

La firma del Convenio, además del compromiso formal que implica en cuanto a hacer efectivas todas las disposiciones que contiene e informar periódicamente la OIT de las medidas adoptadas, es también un compromiso solidario a nivel internacional, puesto que cuantos más estados lo ratifiquen, mayor serán su implantación y la presión internacional para extenderlo a más países.

El 8 de mayo de 2013 la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Congreso aprobó por unanimidad instar al Gobierno a: «que en un plazo razonable evalúe la posibilidad de someter a ratificación el Convenio número 189 y la recomendación número 201 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y, en consecuencia, adapte la legislación española en el sentido que regulan los mencionados textos». Tres años después, el Pleno del Congreso del 15 de marzo de 2016 aprobó con modificaciones una Proposición No de Ley que instaba al Gobierno a ratificar sin más dilaciones el Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT con el objetivo de que su entrada en vigor no se demorara más allá del mes de marzo de 2017. Por otro lado, en 2012 se aprobó la disposición transitoria 16ª de la Ley General de la Seguridad Social, que preveía un periodo transitorio para la equiparación de las trabajadoras del hogar al régimen general de la Seguridad Social. Este periodo estaba previsto que acabara el 1 de enero de 2019. Sin embargo, en la aprobación de los Presupuestos Generales de 2018 se incluyó una enmienda por la cual se prorrogó el citado período transitorio hasta el año 2024, en lugar de en 2019 como establecía la ley.

Por todo ello, el Grupo Municipal de Chunta Aragonesista en el Ayuntamiento de Zaragoza, presenta para su debate y aprobación en Pleno la siguiente

### MOCIÓN

1º.- Ratificar, sin más retraso, el Convenio número 189 del OIT y la Recomendación número 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras o trabajadores domésticos, con el objetivo que su entrada en vigor no se demore más allá de 2019.

2º.- Promover con urgencia los cambios legislativos necesarios para incluir a las trabajadoras del hogar en el ámbito de aplicación de los artículos 197.4 (Art. 197: Base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes) y 209.1.b) (Art. 209: Base reguladora de la pensión de jubilación) de la Ley General de la Seguridad Social, porque se los consideró los periodos no cotizados en el cálculo de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación en los términos establecidos en los mencionados artículos.

3º.- Acometer sin más dilación los cambios legislativos necesarios para la integración de las trabajadoras del hogar en el Régimen General de la Seguridad Social en los términos previstos en la disposición transitoria 16ª de la Ley General de la Seguridad Social.

4º.- Promover las medidas legislativas necesarias para lograr la equiparación plena de derechos para las trabajadoras del hogar y de cuidados, entre ellas las señaladas para su estudio en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el cual se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, especialmente en aquello que refiere

## **MOCIÓN QUE PRESENTA EL GRUPO MUNICIPAL DE CHA PARA SU DEBATE Y APROBACION EN EL PLENO MUNICIPAL DEL 29 DE MARZO DE 2019**

El trabajo del hogar y los cuidados es imprescindible para la vida de las personas en cualquier sociedad. Las trabajadoras del hogar se encargan de muchos de estos cuidados, como a la infancia o a nuestras mayores, que son básicos en el desarrollo de un Estado del Bienestar. Sin embargo, la vulneración de derechos y las discriminaciones atraviesan la realidad de las personas que lo realizan, especialmente cuando lo hacen en el marco de una relación laboral.

En una sociedad en la que existe una feminización de la pobreza, es decir, un menosprecio del trabajo realizado tradicionalmente por mujeres, se ha discriminado a las empleadas del hogar ya que son contratadas con unos salarios excesivamente bajos además de no ser dadas de alta en la Seguridad Social. Esto quiere decir que las mujeres empleadas del hogar sufren una doble discriminación, por un lado la relacionada con la cuestión de género y por otro la referida a la precarización laboral.

Muchas de las empleadas del hogar son contratadas con un mismo salario para limpiar y cuidar. Se han convertido en ese 'ángel del hogar' cuya función es prácticamente servicial, puesto que muchas de ellas trabajan en la modalidad de internas. Esto último, en pleno siglo XXI, supone una violación de los derechos laborales y de los derechos humanos.

Además, es importante visibilizar que este trabajo tiene principalmente rostro de mujer migrante, por lo que a la situación de vulnerabilidad se le suman situaciones de discriminación y racismo, así como dificultades para reivindicar sus derechos laborales al encontrarse, en una buena mayoría, en situación administrativa irregular: según los datos del primer trimestre de la EPA 2019, de las 628.500 trabajadoras registradas, el 87,5% responden a este perfil. A pesar de que viene de lejos la lucha por poner en valor el trabajo del hogar y los cuidados y contra la discriminación que sufren las trabajadoras, ninguna legislación laboral ha reconocido sus derechos hasta el momento, a pesar del conocimiento que existe sobre la feminización y precarización del sector.

En enero de 2019 constaban como afiliadas a la Seguridad Social 419.500, lo cual quiere decir que un 33 % de trabajadoras del sector lo son sin estar dadas de alta. La mayoría de estas trabajadoras no tienen salarios ni tiempos de trabajo reglados o prestaciones por permiso de maternidad. Sus condiciones salariales y laborales son de las peores en el mercado laboral: sin derecho a prestación por desempleo o a prestaciones para personas paradas mayores de 55 años, ni posibilidad de jubilación anticipada, sufriendo todo tipo de abusos, incluidos los sexuales, sin fiscalización por parte de la Inspección de Trabajo y excluidas a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con jornadas interminables y sin reconocimiento de horas extra.

El Convenio 189 y la Recomendación 201 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hacen extensibles los derechos laborales fundamentales a este colectivo. De momento, este Convenio está en vigor en 26 países, la mayor parte países europeos e iberoamericanos.

a 'Aplicar lo preestablecido en el Estatuto de los Trabajadores a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar'.

5°.- Establecer un sistema de protección por desempleo adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar que garantice los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera.

6°.- Instar al Gobierno Municipal a desarrollar desde el Ayuntamiento de Zaragoza, acciones y campañas para visibilizar la realidad de las mujeres que trabajan como empleadas del hogar y los cuidados, así como en defensa de sus derechos laborales, jurídicos y sociales.



Carmelo Javier Asensio Bueno  
Portavoz Grupo Municipal CHA



