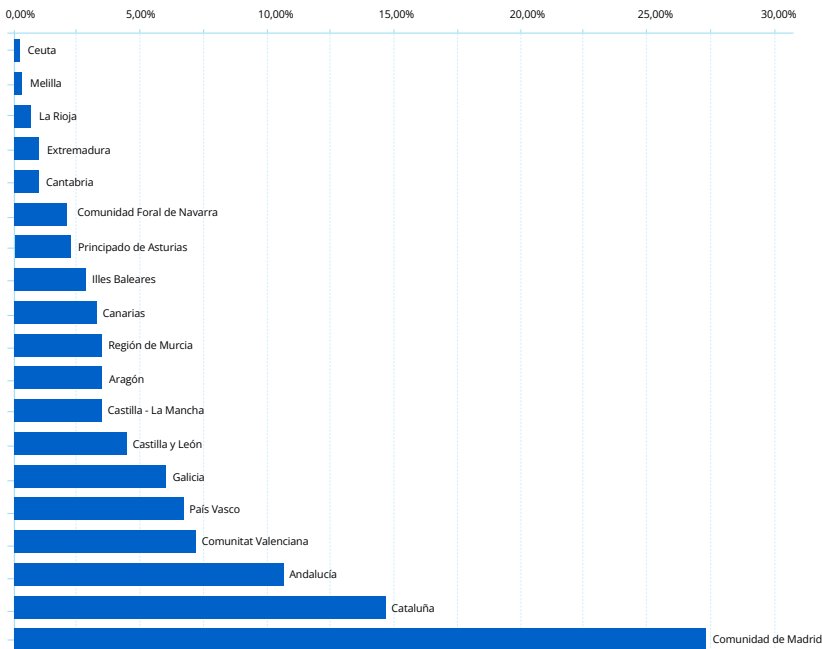


¿Sabías qué...?

Los contratos de tiempos parciales horizontales, son aquellos en los que se trabajan todos los días pero pocas horas, y los contratos de tiempos parciales verticales, son en los que se trabajan pocos días pero más horas.

Dada la dificultad que puede suponer para una persona física el tener que realizar un contrato, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pone a disposición de las personas empleadoras modelos de contrato de trabajo y la información necesaria para la contratación.

Distribución por Comunidades Autónomas Empleados Hogar 2023.





02

Carrera laboral y contrato entre el trabajador y empleador

del Sistema Especial para Empleados de Hogar.

8 ¿Quién tiene la obligación de dar de alta al empleado de hogar?

El empleador, en todos los casos, tanto si la jornada es de menos de 60 horas mensuales de trabajo como si es de más. Con anterioridad al 1 de enero de 2023 esto no era así, pero a partir de esa fecha es el empleador el que debe informar de las altas, bajas y modificaciones a la Seguridad Social, con independencia de las horas de dedicación de la empleado.

A partir del 1 de enero de 2023 desaparece la posibilidad de que la empleado, si trabaja menos de 60 horas mensuales, asuma las obligaciones de darse de alta en la Seguridad Social e ingresar las cuotas.



¿Sabías qué...?

Si ya eres empleador y tu empleado de hogar tiene una jornada menor de 60 horas y era el él que había realizado el alta e ingresaba las cuotas, tú, como empleador, has de comunicar a la Seguridad Social los datos bancarios necesarios para la domiciliación de las cuotas.

9 Como empleador, ¿qué debo enviar a la Seguridad Social en la solicitud de alta de una persona trabajadora como empleado de hogar?

- El código de cuenta de la entidad financiera en la que se va a domiciliar el pago.
- Los datos del tipo de contrato de trabajo, el número de horas semanales y mensuales, el importe del salario pactado, tanto por hora como mensual, incluyendo la parte proporcional de pagas extraordinarias, así como el salario en especie, caso de producirse y la existencia o no de pacto de horas de presencia y horas de pernocta con la retribución pactada.

10 ¿El empleador puede contratar a un trabajador extranjero “sin papeles”?

No, no se puede contratar a ningún trabajador “sin papeles”.

Lo que si puede realizarse es un precontrato con el empleado de hogar, el cual tendrá validez para que el trabajador extranjero pueda dar cumplimiento a uno de los requisitos exigidos para que se le conceda el “arraigo social”.

11 ¿Qué es el tiempo de presencia?

Es un tiempo en el que el trabajador está disponible pero no computa como tiempo de trabajo efectivo. Ha de estar retribuido y la cuantía de la retribución ha de pactarse entre las partes pudiendo ser tanto en especie como retribuido económicamente. No puede ser superior a 20 horas semanales para un trabajador a tiempo completo. Estas retribuciones computan para la base de cotización a la Seguridad Social.

12 ¿A qué descanso tienen derecho los empleados de hogar?

Desde que finaliza una jornada laboral hasta la siguiente tiene que haber un descanso mínimo de 12 horas.

13 ¿Y si es personal interno?

En el caso del personal interno este descanso puede ser de 10 horas, siempre que las 2 horas restantes se compensen en períodos de hasta cuatro semanas.

Tiene que tener al menos dos horas diarias para las comidas principales y ese tiempo no se computará como trabajo.

Tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas que serán el día del domingo con la tarde del sábado o con la mañana del lunes.

Si el empleado de hogar es menor de 18 años

- Sólo podrán realizarse ocho horas diarias de trabajo efectivo, con una pausa de treinta minutos para las jornadas superiores a cuatro horas y media. Si el menor de dieciocho años trabajase para varios empleadores, para el cómputo de las indicadas ocho horas se tendrán en cuenta las realizadas con cada empleador.
- No podrán realizar horas extraordinarias ni trabajar en período nocturno, considerándose este entre las diez de la noche y las seis de la mañana.
- El descanso entre jornadas será, como mínimo de doce horas.
- El descanso semanal será al menos de dos días consecutivos.



14 ¿Cuáles son las vacaciones que tiene un empleado de hogar?

Dispone de 30 días y se pueden dividir en dos o más períodos, siendo uno de ellos de 15 días. Si no hay acuerdo entre empleador y empleado cada uno de ellos fijará 15 días y se debe comunicar al menos 2 meses antes de las vacaciones.

15 ¿Qué salario hay que pagar a un empleado de hogar?

Se ha de garantizar el Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual y en proporción a la jornada laboral realizada. En 2025:

Cuando el trabajo sea a jornada completa, si se fija por mes serían, como mínimo, 1.184 euros y si se fija por días 39,47 euros al día mínimo. Estas cuantías se calculan proporcionales en el supuesto de jornada parcial.

Cuando el trabajo sea por horas la retribución mínima es de 9,26 euros por hora.

Se pueden pactar salario por alojamiento y manutención, este no puede exceder del 30% del salario total y siempre se ha de garantizar que se percibirá el Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual.

Ejemplo

En febrero de 2024 Juan es contratado para realizar tareas domésticas, su jornada será a tiempo completo y se le ofrece un salario de 1.150 euros mensuales por 12 meses y dos pagas extraordinarias de 200 euros cada una.

Juan indica que su salario anual ha de ser, como mínimo de 15.876 euros; por lo que las dos pagas extraordinarias al menos tendrían que ser de 1.038 euros.



16 ¿Se puede concertar un período de prueba?

El período de prueba puede concertarse entre empleador y empleado, pero no puede superar la duración de dos meses. Cuando se finalice el período de prueba no hay obligación por ninguna de las partes de motivar o justificar el que no se quiera realizar el contrato definitivo.

03



Extinción de la relación entre empleado y empleador

y la prestación de desempleo y
el fondo de garantía salarial.

17 ¿El empleador puede decidir despedir al empleado de hogar por desistimiento?

Antes de septiembre de 2022 era posible que el empleador utilizara la opción de despido por desistimiento, lo que implicaba que podría despedir al empleado de hogar sin tener que justificarlo, simplemente indicando que se acogía a esta modalidad.

Esta opción ya se ha eliminado y es necesario que quede acreditado, por parte del empleador, de manera detallada los motivos y causas que den lugar a la finalización del contrato. Es necesario que también se comunique la fecha en la que tiene efecto.



¿Sabías qué...?

¡El empleador no puede despedir al empleado sin detallar los motivos del despido tras la regulación de 2022!

18 ¿Qué causas producen la extinción de un contrato de empleado de hogar?

La disminución de los ingresos de la unidad familiar o el incremento de gastos por causas sobrevenidas. Por ejemplo, la pérdida del trabajo del empleador.

La modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescinda de la persona trabajadora del hogar.

El comportamiento de la persona trabajadora que fundamenta, de manera razonable y proporcionada, la pérdida de confianza de la persona empleadora.

19 ¿Qué obligaciones tiene el empleador para extinguir el contrato con un empleado de hogar?

Cuando el empleador quiera despedir al empleado, para que este despido sea procedente ha de:

- Comunicar por escrito la voluntad de dar por finalizada la relación laboral y la causa.
- Indemnizarle con una cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio, con límite de seis mensualidades.
- Preavisarle como mínimo siete días y en el caso de que el servicio fuera por más de un año como mínimo veinte días.
- Concederle una licencia con el fin de buscar nuevo empleo, de seis horas semanales en el caso en el que esté a jornada completa.

En el caso de empleado en régimen interno, la decisión no puede llevarse a cabo entre las 17:00 horas y las 8:00 horas del día siguiente, salvo en el caso de falta muy grave de lealtad y confianza.



¿Sabías qué...?

Si el empleador incumple estos requisitos el despido sería improcedente, en cuyo caso las indemnizaciones serían superiores. Las reclamaciones han de realizarse ante los Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación pertinentes.

20 ¿Cuándo el empleador no tiene que indemnizar al empleado de hogar?

Cuando se produzca una baja en el empleo de hogar de manera voluntaria, el empleador no tendrá que indemnizar al trabajador.

Tampoco tendrá que indemnizarlo si la baja es por despido disciplinario individual ni cuando no supere el período de prueba, ni cuando se produzca el fin de contrato temporal o de duración determinada.

Cuando el empleado presente la baja por jubilación o por fallecimiento tampoco el empleador tendrá obligación de indemnizar.

21 ¿Los empleados de hogar tienen derecho a prestación por desempleo?

Si, siempre que hayan cotizado al menos 360 días en concepto de desempleo. Desde octubre de 2022 los empleados de hogar cotizan por desempleo, por lo que cuando cumplan la cotización de 360 días podrán percibir prestación de desempleo.

Con anterioridad, a la regulación de 2022, un trabajador empleado de hogar solo podía recibir prestación de desempleo si había cotizado los 360 días en otro régimen de la Seguridad Social.

Ejemplo

En febrero de 2024, dos amigas se encuentran en una cafetería y comentan que las han despedido de su trabajo de empleada de hogar.

Julia había trabajado en el Régimen General durante nueve meses y no había estado nunca en el paro, por lo que tendrá derecho a la prestación de desempleo por los meses del Régimen General y por los cuatro meses que ha trabajado como empleada de hogar.

Eva ha trabajado únicamente en el Sistema Especial para Empleados de Hogar desde hace 6 años, y tendrá derecho a la prestación de desempleo porque lleva cotizando desde enero de 2023 hasta hoy por desempleo en el Sistema Especial para Empleados de Hogar. Ambas comentan el caso de María, a la que la despidieron en marzo de 2023 pero que al no haber cotizado antes en el Régimen General y no tener más que dos meses de cotizaciones al desempleo del Sistema Especial, no pudo acceder a la prestación por desempleo.



22 ¿Los empleados de hogar pueden recurrir al Fondo de Garantía Salarial?

Si, desde enero de 2023, el Fondo de Garantía Salarial abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores. El límite máximo de indemnización puede variar entre 6, 9 y 12 mensualidades.



04

Cotizaciones como empleado y empleador

del Sistema Especial para Empleados de Hogar.

Las cotizaciones se realizan por parte del empleador y también del empleado. Aunque el empleado tenga varios empleadores, todos ellos deben dar de alta al empleado. Asimismo, si el empleador tiene varios empleados, ha de darlos de alta también a todos.

23 ¿Por qué se cotiza al Sistema Especial para Empleados de Hogar?

Se cotiza por contingencias comunes y por contingencias profesionales, y tanto por el Fondo de Garantía Salarial como por Desempleo.

Las cotizaciones por contingencias profesionales y al Fondo de Garantía Salarial son exclusivamente a cargo del empleador mientras que las otras dos son a cargo de empleador y empleado.

24 ¿Cuál es el tipo de cotización del Sistema Especial para Empleados de Hogar?

El tipo de cotización por contingencias comunes es el 28,30 por 100, siendo el 23,60 por 100 a cargo del empleador y el 4,70 por 100 a cargo del empleado.

El tipo de cotización por contingencias profesionales es del 1,5 por ciento, a cargo exclusivo del empleador.

Los tipos de cotización por desempleo serán, a partir del 1 de enero de 2023, los siguientes:

a) Contratación indefinida: 7,05 por ciento, del que el 5,5 por ciento será a cargo del empleador y el 1,55 por ciento, a cargo del empleado.

b) Contratación de duración determinada: 8,30 por ciento, del que el 6,70 por ciento será a cargo del empleador y el 1,60 por ciento, a cargo del empleado.

El tipo de cotización al Fondo de Garantía Salarial es de 0,2 a cargo exclusivo del empleador.

El tipo de cotización por el Mecanismo de equidad intergeneracional (MEI), a partir del 1 de enero de 2024 será el 0,8 por ciento aplicable sobre la base de cotización por contingencias, del que el 0,58 por ciento será a cargo del empleador y el 0,13 por ciento será a cargo del empleado.

25 ¿Qué bonificaciones hay en las cotizaciones?

Las bonificaciones en las cotizaciones se aplican únicamente al empleador y son las siguientes:

- Reducción por alta en el régimen del 20% en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.
- Beneficio del 45% en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, por la contratación de cuidadores en familias numerosas (no acumulable con la reducción por alta en el régimen del 20%). Esta bonificación seguirá vigente hasta que se produzca el desarrollo reglamentario de las bonificaciones del 30-45% sujetas a renta o patrimonio o hasta el 1 de abril de 2024.
- Bonificación del 80% en la aportación empresarial a la cotización por desempleo.
- Bonificación del 80% en la cotización al FOGASA.
- Reducción del 75% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal de las personas trabajadoras que hubieran cumplido la edad de 62 años.
- Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social, por la contratación de personas con discapacidad.
- Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, por la formalización de contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual.
- Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por la formalización de contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a personas trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural, por nacimiento y cuidado de menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

- Bonificación del 100% de la cuota empresarial total a la Seguridad Social de las personas trabajadoras sustituidas por las causas citadas en el párrafo anterior. Solo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión.



¿Sabías qué...?

Desde el 1 de septiembre de 2023, para nuevas contrataciones, las bonificaciones en relación al riesgo durante el embarazo, la lactancia, por nacimiento y cuidado del menor será, con carácter general, de 366 euros de la cuota empresarial total a la Seguridad Social.

26 ¿Cuál es la base de cotización del Sistema Especial para Empleados de Hogar?

Desde el 1 de enero de 2025, las bases de cotización por contingencias comunes a este sistema especial serán las determinadas en la escala siguiente, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar por cada relación laboral.

A efectos de la determinación de la retribución mensual del empleado de hogar, el importe percibido mensualmente deberá ser incrementado con la parte proporcional de las pagas extraordinarias que tenga derecho a percibir el empleado.

En la siguiente tabla se muestra cual es la cuota, a la Seguridad Social, que ha de abonar el empleador y el empleado según sea la retribución mensual del trabajo de empleado de hogar; tras la aplicación de las bonificaciones y en función a que el contrato sea indefinido o tenga duración determinada.

Tramo	Retribución mensual euros/mes				Base de cotización euros/mes
1.º	Hasta	319,00			296,00
2.º	Desde	319,01	Hasta	495,00	423,00
3.º	Desde	495,01	Hasta	672,00	584,00
4.º	Desde	672,01	Hasta	850,00	761,00
5.º	Desde	850,01	Hasta	1.029,00	941,00
6.º	Desde	1.029,01	Hasta	1.204,00	1.116,00
7.º	Desde	1.204,01	Hasta	1.381,20	1.381,20
8.º	Más de	1.381,20			Retribución mensual



¿Sabías qué...?

Si la retribución mensual es superior a 1.381,20 euros se considerara esa retribución mensual como base de cotización y no la equivalencia de bases como se hace en las retribuciones inferiores a esa cuantía.



05

Prestaciones como empleado y obligaciones como empleador

del Sistema Especial para Empleados de Hogar.

27 ¿Qué protección otorga la Seguridad Social a los trabajadores Empleados de Hogar?

Jubilación, viudedad, orfandad, incapacidad permanente, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado del menor, baja médica por enfermedades comunes o accidente no laboral (incapacidad temporal por contingencias comunes) y baja médica por enfermedades o accidentes laborales (incapacidad temporal por contingencias profesionales), prestaciones familiares y cuidados de menores por cáncer u otra enfermedad grave.

Y desde octubre de 2022 también la prestación por desempleo; además de la entrada de estos trabajadores en el Fondo de Garantía Salarial.

28 ¿Es posible la jubilación anticipada o la jubilación parcial para los trabajadores Empleados de Hogar?

No, sólo es posible acogerse a estas opciones si se computan cotizaciones del Régimen General.

29 Como trabajador ¿tengo derecho a la baja por enfermedad común?

Si, hay derecho a la baja por enfermedad común, y la prestación se percibirá desde el cuarto día en el que se encuentre de baja. El importe de la prestación será del 60% de la base reguladora desde el día 4 al 20 ambos inclusive y del 75% a partir del día 21 hasta la fecha de alta.

30 Como empleador, ¿qué obligaciones tengo cuando mi empleado está de baja por enfermedad común?

El empleador ha de abonar la prestación por la baja al trabajador desde el día 4 al octavo día, ambos inclusive, por un importe del 60% de la base reguladora.

Durante todo el período en el que el trabajador esté de baja el empleador ha de cumplir con las obligaciones de cotización a la Seguridad Social.

31 Como trabajador ¿tengo derecho a la baja por enfermedad por contingencias profesionales?

Si, hay derecho a la baja por enfermedad profesional, y percibirás el 75% de la base reguladora a partir del día siguiente a la fecha de la baja.

32 Como empleador ¿qué obligaciones tengo cuando el empleado de hogar está de baja por contingencias profesionales?

El empleador, durante el período en el que el trabajador esté de baja ha de cumplir con las obligaciones de cotización a la Seguridad Social relativas al trabajador en situación de baja.

33 ¿Qué ocurre cuando la baja es por riesgo durante el embarazo?

En ese caso el empleador podrá solicitar la bonificación del 100% de las cuotas a la Seguridad Social de la persona que sustituya a la persona trabajadora.



¿Sabías qué...?

Hay bonificación del 100% de la cuota empresarial por la formalización de contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género y de violencia sexual.

34 ¿Qué pensión de jubilación cobrará el empleado de hogar?

La pensión de jubilación del empleado de hogar se calculará con las mismas reglas que la de un empleado del Régimen General.

Hay que tener en cuenta, que dado que las bases de cotización de estos Empleados pueden ser de baja cuantía (desde 296 euros mensuales), muchos de estos trabajadores tendrán la necesidad de complementar su pensión con el Complemento a Mínimos. Por ello es necesario conocer que este Complemento a Mínimos se encuentra limitado por la cuantía de la pensión no contributiva. Por lo tanto, no podrá complementarse una pensión de jubilación por mayor cuantía de la pensión no contributiva.

Ejemplo

Pedro ha cotizado a la Seguridad Social por el Sistema Especial para Empleados de Hogar durante su vida laboral y llegado el momento de su jubilación, tras tener en cuenta sus bases de cotización y períodos de cotización realizados la cuantía de su pensión contributiva es de 220 euros. Para 2024, año en el que se jubilaría la pensión no contributiva es de 517,9 y la pensión mínima con cónyuge a cargo, como es el caso de Pedro, de 1.033,3 euros al mes. La pensión que finalmente cobrará Pedro será complementada a mínimos y de una cuantía de 737,9 euros.



35 ¿Qué cambios adicionales se han producido en 2024?

El Real Decreto 893/2024, aprobado el 10 de septiembre de 2024, introduce mejoras significativas en las condiciones laborales de las empleadas del hogar en España. A continuación, se detallan las principales novedades:

1. Derecho a la Prevención de Riesgos Laborales:

- **Evaluación de Riesgos:** Los empleadores están obligados a realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las trabajadoras en el hogar familiar. Esta evaluación se facilita mediante una herramienta en línea proporcionada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).
- **Medidas Preventivas:** Tras la evaluación, los empleadores deben adoptar medidas preventivas adecuadas y proporcionar equipos de trabajo y protección necesarios de forma gratuita.

2. Derechos de Información, Formación y Participación:

- **Información y Formación:** Las empleadas del hogar tienen derecho a recibir información sobre los riesgos asociados a su trabajo y formación gratuita en materia de seguridad y salud laboral.
- **Participación:** Se garantiza el derecho de las trabajadoras a participar y efectuar propuestas en cuestiones que afecten a su seguridad y salud en el trabajo.

3. Vigilancia de la Salud:

- **Reconocimientos Médicos:** Las empleadas del hogar pueden acceder a reconocimientos médicos gratuitos y voluntarios cada tres años, realizados a través del Sistema Nacional de Salud.

4. Protección contra la Violencia y el Acoso:

- Protocolos de Actuación: Se establecen medidas para proteger a las trabajadoras del hogar contra la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

Estas reformas buscan equiparar los derechos de las empleadas del hogar con los del resto de los trabajadores, reconociendo la importancia de su labor y garantizando condiciones de trabajo más seguras y justas.

Empleados de hogar

MARZO 2025

Instituto **santalucía**

institutosantalucia.com



santalucía
■ ■ ■ ■ ■ SEGUROS ■ ■ ■ ■ ■