

# Empleados de hogar



**Mutua  
Montañesa**

*Mmuy fácil*

## **EMPLEADOS DEL HOGAR**

El sistema de empleados del hogar es una relación laboral de carácter especial que desde Enero de 2012 ha quedado integrada en el Régimen General de la Seguridad Social. Dicha relación se produce entre el titular de un hogar familiar (empleador), y la persona empleada del hogar que presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

## RELACIÓN LABORAL

### IMPLICADOS

Se considera empresario (empleador) al 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.

Cuando la prestación de servicios se realice para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar quien ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas.

Se considera empleados del hogar a todos aquellos que prestan servicios o actividades para el hogar familiar como:

- Tareas domésticas
- Cuidado o atención de personas
- Otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería o conducción de vehículos

### *Excepciones*

Existen una serie de excepciones para este tipo de relación laboral. No se incluyen:

- Relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil.
- Relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- Relaciones de cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
- Relaciones de cuidadores no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio.
- Relaciones concertadas entre familiares.
- Trabajo a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- Servicios de cuidado o atención de los miembros de la familia de carácter marginal a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos.
- Servicios domésticos compartidos con otros ajenos al hogar familiar en actividades o empresas del empleador.

## PROCEDIMIENTO DE AFILIACIÓN Y ALTA

Para dar de alta a un trabajador en el Sistema Especial de los Empleados del Hogar, es necesario:

- Disponer de un código de cuenta de cotización dentro del sistema Especial para Empleados del Hogar.
- Afiliación y alta a la Seguridad Social. Adscribir al trabajador al código de cuenta de cotización con carácter previo al inicio de la actividad laboral.
- Elegir la mutua colaboradora con la Seguridad Social con la que quiere proteger las coberturas del empleado.

### CÓDIGO DE CUENTA DE COTIZACIÓN

El empleador, independientemente del número de horas que los empleados del hogar realicen, debe estar inscrito y disponer de un código de cuenta de cotización dentro del Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General, al que adscribirá a los trabajadores a su servicio.

#### *Documentación necesaria*

El empleador, debe presentar en cualquier Administración de la Seguridad Social o a través de Registro Electrónico:

- El modelo TA6, para la apertura de su primera o principal cuenta de cotización.
- El modelo TA7, para abrir una segunda y posteriores cuentas de cotización del mismo empresario.

### AFILIACIÓN Y ALTA A LA SEGURIDAD SOCIAL

Las solicitudes de afiliación y altas del empleado han de presentarse ante las Direcciones Provinciales de la TGSS o Administraciones de la misma, en la provincia donde ejerzan su actividad, con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios de los trabajadores.

Las solicitudes de afiliación y alta presentadas con anterioridad al inicio de la prestación de servicios únicamente surten efectos a partir del día en que se inicie la actividad.

Las altas solicitadas fuera del término establecido sólo tienen efectos desde el día en que se formule la solicitud, excepto si se ha producido ingreso de cuotas en plazo reglamentario, en cuyo caso retrotraen sus efectos a la fecha de ingreso de las primeras cuotas.

#### *Obligaciones*

La obligación de cursar la afiliación, el alta o la cotización corresponde:

- Al empleador, en caso de que el trabajador preste servicios en varios hogares corresponde a cada uno de los distintos empleadores.

*Para dar de alta a un trabajador que presta sus servicios con carácter parcial o discontinuo para varios empleadores (empleado del hogar que trabaja en varias casas), el procedimiento para el empleador es el mismo. Su inclusión en el Sistema Especial de Empleados de Hogar ha de realizarse como un trabajador por cuenta ajena adscrito a Códigos de Cuentas de Cotización, cuya titularidad pertenezca a cada uno de los empleadores para los que presta servicios en función de la retribución que percibe de cada uno de ellos. Así, cada empleador deberá dar de alta en el nuevo Sistema Especial a la persona que presta los servicios, declarando la retribución mensual que abona a la misma.*

- Al empleado de hogar
  - En los casos en los que preste sus servicios durante un tiempo inferior a 60 horas mensuales por hogar familiar.
  - En caso de incumplimiento por parte de los empresarios de las obligaciones indicadas, con independencia de si su contrato es a jornada completa o a tiempo parcial. En este caso, el empleado puede instar directamente de la TGSS su afiliación al sistema, así como comunicar las altas, bajas y variaciones.
- De oficio la TGSS cuando se compruebe el incumplimiento de la obligación de solicitar la afiliación por parte de los trabajadores o titulares del hogar familiar a los que incumbe esta obligación.

### *Documentación necesaria*

Las solicitudes de afiliación y altas se formalizan mediante la presentación de los documentos establecidos al efecto:

- Afiliación: modelo TA-1
- Alta, baja y variaciones: modelo TA.2/S-0138 (empleados de hogar a jornada completa o a tiempo parcial)
- DNI del titular del hogar familiar o pasaporte en caso de ser extranjeros

Las solicitudes de baja o variaciones se formulan en el plazo de 3 días naturales, contados a partir del día siguiente al cese de la actividad laboral, en las mismas dependencias que la afiliación y el alta.

En el caso de que el trabajador sea familiar del empresario, debe presentar también declaración del empresario y del familiar en la que se haga constar la condición de éste como trabajador por cuenta ajena.

### **¿DÓNDE PRESENTAR LOS DOCUMENTOS?**

*Los trámites y procedimientos relativos al alta, variaciones de datos y bajas en sistema especial para empleados de hogar se pueden realizar a través del registro electrónico en la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, <https://sede.segsocial.gob.es>, para la recepción y remisión de las solicitudes, escritos y comunicaciones presentadas por vía electrónica.*

*También se pueden presentar los escritos, solicitudes, comunicaciones y documentos en cualquiera de los registros públicos (art. 16.4 Ley 39/2015, de 1 de Octubre de Procto. Advo. Común de las Administraciones Públicas).*

## ELECCIÓN DE MUTUA

La cobertura por contingencias profesionales es de carácter obligatorio para el sistema especial de empleados del hogar y tiene que estar concertada con una mutua colaboradora con la Seguridad Social.

La cobertura por contingencia común es igualmente de carácter obligatorio, pero no es necesario que el empleador la concierte con una mutua colaboradora con la Seguridad Social sino que el empleador puede cubrir esta cobertura con el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

El empleador, en el momento de la solicitud de inscripción o en declaración anexa, deberá seleccionar la mutua nº7 para optar por Mutua Montañesa en la cobertura de las contingencias profesionales del empleado de hogar, y en su caso, para la cobertura por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

## COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN

La obligación de cotizar nace desde el comienzo de la prestación de servicios hasta la fecha de comunicación de la baja. La no presentación de la baja dentro del plazo reglamentario mantiene la obligación de cotizar hasta el día en que la TGSS conozca el cese en el trabajo.

El sujeto responsable de la obligación de cotizar es el titular del hogar familiar o titulares del hogar familiar por cuya cuenta trabaje el empleado de hogar, debiendo ingresar la cuota en su totalidad, tanto la aportación propia como la parte que corresponde al trabajador. El empleador descuenta del pago del salario la aportación del trabajador. Además, el empleador es el único responsable de la obligación de cotizar en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y paternidad, y riesgos durante el embarazo y durante la lactancia natural.

La obligación de cotizar está referida a meses completos, determinándose una escala de bases tarifadas en función de la retribución percibida en el mes por el empleado de hogar. Las bases de cotización por contingencias comunes se determinan en función de la retribución mensual percibida por el trabajador según la siguiente escala:

Tamo	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias €/mes	Base de cotización €/mes
1º	Hasta 240,00	206,00
2º	Desde 240,01 hasta 375,00	340,00
3º	Desde 375,01 hasta 510,00	474,00
4º	Desde 510,01 hasta 645,00	608,00
5º	Desde 645,01 hasta 780,00	743,00
6º	Desde 780,01 hasta 914,00	877,00
7º	Desde 914,01 hasta 1.050,00	1.050,00
8º	Desde 1.050,01 hasta 1.144,00	1.097,00
9º	Desde 1.144,01 hasta 1.294,00	1.232,00
10º	Desde 1.294,01	Retribución mensual

El tipo de cotización por contingencias comunes es del 28,30% sobre la base de cotización indicada en el cuadro anterior (23,60% a cargo del empleador y 4,70% a cargo del empleado).

Para la cotización por contingencias profesionales, sobre la base de cotización indicada en el cuadro anterior, se aplica el tipo de cotización previsto en la tarifa de primas (L 42/2006 disp.adic.4ª), siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador (actualmente, el 1,50%).

*Durante el año 2017, de conformidad con lo establecido en la Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017, será aplicable una reducción del 20% en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.*

*Serán beneficiarios de dicha reducción los empleadores que hayan contratado, bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en el Régimen General a un empleado de hogar a partir del 1 de enero de 2012, siempre y cuando el empleado no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo empleador, dentro del período comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.*

*Esta reducción se puede ampliar con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas cumpliendo una serie de requisitos. Solo se reconocerá esta bonificación a un solo cuidador por unidad familiar.*

*En el caso de los trabajadores que presten sus servicios menos de 60 horas mensuales por empleador y hayan asumido el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación, quedarán excluidos de los beneficios de estos incentivos.*

El ingreso de las cuotas correspondientes a cada mes se ha de efectuar por el sujeto responsable antes del último día hábil del mes siguiente al que corresponda el devengo, es decir, las cuotas de Seguridad Social correspondientes a enero deben ser ingresadas antes del último día hábil del mes de febrero, y así sucesivamente.

No se exige presentación de documentos de cotización en este Sistema Especial, considerándose presentados dentro del plazo reglamentario los documentos de cotización correspondientes a las cuotas fijas de los sistemas especiales para empleados de hogar, establecidos en el RGSS, que correspondan a períodos posteriores a la presentación del alta en los supuestos en que ésta proceda.

El procedimiento de ingreso de cuotas es, con carácter obligatorio, el de domiciliación en cuenta, abierta en una entidad financiera autorizada para actuar como oficina recaudadora de la Seguridad Social.



## ACCIÓN PROTECTORA – PRESTACIONES

Los trabajadores tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, con una serie de peculiaridades.

### CONTINGENCIAS PROFESIONALES (AT/EP)

#### *¿Qué es?*

Accidente de Trabajo se considera a toda lesión que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo

Enfermedad Profesional se considera a la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades especificadas como causantes de la misma en el cuadro de Enfermedades Profesionales aprobado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y que está provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se especifican para cada enfermedad profesional.

#### *Cuantía*

La prestación será el 75% de la base reguladora, considerando la base reguladora como la base de cotización por accidente de trabajo del mes anterior a la baja dividida entre 30.

#### *Gestión del pago*

- El 1º día de baja cuenta como día trabajado y la obligación del pago recae en el empleador • Del 2º día de baja la gestión del pago recae en Mutua Montañesa
- Del 2º día de baja la gestión del pago recae en Mutua Montañesa

### CONTINGENCIAS COMUNES (EC)

#### *¿Qué es?*

Se considera enfermedad común a aquellos problemas de salud que no guardan relación con el desempeño de una actividad laboral. La enfermedad común y el accidente no laboral se incluyen entre las contingencias comunes, ya que aparecen sin relación con el trabajo.

#### *Cuantía*

- Del 1º al 3º día de baja no existe derecho al subsidio
- Del 4º al 20º día de baja el subsidio será del 60% de la base reguladora
- Del 21º día de baja en adelante, el subsidio será del 75% de la base reguladora

Se entiende base reguladora como la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la baja dividida entre 30.

#### *Gestión del pago*

- Del 1º al 3º día de baja no existe derecho a la prestación
- Del 4º al 8º día de baja el abono de la prestación recae en el empleador

- Del 9º día de baja en adelante, el abono de la prestación será responsabilidad de Mutua Montañesa

## MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Se tiene derecho al subsidio desde el día siguiente a la baja en los mismos términos y condiciones que en el RGSS.

### *¿Qué es?*

La prestación por maternidad o paternidad protege el derecho del trabajador a percibir un subsidio durante los días de suspensión del contrato de trabajo, o cese en la actividad, en caso de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento.

### *Cuantía*

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora que esté establecida para la prestación de Incapacidad temporal por contingencias comunes.

### *Requisitos*

- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta.
- Tener cubierto un período de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del período de suspensión o del permiso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a la mencionada fecha.

### *Gestión del pago*

Será el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) el encargado de la prestación económica.

### *Período de prestación*

#### *Maternidad*

La duración del período de descanso es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, de discapacidad y de hospitalización del recién nacido. El período de descanso se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o tiempo parcial.

En caso de parto, cuando ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

#### *Paternidad*

El período máximo de duración será de hasta:

- 12 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción, acogimiento múltiple.

Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con el empleador y es compatible e independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

## RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA

### *¿Qué es?*

Se considera riesgo durante el Embarazo/Lactancia cuando el puesto de trabajo ponga en peligro directa o indirectamente el transcurso normal del embarazo o la lactancia, se deberá proteger la salud de la trabajadora embarazada y/o del feto.

Esta protección se traduce en el cambio de puesto de trabajo o incluso la suspensión del contrato de trabajo o de la actividad en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

### *Requisitos*

Se requiere la declaración del responsable del hogar familiar sobre la inexistencia de puesto de trabajo compatible con el estado de la trabajadora

La trabajadora debe entregar al responsable del hogar familiar una de las copias de la certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural.

### *Cuantía*

El subsidio corresponde al 100% de la base reguladora desde el día del cese en la actividad, entendiendo la base reguladora como la base de cotización por accidente de trabajo del mes anterior a la baja dividida entre 30.

### *Gestión del pago*

Mutua Montañesa se hace cargo del coste de la prestación económica.

### *Periodo de prestación*

Riesgo durante el Embarazo: Desde el primer día de baja hasta 15 días antes de la fecha probable de parto (compensándose después la diferencia económica cuando se certifique el nacimiento).

Riesgo durante la Lactancia: Desde la finalización del periodo de maternidad hasta un máximo de 9 meses (siempre que no haya reincorporación laboral, cese de lactancia o extinción del contrato de trabajo).

## CUIDADO DE MENORES

### *¿Qué es?*

Según Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, el cuidado de menores se incorpora como una nueva prestación económica a los progenitores, adoptantes o acogedores, en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado de menores que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

### Requisitos

- Ser progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente de un menor afectado de cáncer u otra enfermedad grave que requiera hospitalización y tratamiento continuado que precise cuidado directo.
- Ambos progenitores, adoptantes o acogedores deben trabajar, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia. Solamente uno de ellos puede ser beneficiario de la prestación.
- El beneficiario debe reducir su jornada de trabajo, al menos, en un 50% de su duración.

### PERÍODO MÍNIMO Y REQUISITOS DE COTIZACIÓN...

- *Menores de 21 años: no se exige periodo mínimo de cotización*
- *Entre 21 y 26 años: 90 días cotizados, dentro de los siete años inmediatamente anteriores, o alternativamente, acreditar 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral.*
- *Mayor de 26 años 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores, o 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.*
- *Trabajadores por cuenta ajena: declaración de la empresa con la cotización del trabajador del mes previo a la reducción de jornada. Para trabajadores a tiempo parcial, serán necesarias las bases de cotización de los tres meses anteriores.*

### Cuantía

El subsidio corresponde al 100% de la base reguladora por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y en proporción a la reducción de jornada solicitada por el trabajador.

Se entiende base reguladora como la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior a la baja dividida entre 30.

### Gestión del pago

Mutua Montañesa se hace cargo del coste de la prestación económica.

## INCAPACIDAD PERMANENTE

### ¿Qué es?

Se consideran lesiones permanentes no invalidantes, las lesiones, mutilaciones, deformidades de carácter definitivo, causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, que sin llegar a constituir una Incapacidad Permanente supongan una disminución o alteración de la integridad física del trabajador.

La incapacidad permanente se trata de la prestación que se obra en caso de que quedaran secuelas derivadas de un accidente de trabajo o enfermedad profesional que disminuyan o anulen la capacidad laboral. Pueden dar lugar a distintos grados de incapacidad:

- Incapacidad permanente Parcial: Es la que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en el rendimiento normal para su profesión, pero sin impedirle otras tareas fundamentales de la misma.
- Incapacidad permanente Total: Es la que inhabilita al trabajador para la realización de todas las tareas, o de las tareas fundamentales de su profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta

- Incapacidad permanente Absoluta: Es la que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.
- Gran Invalidez: Es la situación de un trabajador afectado por una incapacidad permanente y que, a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para llevar a cabo los actos más esenciales de la vida.

### *Cuantía*

Lesiones permanentes no invalidantes: Serán indemnizadas por una sola vez, con la cantidad recogida en el baremo establecido al efecto.

### *Incapacidad permanente*

- Incapacidad permanente Parcial: La cuantía a percibir será el importe de 24 mensualidades de la base reguladora que sirvió para el cálculo de la prestación de Incapacidad Temporal.
- Incapacidad permanente Total. La cantidad a percibir será del 55% de la base reguladora, que se puede ampliar hasta un 20% para trabajadores mayores de 55 años que no realicen trabajos.
- Incapacidad permanente Absoluta: La cuantía de la prestación será del 100% de la base reguladora, y tendrá carácter vitalicio.
- Gran Invalidez: La cuantía a percibir es la misma que la que se percibe por Incapacidad Permanente Absoluta, y se incrementa en un 50% destinado a la persona que atiende al inválido.

Los períodos mínimos de cotización para causar derecho a las prestaciones de incapacidad permanente en el sistema especial para empleados de hogar son los mismos exigidos en las normas generales del RGSS.

#### **A TENER EN CUENTA...**

*Desde el 2012 hasta el 2018, para calcular la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, e incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente no laboral, en situación de no alta o asimilada, causadas por los empleados de hogar respecto de los períodos cotizados en este Sistema Especial, sólo se tienen en cuenta los períodos realmente cotizados, sin que resulte de aplicación lo previsto sobre lagunas de cotización.*

*No procede la integración de lagunas de cotización durante los meses o parte de los mismos en los que no hubiera existido obligación de cotizar. Sí procederá el relleno de lagunas a partir del año 2019.*

### *Gestión del pago*

Mutua Montañesa se hace cargo del coste de la prestación económica.

## **FALLECIMIENTO**

En caso de muerte del trabajador se pueden otorgar las siguientes prestaciones:

- Auxilio por defunción  
Quien haya soportado los gastos del sepelio. Se entiende que dichos gastos los ha soportado, por este orden, el cónyuge sobreviviente, el sobreviviente de una pareja de hecho, los hijos y los parientes del fallecido que conviviesen habitualmente con él, salvo prueba en contrario.

- **Pensión de viudedad**

El beneficiario será el cónyuge superviviente cuando el matrimonio se hubiera celebrado un año antes al fallecimiento, los separados judicialmente o divorciados que no hubieran contraído nuevo matrimonio ni constituido una pareja de hecho o el sobreviviente de la acreditada pareja de hecho. Pensión vitalicia que, con carácter general, su cuantía será la resultante de aplicar el 52% a la base reguladora, y que podrá ser incrementada hasta un 70%, siempre que se concurren los requisitos precisos tales como: cargas familiares, que la pensión de viudedad constituya la principal y única fuente de ingresos de la unidad familiar que queda y los rendimientos anuales no superen las cuantías establecidas para el ejercicio económico.

- **Prestación temporal de viudedad**

El beneficiario será el conyugue superviviente que no puede acceder a la pensión de viudedad por no acreditar más de 1 año de matrimonio con el fallecido, y no existen hijos comunes. La cuantía de la pensión será igual a la pensión de viudedad y su duración será de 2 años.

- **Pensión de orfandad**

Los hijos del fallecido o los hijos del cónyuge sobreviviente aportados al matrimonio celebrado con 2 años de antelación, y que sean menores de 21 años o mayores incapacitados en un porcentaje valorado como incapacitado permanente absoluto o gran invalido.

- Orfandad Absoluta: Inexistencia de progenitores o adoptantes. Cuando el huérfano no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual, la edad se amplía hasta los 25 años
- Orfandad Simple: Cuando sobreviva uno de los progenitores o adoptantes. En los casos en que el hijo del causante no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual, podrá ser beneficiario de la pensión de orfandad, siempre que, en la fecha de fallecimiento del causante, aquél fuera menor de 25 años.

#### **LÍMITE DE EDAD**

La aplicación del límite de edad a efectos de las pensiones de orfandad simple, en los que el huérfano no trabaje, se efectuará de forma paulatina:

- Durante el año 2012, de veintitrés años.
- Durante el año 2013, de veinticuatro años.
- A partir de 1 de enero de 2014, de veinticinco años.

Si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera 25 años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al del inicio del siguiente curso académico.

La cuantía de la pensión de orfandad será la resultante de aplicar el 20% a la base reguladora, pudiéndose incrementar con el 52% de la pensión de viudedad en caso de que: no exista beneficiario de la pensión de viudedad, exista beneficiario, pero la pensión no se le pueda otorgar o cuando el progenitor sobreviviente y beneficiario de pensión de viudedad, fallece.

- Pensiones o subsidios en favor de familiares Los beneficiarios que cumplan los requisitos exigidos de convivencia, no tener derecho a pensión pública y carecer de medios de subsistencia, podrán ser:
  - Nietos y hermanos, huérfanos de padre y madre, menores de 18 años o mayores incapacitados.
  - Madre y abuelas viudas, solteras, casadas, cuyo marido sea mayor de 60 años o esté incapacitado para el trabajo, separadas judicialmente o divorciadas.
  - Padre y abuelos con 60 años cumplidos o incapacitados para todo trabajo.
  - Hijos o hermanos de pensionistas de jubilación o incapacidad permanente, en modalidad contributiva, mayores de 45 años y que reúnan los demás requisitos establecidos.

La cuantía de la pensión vitalicia en favor de familiares será el resultante de aplicar el 20% a la base reguladora.

- Indemnizaciones por muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional Para los casos de fallecimientos por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se reconoce una indemnización cuya cuantía dependerá de quién sea el beneficiario:
  - Viudo/a: 6 mensualidades de la base reguladora.
  - Huérfanos: 1 mensualidad de la base reguladora, salvo que se reconozca a los huérfanos absolutos, se incrementará con la que hubiera correspondido al cónyuge o a quien hubiera sido cónyuge o pareja de hecho del fallecido. En caso de concurrir varios beneficiarios, el incremento se distribuirá a partes iguales entre ellos.
  - Padre y/o madre: 9 mensualidades de la base reguladora si solo vive el padre o madre, y 12 mensualidades, si viven ambos y cumplan los requisitos establecidos para ser beneficiarios: que no existe ningún familiar con derecho a pensión por muerte o supervivencia, que no tengan derecho a prestación a favor de familiar es y que vivieran a expensas del fallecido.

## JUBILACIÓN

Los periodos mínimos de cotización para causar derecho a esta pensión, así como el cálculo de su cuantía son iguales al Régimen General. La única particularidad es que, durante los años 2012 a 2018, para la determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación contributiva no se aplica la integración de lagunas de cotización.

Los empleados de hogar pueden acceder a la jubilación anticipada y a la jubilación parcial.

## DESEMPLEO

La protección por desempleo no está incluida en este Sistema Especial