

SUPRESIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS DEL HOGAR

El art. 10 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) establecía como Regímenes Especiales los siguientes:

- a) Trabajadores dedicados a actividades agrícolas, forestales y pecuarias, así como los titulares de pequeñas explotaciones que las cultiven directa y personalmente
- b) Trabajadores del mar
- c) Trabajadores por cuenta propia o autónomos
- d) Funcionarios públicos, civiles y militares
- e) Empleados de hogar**
- f) Estudiantes
- g) Los demás grupos que determine el Ministerio de Trabajo

Momentos importantes para la integración en el Régimen General

La integración de los empleados/as de hogar en el Régimen General ha sido una reivindicación histórica de UGT

- ✓ En el Pacto de Toledo **(1995)** se recomendaba la simplificación de los regímenes de la Seguridad Social.
- ✓ El Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, firmado el 13 de julio de **2006** entre el Gobierno, CEOE, CEPYME, UGT y CCOO; establecía la integración del Régimen Especial de Empleadas y Empleados del Hogar en el Régimen General.
- ✓ Es en **2011** cuando en el mismo marco del Pacto de Toledo se acuerda la integración definitiva y gradual de los regímenes especiales agrario por cuenta ajena, de los trabajadores del Mar y de empleados/as de hogar.
- ✓ Con efectos **1 de enero de 2012**, el Régimen Especial de Empleadas y Empleados del Hogar quedó integrado en el Régimen General de la

Seguridad Social (RGSS), mediante la creación del Sistema Especial para Empleadas y Empleados del Hogar.

- ✓ Se estableció un periodo transitorio hasta el **30 de junio de 2012** para que estos trabajadores, en su mayoría mujeres, pudieran encuadrarse en dicho Sistema Especial.

Qué ocurre ahora

Entre las novedades más importantes es que desaparece la cuota única y se crean 15 bases de cotización de acuerdo con la siguiente escala:

Cuantías para el año 2011		
Tramo	Retribución mensual	Base de cotización
1º	Hasta 74,83 €/mes	90,20 €/mes
2º	Desde 74,84 €/mes hasta 122,93 €/mes	98,89 €/mes
3º	Desde 122,94 €/mes hasta 171,02 €/mes	146,98 €/mes
4º	Desde 171,03 €/mes hasta 219,11 €/mes	195,07 €/mes
5º	Desde 219,12 €/mes hasta 267,20 €/mes	243,16 €/mes
6º	Desde 267,21 €/mes hasta 315,30 €/mes	291,26 €/mes
7º	Desde 315,31 €/mes hasta 363,40 €/mes	339,36 €/mes
8º	Desde 363,41 €/mes hasta 411,50 €/mes	387,46 €/mes
9º	Desde 411,51 €/mes hasta 459,60 €/mes	435,56 €/mes
10º	Desde 459,61 €/mes hasta 507,70 €/mes	483,66 €/mes
11º	Desde 507,71 €/mes hasta 555,80 €/mes	531,76 €/mes
12º	Desde 555,81 €/mes hasta 603,90 €/mes	579,86 €/mes
13º	Desde 603,91 €/mes hasta 652,00 €/mes	627,96 €/mes
14º	Desde 652,01 €/mes hasta 700,10 €/mes	676,06 €/mes
15º	Desde 700,11 €/mes	748,20 €/mes

* Para 2012 las cuantías se incrementarán de acuerdo a la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

* Para 2013 se creará una 16^a base de cotización para quienes perciban una retribución superior a la base mínima de cotización para dicho ejercicio, que ascenderá a la cuantía de la base 15^a, incrementada en un 5%.

Hay que recordar que se fijó un periodo transitorio del 1 de enero hasta el 30 de junio de 2012 para que empleadores y empleados comunicaran a la Tesorería General de la Seguridad Social la nueva situación. Si no se ha producido dicha comunicación, el empleado/a de hogar que preste sus servicios con carácter exclusivo en un hogar o a tiempo completo (los llamados continuos) se integrará en el Régimen General directamente. El problema viene con los que prestan sus servicios con carácter parcial o discontinuo y que trabajen para varios empleadores, que si no se ha comunicado antes, quedarán excluidos del mismo y también del Régimen Especial de Empleadas y Empleados del Hogar porque éste desaparece. Con lo que este grupo de personas estarían fuera del sistema de Seguridad Social.

Bonificaciones para los empleadores que contraten a personas que presten servicios en el hogar familiar*

- Reducción del 20% en las cotizaciones durante los años 2012, 2013 y 2014. Siempre que la obligación de cotizar se haya iniciado a partir del 1 de enero de 2012.
- Bonificación hasta el 45% para familias numerosas, siempre que los empleados de hogar presten servicios de manera exclusiva y los ascendientes (o ascendiente en caso de familia monoparental) ejerzan una actividad por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar.

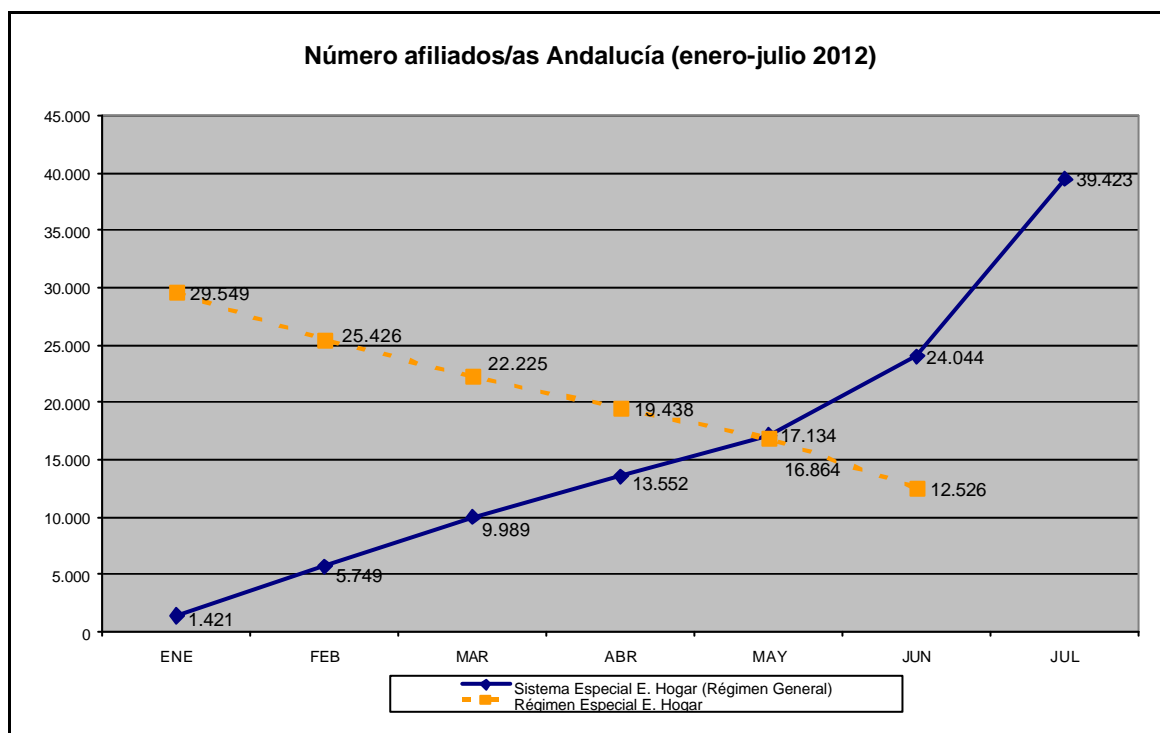
* Durante los años 2012, 2013 y 2014

Protección para empleadas y empleados del hogar

1. El subsidio por incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente no laboral se percibirá a partir del 4^o día de la baja en el trabajo (*antes la Seguridad Social no pagaba la incapacidad temporal hasta casi un mes (29 días) después de producirse el accidente o la enfermedad*).

- Desde el 4^o al 8^o día de la baja, ambos inclusive, se hará cargo el titular del hogar.
 - A partir del 9^o día de baja, será a cargo de la Seguridad Social.
2. Se amplía la protección a las contingencias profesionales -accidente de trabajo y enfermedad profesional- (*anteriormente sólo se cubrían las contingencias comunes –enfermedad y accidente no laboral*).
3. No se tiene derecho a la prestación por desempleo.

Cómo ha sido la integración



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Las personas afiliadas al **Sistema Especial de Empleadas y Empleados del Hogar dentro del Régimen General** en Andalucía en julio de 2012 son 39.423. En el periodo transitorio del 1 de enero al 30 de junio establecido para que los trabajadores del extinto Régimen Especial de Empleadas y Empleados de Hogar pasaran al Sistema Especial, se ha producido un aumento de 38.002 afiliaciones. El mayor incremento en el periodo voluntario se ha producido en el

último mes (15.379 afiliaciones más), lo que significa que ha sido finalizando el plazo cuando se ha realizado el mayor número de regularizaciones en el nuevo Sistema.

A 30 de junio de 2012 existían 12.526 trabajadores del hogar afiliados en el **Régimen Especial**, de los cuales, 9.360 eran continuos y 3.165 discontinuos, que han pasado en su mayoría.

En la situación actual, dentro del nuevo Sistema Especial de Empleadas y Empleados del Hogar, **el 95% de ellos son mujeres.**

El problema de todo esto es que había más de 3.000 personas en Andalucía, en su mayoría mujeres, que eran **discontinuas** y esto significa que trabajan para distintas empleadoras y que se quedaban fuera de cualquier régimen si su empleador no realizaba los trámites oportunos para la integración, ya que pasaban directamente de un Régimen a otro sólo los continuos (los que trabajan para una sola empleadora). Éstas se encontrarían abocadas a seguir trabajando en la economía sumergida sin ningún tipo de protección ni derechos. Pero con los datos proporcionados por la Seguridad Social, vemos que el traspaso ha sido casi en su totalidad.

Si se analiza la **población extranjera** que está afiliada al Sistema Especial de Empleadas y Empleados del Hogar dentro del Régimen General a junio de 2012 (últimos datos disponibles y, por tanto, sin la integración de los del Régimen Especial) son 12.366 en nuestra comunidad autónoma. Aquí el porcentaje de mujeres alcanza el 92%.

Por otro lado, el 51% del total de la afiliación en este nuevo Sistema corresponde a personas extranjeras.

La incorporación de los trabajadores extranjeros al nuevo Sistema se ha hecho a un ritmo prácticamente igual al realizado por la población no extranjera.

Dentro de los extranjeros, la mayoría, el 91% corresponde a **trabajadores de fuera de la Unión Europea.**

Por lo que podemos decir que **el perfil** mayoritario de la persona afiliada en este Sistema es el de una mujer perteneciente a un país de fuera de la Unión Europea.

Conclusiones y consideraciones de UGT

Los objetivos perseguidos con la integración del Régimen Especial de Empleadas y Empleados del Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social son:

- Eliminar la discriminación que en materia de protección social venía sufriendo el colectivo de empleados/as de hogar.
- Dotar a este colectivo de la misma protección social, las mismas prestaciones e idénticos derechos sociales que el resto de los sectores productivos (esto ya hemos visto que será una meta más a largo plazo).
- Dar solución al problema del elevado nivel de economía sumergida existente en el sector.

El objeto de la propia regularización no es otro que el de reconocer la relación laboral existente entre las personas que prestan servicios en los hogares y las personas que pagan por esos servicios, resolviéndose de la mejor manera y teniendo en cuenta las peculiaridades del lugar de trabajo en que se desarrolla esta relación laboral, que es el hogar de la persona empleadora.

Urge, por tanto, estudiar las consecuencias que tiene esta regulación para quienes estaban afiliadas al régimen anterior y que puedan quedarse fuera del sistema, nos referimos especialmente a mujeres inmigrantes. Y en este sentido UGT insiste en la puesta en marcha de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración (Gobierno, Organizaciones Sindicales y Organizaciones

Empresariales), pendiente de creación para evaluar y realizar un seguimiento de las personas que puedan quedarse fuera y aportar las soluciones a dicho problema.

Desde UGT Andalucía se hace especial hincapié en la doble discriminación que sufren las empleadas del hogar.

El trabajo doméstico, en su trasvase al mercado laboral, lleva consigo toda la carga negativa de los roles y estereotipos de género, de ahí su enquistamiento durante largo tiempo en unas condiciones laborales claramente desfavorables y discriminatorias.

La difícil conciliación de la vida laboral, familiar y personal, máxime si no es compartida por ambos sexos, prepara el terreno para ese incremento en la empleabilidad de las trabajadoras del hogar, que al no verse contemplada desde la regulación laboral en las mismas condiciones laborales que en el Régimen General de la Seguridad Social, han venido arrastrado décadas de unas relaciones laborales basadas en la desprotección de estos empleados/as del hogar, fundamentalmente mujeres.

A la discriminación por razón de sexo hay que añadir la discriminación por razón de origen, y los efectos negativos multiplicadores que ello tiene en el ámbito sociolaboral. Las mujeres inmigrantes, con graves dificultades de inserción laboral, han asumido en gran parte el trabajo doméstico que suple esa falta de conciliación de la vida laboral, familiar y personal tras la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, muchas de ellas, no debemos olvidar que a través del empleo sumergido.

Prioritario es también la regulación del empleo sumergido. Ya que se trata de un problema que hay que abordar por la especial desprotección y discriminación en materia laboral y de Seguridad Social de estas trabajadoras, que no podrá resolverse sino con medidas a más largo plazo.

Con todo esto, se llega a un proceso que ha sido reivindicado por UGT en las últimas décadas y es la integración de estos trabajadores, en su mayoría mujeres, en el Régimen General de la Seguridad Social. Esto supone un paso más, ya que la integración será plena cuando dichos trabajadores y trabajadoras gocen de los mismos derechos y prestaciones que el resto de trabajadores del mismo Régimen (jubilación, prestación por desempleo, etc.). Para lo cual, desde el Sindicato, debemos realizar un seguimiento en los diferentes órganos de participación con el objetivo de que dicho proceso culmine tal y como hemos venido defendiéndolo.