



Organización
Internacional
del Trabajo

TRABAJO DOMÉSTICO

NOTA DE INFORMACIÓN

6

«Mi familia también me necesita»

Protección de la maternidad y medidas de conciliación entre trabajo y vida familiar para las trabajadoras y los trabajadores domésticos

A raíz de la participación cada vez mayor de las mujeres en el mercado laboral y de los profundos cambios sociales, económicos y demográficos que se están produciendo en el mundo, las familias de todas las regiones se ven confrontadas a un déficit creciente de los servicios para las personas que requieren de cuidados en sus hogares. Hoy en día, la opción más utilizada por los trabajadores con responsabilidades familiares sigue siendo la obtención de cuidados (tanto remunerados como no remunerados) que se dispensan en el propio hogar; ello explica la función crucial que las trabajadoras y los trabajadores domésticos cumplen en la prestación de tales cuidados (OIT, 2011e). Así, la contribución del personal doméstico se ha vuelto indispensable para el funcionamiento de la sociedad y la economía. Por consiguiente, garantizar que los trabajadores domésticos¹ tengan un trabajo decente redundará en beneficios a la vez para los propios trabajadores, para sus empleadores y para quienes reciben cuidados en el hogar.

La protección de la maternidad y el equilibrio entre la actividad laboral y la vida familiar son fundamentales para promover la igualdad de género en el trabajo y extender el trabajo decente a las mujeres y los hombres y las categorías de trabajadores más vulnerables, incluidos los trabajadores domésticos. Es un hecho ampliamente reconocido que la protección de la maternidad y el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar conllevan beneficios para las familias, los trabajadores, los empleadores y la sociedad en su conjunto. Sin embargo, las medidas adoptadas en estos campos rara vez se

aplican a los trabajadores domésticos, la gran mayoría de los cuales son mujeres en edad reproductiva que se ven así confrontadas con grandes dificultades para formar su propia familia y ocuparse adecuadamente de sus propios hijos y demás miembros de su hogar. Más de un tercio de las trabajadoras domésticas no están amparadas por las leyes de protección de la maternidad. A menudo, la trabajadora doméstica que queda embarazada es despedida y pierde su fuente de ingresos. En realidad, ocuparse de las labores domésticas no se suele considerar un «verdadero trabajo», de tal manera que, las más de las veces, los derechos y necesidades parentales de los trabajadores domésticos no son reconocidos, lo que los pone en una situación de gran conflicto entre su vida laboral y sus responsabilidades familiares.

La presente Nota de Información 6, de la serie Trabajo Doméstico:

- explica por qué las políticas de protección de la maternidad y de conciliación entre trabajo y vida familiar contribuyen a promover el trabajo decente para los trabajadores domésticos, y describe el marco normativo de la OIT relativo a estos temas;
- expone los problemas y las deficiencias en cuanto a la protección de la maternidad y la promoción del equilibrio entre trabajo y familia;
- presenta algunos enfoques para superar los obstáculos, basándose en la experiencia de los países; y
- propone algunas reflexiones sobre políticas a las distintas partes interesadas.

¹ En esta publicación, la expresión “trabajador doméstico” y otras menciones de género masculino designan siempre a hombres y mujeres, niños y niñas o hijos e hijas.



1. Protección de la maternidad y conciliación entre trabajo y familia: Aspectos esenciales del trabajo decente para los trabajadores domésticos

Las trabajadoras domésticas son mujeres y madres con responsabilidades familiares

Garantizar la protección efectiva de la maternidad y aplicar medidas para que los trabajadores puedan conciliar su trabajo y sus responsabilidades familiares son aspectos fundamentales de toda política que tenga por objetivo avanzar hacia la realización del trabajo decente. Esta cuestión reviste especial importancia para los trabajadores domésticos, por varias razones. En primer lugar, el 83 por ciento de los trabajadores domésticos son mujeres (OIT, 2011). A nivel mundial, una de cada trece asalariadas es una trabajadora doméstica, aunque la proporción es mucho mayor en ciertas regiones, como, por ejemplo, una de cada cuatro asalariadas en América Latina y el Caribe, y casi una de cada tres en Oriente Medio (OIT, 2013). En segundo lugar, cerca de la mitad de las trabajadoras domésticas están en edad fértil, suelen tener niños pequeños o se quedan embarazadas mientras están empleadas. Por ejemplo, en Viet Nam, el 52 por ciento de las trabajadoras domésticas tienen entre 15 y 39 años (Encuesta de la Población Activa, 2009), y en Uruguay el 50 por ciento se encuentran en el grupo de edad 14-44 años (Encuesta Continua de Hogares, 2010). Cuando no existen contratos formales de empleo ni la consiguiente protección jurídica, las trabajadoras domésticas embarazadas quedan expuestas a la precariedad, ya que pueden ser despedidas u obligadas a renunciar a su empleo, o a riesgos excesivos para su salud y la de su futuro hijo. En tercer lugar, la mayoría de las trabajadoras domésticas no suelen vivir en el domicilio del empleador. Es, por ejemplo, el caso de Filipinas, donde más del 60 por ciento de estas mujeres no viven en la residencia de los empleadores (Encuesta de la Población Activa, 2010). En las zonas urbanas de Bolivia, la proporción de trabajadoras domésticas que viven con sus empleadores pasó del 31 por ciento en 2001 al 22 por ciento en 2007 (Encuesta de Hogares, 2007). Si bien las trabajadoras que no viven en el domicilio de sus empleadores suelen tener la ventaja de disfrutar de una separación más clara entre su trabajo y su vida familiar, a veces trabajan muchas horas al día y por semana para aumentar sus ingresos, tienen que dedicar mucho tiempo a los trayectos entre su domicilio y el domicilio del empleador, o deben aceptar horarios irregulares que cambian día a día en función de las exigencias de los empleadores (OIT, 2013).

Según indican las encuestas sobre el uso del tiempo, los cuidados en el hogar no remunerados, que también incluyen tareas de cuidado indirecto como la preparación de comidas, la limpieza, las compras o la búsqueda de agua,

están mayoritariamente a cargo de las mujeres (Razavi, 2007; UNRISD, 2010). Por lo tanto, las trabajadoras domésticas se enfrentan al formidable desafío de tener que combinar un trabajo remunerado, que suele ser vital para la subsistencia de las familias, con su función materna y con la necesidad de dedicar muchas horas a las tareas de cuidados no remuneradas. En la práctica, dado que se encuentran entre los trabajadores con los salarios más bajos, no pueden permitirse perder su empleo y les resulta imposible pagar servicios de cuidados o comprar artículos electrodomésticos que les permitan ahorrar tiempo. Por ello, para salir adelante terminan recurriendo, con más frecuencia que otros trabajadores, a estrategias desfavorables como, por ejemplo, dejar a sus hijos solos en casa, solicitar la «ayuda» de un hermano mayor o de un pariente joven, o llevar a los hijos al trabajo en caso de que tengan autorización para hacerlo, con las consecuencias adversas que tales situaciones suponen para la salud y la educación de los niños, así como para la productividad de los trabajadores (Cassirer y Addati, 2007).

Marco normativo de la OIT

En las normas internacionales del trabajo sobre protección de la maternidad se ha reconocido la importancia fundamental que ésta tiene para las trabajadoras domésticas. En el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), se reconoce explícitamente que es preciso proteger a las mujeres que efectúan un «trabajo doméstico asalariado [...] en hogares privados» (artículo 1, párrafo 3, apartado h)) durante los períodos de embarazo, maternidad y lactancia. Más recientemente, en el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), se dispone que dicho instrumento «se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente» (artículo 2, párrafo 1), que el trabajo no debe poner en peligro la salud de las mujeres y de sus hijos durante el embarazo y la lactancia, y que la seguridad económica de las trabajadoras no debe ser amenazada cuando éstas ejerzan sus funciones de reproducción biológica. En el Convenio núm. 183 se definen los cinco elementos principales de la protección de la maternidad en el trabajo: licencia de maternidad; prestaciones pecuniarias y prestaciones médicas; protección del empleo y no discriminación; protección de la salud; y dispositivos para la lactancia en el lugar de trabajo.

La lucha contra todas las formas de discriminación en el trabajo por motivos relacionados con la maternidad y la protección del empleo de las trabajadoras embarazadas son aspectos indisolubles de la protección de la maternidad. Así, el Convenio núm. 183 protege a las mujeres contra el despido por causas relacionadas con la maternidad durante el embarazo, la licencia de maternidad o el período siguiente a su reintegración

al trabajo, garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración al término de la licencia de maternidad y prevé medidas para impedir la discriminación, como la prohibición de las pruebas de embarazo obligatorias. Estos principios también se han recogido en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que obliga a los países a prohibir el despido por motivo de embarazo (artículo 11, párrafo 2, apartado a). Asimismo, en el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), se indica explícitamente que el embarazo no constituirá causa justificada para el despido de una trabajadora (artículo 5, apartado d)).

Recuadro 1. Protección de la maternidad y disposiciones para conciliar trabajo y familia en el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y la Recomendación (núm. 201), 2011

1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 14 del Convenio núm. 189

25. 1) Los Miembros, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían formular políticas y programas a fin de:

[...] b) atender las necesidades de los trabajadores domésticos en cuanto a lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; y

c) asegurar que las preocupaciones y los derechos de los trabajadores domésticos se tengan en cuenta en el marco de los esfuerzos más generales encaminados a conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares.

Párrafo 25 de la Recomendación núm. 201

El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), tiene por objeto habilitar a los trabajadores y las trabajadoras para ejercer su derecho a participar y progresar en el empleo, y cumplir al mismo tiempo sus responsabilidades familiares no remuneradas. Entre las medidas destinadas a conciliar trabajo y familia que se citan en el Convenio núm. 156, disponer de servicios de cuidado infantil, de un costo abordable y buena calidad, es esencial para los trabajadores vulnerables, y en particular para los trabajadores domésticos. En el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y la Recomendación núm. 201 que lo complementa se reconocen el derecho de los trabajadores domésticos, al igual que los demás trabajadores, a la protección de la maternidad y la necesidad de disfrutar de un equilibrio entre vida laboral y vida familiar, si bien se admite que ello puede requerir la adopción de medidas progresivas integradas en una estrategia de carácter más general encaminada a realizar estos objetivos para todos los trabajadores en general (recuadro 1).

2. Principales problemas y desafíos

A pesar de la voluntad manifestada por la comunidad internacional de proteger la maternidad y promover el equilibrio entre trabajo y vida familiar, y el reconocimiento de los beneficios correspondientes, sigue habiendo muchas dificultades para extender estas medidas y prestaciones a todos los trabajadores. Estas dificultades afectan a las mujeres y los hombres empleados en todos los sectores, pero perjudican sobre todo a las trabajadoras domésticas debido a la naturaleza de su trabajo. Tomando como referencia los marcos normativos definidos por el Convenio núm. 183 y el Convenio núm. 156, la presente sección se centra en los principales elementos de la protección de la maternidad y el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar. En particular, se ponen de relieve algunos de los principales problemas y desafíos que impiden que los trabajadores domésticos disfruten de los mismos beneficios y protecciones que tienen otras madres que trabajan y trabajadores con responsabilidades familiares.

Licencia de maternidad

La licencia de maternidad es esencial para situar a la mujer en igualdad de condiciones con respecto a los hombres en el mercado laboral y también para proteger la salud de las madres y sus hijos. El derecho humano de la mujer a disfrutar de licencias de maternidad remuneradas se ha afirmado en diversos tratados internacionales que han sido ratificados universalmente.

En consonancia con estos principios, el derecho de las trabajadoras a la licencia de maternidad se ha incorporado

Recuadro 2. Disposiciones sobre la licencia de maternidad que figuran en tratados internacionales sobre derechos humanos

Los Estados parte en el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966** reconocen que se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social (artículo 10, párrafo 2).

La **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979**, establece que a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales (artículo 11, párrafo 2, introducción y apartado b).

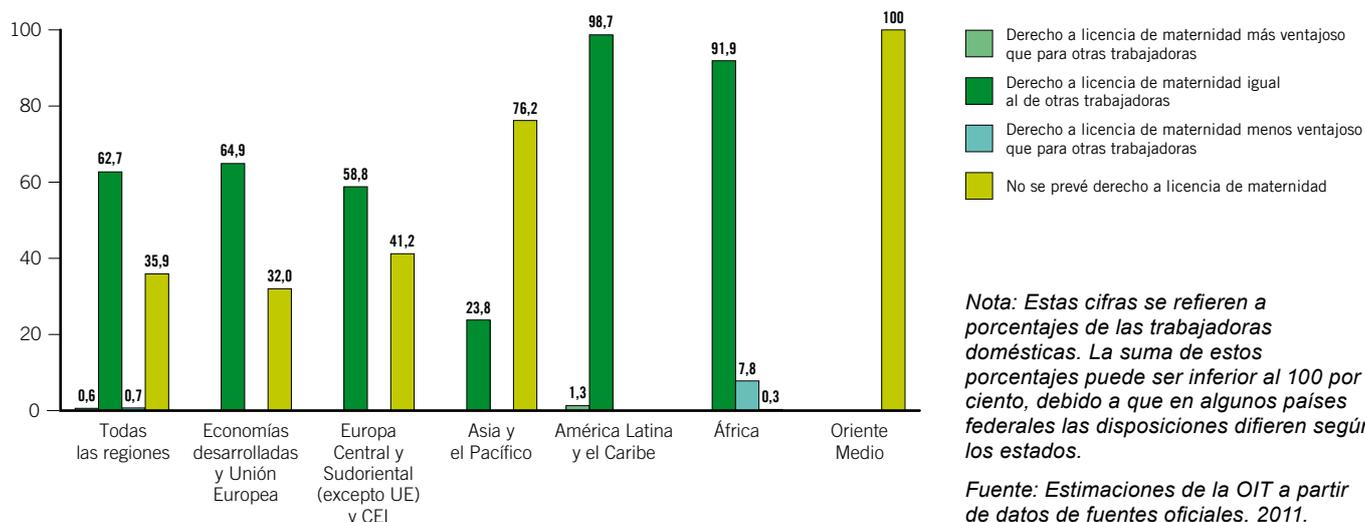
a la legislación de casi todos los países (OIT, 2010a). Sin embargo, sigue habiendo lagunas importantes en el sector del trabajo doméstico. A nivel mundial, alrededor de 15,6 millones de trabajadoras domésticas (o el 36 por ciento del total) no tienen derecho a la licencia por maternidad, que sí está garantizado para otras categorías de trabajadoras. Otros 0,3 millones de trabajadoras domésticas (el 0,7 por ciento) tienen sólo derechos

limitados a la licencia de maternidad, de duración más corta que para las demás trabajadoras.² Como se muestra en el gráfico 1, las disposiciones legales en materia de licencia de maternidad para las trabajadoras domésticas varían considerablemente según la región; es en África y América Latina donde la protección de la maternidad es más generalizada (aunque a veces en condiciones menos favorables que para otras categorías de trabajadoras).

Cuando existen condiciones restrictivas y requisitos para el ejercicio de este derecho, el resultado puede ser la exclusión *de facto* de las trabajadoras domésticas. El Convenio núm. 183 establece una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas, y dispone que el único requisito previo para reclamar la licencia de maternidad debe ser la presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto (artículo 4, párrafo 1). La imposición de criterios adicionales, como un período mínimo de antigüedad en el empleo (por ejemplo, dos años, en Zambia), un límite al número de licencias de maternidad (por ejemplo, dos licencias durante el período de empleo, en Egipto) o la obligación de la beneficiaria de ser ciudadana del país (por ejemplo, en Mongolia), reduce la probabilidad de que las mujeres lleguen a disfrutar de la licencia de maternidad. En cambio, en otros países, como Israel, Suecia y Uzbekistán, todas las mujeres residentes, sean o no nacionales, tienen derecho a la licencia de maternidad (OIT, 2010a).

Cuando la legislación no prevé nada al respecto, o es ambigua en cuanto a su aplicación al trabajo doméstico (por ejemplo, en Guatemala o la República Democrática

Gráfico 1. Proporción de trabajadoras domésticas que tienen derecho a licencia de maternidad en virtud de la legislación nacional, por región, 2011 (%)



² Una excepción es Bolivia, cuyo Código Laboral otorga a las trabajadoras domésticas mejores derechos de licencia de maternidad que a las demás trabajadoras, concretamente 90 días en vez de 60.

Popular Lao), las trabajadoras pueden sufrir exclusión dado que la legislación laboral nunca las ha amparado, o debido al carácter predominantemente informal de su relación laboral.

Puede ocurrir también que, pese a existir disposiciones jurídicas adecuadas, otros factores impidan que las trabajadoras domésticas ejerzan su derecho a la licencia de maternidad. Su aislamiento con respecto a los demás trabajadores y a las redes de apoyo, la gran inseguridad del ingreso, el peso que supone vivir en el círculo familiar de los empleadores o físicamente cerca de éstos, el hecho de ser muy joven o la condición de migrante ponen a las trabajadoras domésticas en posición desventajosa para negociar y hacen que les resulte difícil reclamar sus derechos. Por ejemplo, en Asia es frecuente que el empleador ponga fin a la relación de trabajo cuando se entera de que la trabajadora está embarazada (HRW, 2006). Las trabajadoras domésticas migrantes que viven en el domicilio del empleador son especialmente vulnerables a los abusos, y los empleadores pueden ejercer fuertes presiones para disuadirlas de quedar embarazadas, por ejemplo, restringiendo su libertad de movimiento, como sucede en países del Golfo (HRW, 2008). Por otra parte, la falta de información fidedigna sobre las leyes de protección de la maternidad también coarta el acceso de las mujeres a sus derechos.

Prestaciones pecuniarias

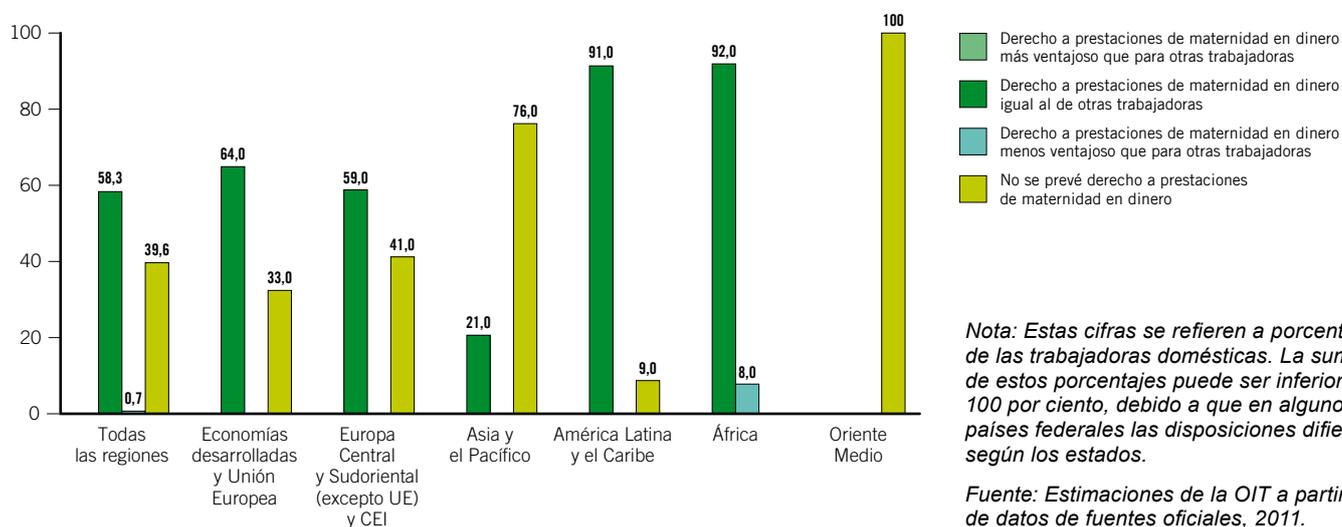
Las prestaciones en efectivo por una cuantía adecuada que se reciben durante la licencia de maternidad aportan seguridad económica a las trabajadoras, y también contribuyen en una medida inestimable a la reproducción y el bienestar de la fuerza de trabajo. Asimismo, este apoyo al ingreso, de corta duración, contribuye a que las

mujeres ejerzan efectivamente su derecho a la licencia de maternidad. Sin esta ayuda, la mayoría de las trabajadoras no pueden permitirse interrumpir su actividad económica y se ven obligadas a poner en peligro su salud y la de sus hijos para no quedar sin recursos económicos. La pérdida de ingresos que va aparejada con el nacimiento de un hijo amplifica la inseguridad económica de las madres que trabajan (OIT, 2000).

Las trabajadoras domésticas, en particular, tropiezan con diversos obstáculos para obtener prestaciones pecuniarias durante su licencia de maternidad. A veces, la legislación de su país no prevé que reciban tales prestaciones. Esta exclusión afecta a casi el 40 por ciento de las trabajadoras domésticas de todo el mundo, si bien los índices presentan importantes variaciones según cada región (véase el gráfico 2). En Oriente Medio, ninguna trabajadora doméstica disfruta de este derecho, y lo mismo ocurre en tres de cada cuatro casos en Asia. En los países de economía desarrollada, una parte importante de las trabajadoras domésticas carece de este derecho (33 por ciento), al igual que en los países de Europa Oriental y la CEI (41 por ciento). Otros factores que impiden que las trabajadoras domésticas se integren en regímenes de prestaciones o coticen a éstos, aunque tengan derecho a hacerlo, son la informalidad de los contratos de trabajo, la irregularidad y el bajo nivel de los ingresos y el pago de sus remuneraciones en especie.

La exclusión de las trabajadoras domésticas puede deberse a la existencia de condiciones restrictivas para el ejercicio de este derecho, que estas trabajadoras probablemente no podrán cumplir. Puede tratarse, por ejemplo, de un período mínimo de empleo o de cotización a la seguridad social demasiado largo (por ejemplo, 36 meses de cotización en la República Unida

Gráfico 2. Porcentaje de trabajadoras domésticas con derecho a prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional, por región, 2011 (%)



de Tanzania) o de la fijación de un número máximo de licencias remuneradas que una trabajadora puede solicitar en un determinado período (por ejemplo, sólo una vez por cada 24 meses en Zimbabwe). Como precisó en su informe de 2004, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR) siempre ha aceptado la aplicación de una condición mínima de cotización o de afiliación a un sistema de seguro «en la medida en que [esta condición] sea razonable y en que las mujeres que no la cumplen reciban, bajo ciertas condiciones de recursos, prestaciones apropiadas financiadas por los fondos de la asistencia social». La CEACR, refiriéndose a «ciertos casos», también señaló lo siguiente: «los programas nacionales tienen por objetivo la eliminación progresiva de esa condición de cotización a fin de garantizar a un número cada vez mayor de trabajadoras una protección financiera y sanitaria más completa durante su baja por maternidad» (OIT, 2004).

Asimismo, es importante determinar quién va a financiar las prestaciones pecuniarias. Con toda probabilidad, un hogar privado que emplea a una trabajadora doméstica no podrá pagar una parte sustancial de su salario durante la licencia de maternidad. De ahí que los sistemas que hacen recaer en el empleador la responsabilidad personal de sufragar el costo total o parcial que supone la reposición del ingreso de la trabajadora durante la licencia de maternidad pudieran disuadir a los empleadores de contratar mujeres en edad fértil, lo que da lugar a una forma de discriminación de género (CEACR, 1998). En el 26 por ciento de los países de los que se tienen datos (véase el gráfico 3), las prestaciones pecuniarias son pagadas únicamente por el empleador (por ejemplo, en Bangladesh, República Democrática del Congo, Nigeria o Malta), mientras que en el 17 por ciento (por ejemplo, Costa Rica, Egipto, Madagascar o

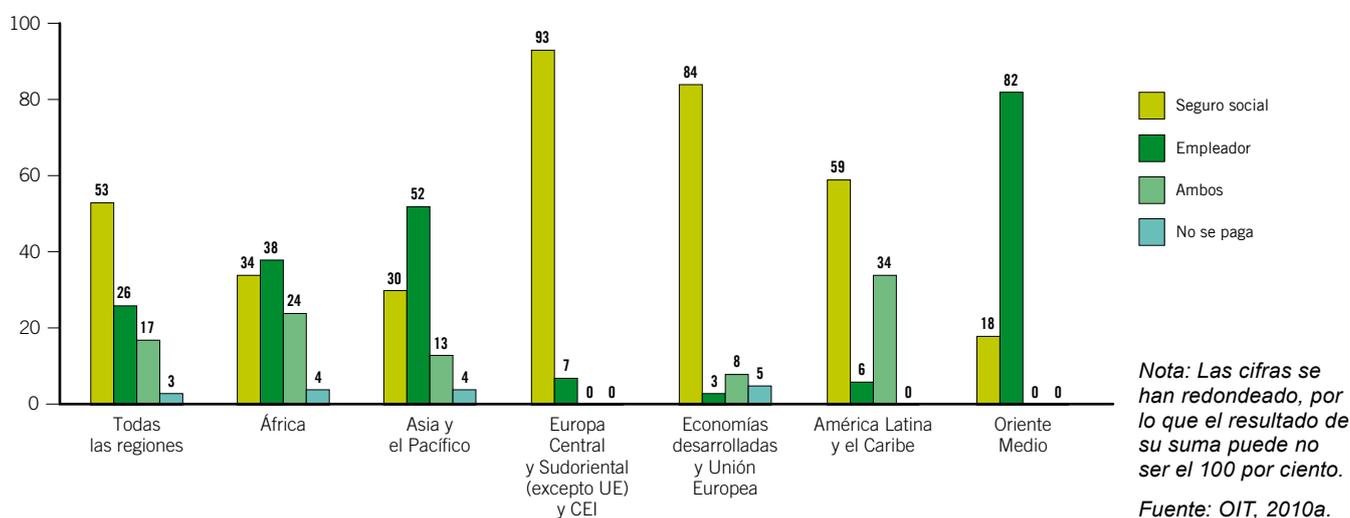
Tailandia) los empleadores y los sistemas de seguridad social comparten en distinta medida el costo de estas prestaciones.

Prestaciones médicas

El acceso a una atención de salud materno-infantil de calidad, integral y asequible es un derecho humano fundamental cuyo ejercicio contribuye a reducir la mortalidad materna, infantil y de los menores de cinco años. Es importante que las mujeres puedan tener acceso a la asistencia sanitaria durante el embarazo, con el fin de prevenir o de tratar complicaciones o enfermedades en una etapa temprana (OMS y otros, 2010). Sin prestaciones médicas, muchísimas mujeres, y sus hijos, sencillamente no tendrían acceso a los cuidados prenatales, cuidados de parto y cuidados posnatales al carecer de recursos para pagarlos, y se verían obligadas a renunciar a la atención médica indispensable (OIT, 2007).

Las trabajadoras domésticas tropiezan con obstáculos financieros y materiales para acceder a estos servicios vitales. Incluso en los países donde la atención de la salud materna es en teoría gratuita, pueden exigirse derechos de usuario, participaciones u otros pagos directos con respecto a los medicamentos, suministros médicos, exámenes y pruebas. Los costos indirectos, como el transporte hacia los centros de atención de salud y otros pagos «no oficiales», pueden dificultar el acceso y obligar a las familias de bajos ingresos a incurrir en gastos que tendrán más tarde consecuencias catastróficas para su seguridad económica, sobre todo en caso de complicaciones (OIT, 2010b). Además, cuando no se prevén prestaciones médicas por algún régimen de seguridad social, los empleadores pueden considerar que es apropiado aplicar descuentos periódicos al

Gráfico 3. Quién paga las prestaciones pecuniarias de maternidad, por región, 2009 (167 países) (%)



salario de las trabajadoras domésticas en previsión de futuros gastos de atención de salud (como se hace, por ejemplo, en Marruecos) (HRW, 2006). La falta de tiempo libre durante el embarazo para someterse a exámenes médicos prenatales es otro factor que coarta el acceso de las trabajadoras domésticas a la atención sanitaria prenatal y materna. En algunos casos, se las induce a ignorar sus necesidades médicas (como ocurre, por ejemplo, en Indonesia) (HRW, 2006). Por último, como se mencionó anteriormente, cuando los trabajadores domésticos no tienen una cobertura legal y su relación laboral es de carácter informal, se reducen sus posibilidades de integrarse a alguno de los regímenes de seguridad social (OIT, 2010).

Protección del empleo y no discriminación

A pesar del reconocimiento universal que ha alcanzado el principio de la no discriminación por motivos relacionados con el sexo de las personas, la maternidad potencial o real sigue constituyendo una causa de discriminación en los ámbitos del acceso al empleo, de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, y de la terminación de la relación de trabajo. En el sector doméstico, no es raro que un empleador despidiera a una trabajadora al enterarse de que está embarazada, o para reemplazarla mientras la trabajadora ejerce su derecho a la licencia de maternidad y cerrándole después la posibilidad de reintegrarse al trabajo. La frecuencia de los casos de despido por motivo de embarazo es alarmante, a pesar de la protección legislativa que puedan tener las trabajadoras. Son particularmente vulnerables las trabajadoras domésticas migrantes, ya que algunos países sólo conceden permisos de trabajo a las mujeres que demuestran que no están embarazadas. En Singapur, las trabajadoras domésticas extranjeras deben someterse a una prueba de embarazo cada seis meses. Si el embarazo queda establecido, la repatriación es inmediata (Ministerio de Mano de Obra, Singapur, 2011).

Protección de la salud en el trabajo

El embarazo, el parto y el período postnatal son tres fases de la vida reproductiva de la mujer que requieren una protección especial contra los riesgos y los peligros del lugar de trabajo. Con el fin de proteger a la mujer y de apoyar el desarrollo saludable de sus hijos, no se debería obligar a las trabajadoras embarazadas o que amamantan a sus hijos a realizar trabajos que sean perjudiciales o que conlleven riesgos significativos para su salud o la de sus hijos (Convenio núm. 183, artículo 3).

El trabajo doméstico comprende a menudo tareas o situaciones peligrosas o insalubres, como las siguientes: exposición a solventes y otros agentes químicos, tales como productos de limpieza tóxicos, o a temperaturas

extremas, por ejemplo, al utilizar agua caliente, aceite o planchas; trabajos penosos que exigen agacharse o levantar, empujar o transportar cargas pesadas, inclusive niños pequeños; trabajos que implican tensiones físicas, como los movimientos repetitivos, los períodos prolongados en que se debe permanecer de pie, los horarios de trabajo irregulares o excesivamente largos, el trabajo nocturno, o la falta de descanso diario y semanal (OIT, 2009). Las trabajadoras domésticas que residen en el domicilio de los empleadores dependen de éstos en lo que atañe a disponer de alimentación y alojamiento adecuados, aspectos que son cruciales para que el embarazo y la lactancia se desarrollen en buenas condiciones sanitarias. La violencia y el acoso sexual en el trabajo son riesgos laborales graves que pesan sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos en todo el mundo (HRW, 2006). Cuando los trabajadores domésticos que deben prestar cuidados a miembros de la familia afectados por el VIH o la tuberculosis no disponen de equipo personal de protección y no tienen una capacitación pertinente, se ven expuestos a los riesgos ocupacionales que conllevan dichas enfermedades (Alfers, 2011). Las condiciones de trabajo peligrosas o insalubres pueden tener efectos potencialmente negativos para la salud de las mujeres embarazadas o que amamantan, y también de los fetos o los recién nacidos, como las complicaciones durante el embarazo, los abortos espontáneos y la muerte fetal, el retardo del crecimiento fetal, los nacimientos prematuros y otros problemas (OIT, 2007). Por ejemplo, un estudio sobre el trabajo doméstico en Nigeria puso de manifiesto que los horarios de trabajo prolongados, el tiempo excesivo en que las trabajadoras permanecen de pie, el esfuerzo físico extremo y la mala nutrición son factores de riesgo que indican en la disminución de la tasa de natalidad y en los partos prematuros (Omokhodion y otros, 2010).

La lactancia materna después de la licencia de maternidad

La posibilidad de ejercer el derecho a seguir amamantando tras el reintegro al empleo redundaría en un mejor desarrollo y salud del niño y permite que la madre ofrezca la mejor opción de alimentación a su bebé, sin dejar de trabajar. Se refuerzan así la moral y la lealtad de las trabajadoras, se minimiza el ausentismo relacionado con las enfermedades infantiles y se evitan estorbos innecesarios en el trabajo. No obstante, las trabajadoras domésticas se encuentran con barreras sociales y legales cuando hacen valer su derecho a las interrupciones diarias o la reducción de los horarios de trabajo sin pérdida de salario para amamantar a sus hijos, previsto en el Convenio núm. 183 (artículo 10). En primer lugar, es posible que en la legislación laboral no se les reconozca el mismo derecho que tienen las demás trabajadoras (como ocurre, por ejemplo, en la

India, México y la República de Corea). En segundo lugar, también es posible que volver a casa para amamantar a su hijo o llevarlo al trabajo no sean opciones factibles o asequibles en términos de tiempo y costo. Además, pudiera ocurrir que los empleadores no permitan que la trabajadora se ausente del lugar de trabajo durante el día o lleve a su hijo al lugar de trabajo (alternativa que conlleva otros riesgos para la salud del niño).

Cuidado infantil y conciliación entre trabajo y vida familiar

El trabajo en jornadas prolongadas o intermitentes, la obligación de los trabajadores de estar constantemente disponibles para prestar servicios y el escaso control sobre las condiciones laborales son algunas de las características del trabajo doméstico, y constituyen otros tantos factores que obstaculizan el logro de un sano equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares (OIT, 2004). Confrontados a la falta de servicios de cuidado infantil de calidad, o a su costo excesivo, las trabajadoras y trabajadores domésticos suelen verse obligados a poner la satisfacción de las necesidades de atención de las personas a cargo de sus empleadores por encima del cuidado de sus propias familias.

Como resultado, los trabajadores domésticos pueden verse obligados a dejar sus empleos, o a encomendar sus responsabilidades familiares a otros miembros del grupo familiar o a vecinos. A veces, los trabajadores domésticos no tienen más opción que dejar a sus hijos en casa sin supervisión alguna (Palriwala y Neetha, 2009). Al respecto, la situación de las trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes es particularmente difícil. Muchas madres y padres de familia emigran con la esperanza de mitigar los efectos de la pobreza y de sustentar a sus familias con las remesas que esperan enviarles desde su lugar de trabajo. Los abuelos y las hijas mayores, que en muchos casos también requieren atención, suelen ocuparse de cuidar de los menores que las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes dejan en el hogar (Bastia, 2009). Como consecuencia de la falta de vacaciones anuales pagadas, de la aplicación de políticas restrictivas en materia de migración laboral y del costo elevado de los viajes, los períodos de separación pueden durar años, y a veces, decenios. Se ha podido determinar que los hijos de los trabajadores migrantes corren un riesgo mayor de sufrir de problemas psicológicos, relacionales y de comportamiento que los hijos de otros trabajadores, pese a tener mejores oportunidades educativas y un nivel de vida relativamente más elevado gracias a las remesas que envían sus padres desde los lugares de migración (Giannelli y Mangiavacchi, 2010; Heymann, 2009).

3. Orientaciones políticas. Aprovechar las experiencias nacionales

En esta sección se presentan algunos de los enfoques y las medidas concretas que se han adoptado en diversos países para superar los obstáculos y las dificultades analizadas en la sección anterior.

Establecimiento de marcos normativos y de políticas que permitan una protección efectiva

Para asegurar una protección eficaz es indispensable contar con una legislación laboral que confirme de manera explícita el derecho de las trabajadoras domésticas a la protección de la maternidad y a la conciliación trabajo y familia. En particular, la ley debe establecer la licencia de maternidad remunerada, períodos de descanso adecuados, interrupciones para la lactancia y servicios de guardería infantil, y también garantizar que las trabajadoras no serán objeto de prácticas discriminatorias por motivo de la maternidad. Por lo tanto, el primer paso para extender la protección efectiva de la maternidad y las medidas de armonización entre trabajo y vida familiar al sector del trabajo doméstico consiste en evaluar las lagunas que puede haber en los marcos jurídicos y de políticas vigentes. ¿Están excluidos de la cobertura, explícita o implícitamente, los trabajadores empleados en hogares particulares? En el caso de que estos trabajadores tengan derechos previstos en la legislación, ¿son claras, suficientes y adecuadas para el sector del trabajo doméstico las directrices de aplicación de las leyes y las políticas en vigor? En cuanto a los criterios de elegibilidad, los requisitos y los procedimientos, ¿sirven éstos para facilitar el acceso a las prestaciones o, por el contrario, hacen que los trabajadores domésticos tengan más dificultades que otros trabajadores para obtener dichas prestaciones?

El cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias se ve favorecido por las campañas destinadas a informar al respecto y a promover la comprensión de las ventajas que la protección de la maternidad y la conciliación entre trabajo y vida familiar tiene tanto para los trabajadores como para los empleadores. Por ejemplo, la afiliación de los trabajadores domésticos al seguro social puede mejorarse impulsando campañas de inscripción a nivel local. Asimismo, el alcance e impacto de estas campañas se magnifica cuando en ellas participan las confederaciones sindicales, las asociaciones de empleadores y las organizaciones representativas de las trabajadoras y trabajadores domésticos a nivel nacional, así como las organizaciones de base comunitaria.

Adopción de un enfoque integral para prevenir la discriminación

La adopción de un enfoque integral para prevenir y combatir las múltiples formas que reviste la discriminación por motivo de maternidad en el contexto del trabajo doméstico exige, además de la creación de un marco jurídico sólido (cuestión que se ha analizado más arriba), la existencia de un sistema judicial fiable, accesible y eficiente. Los gobiernos pueden crear entidades especializadas que tengan por cometido solventar estas cuestiones (véase el recuadro 3). Si bien es cierto que la aplicación de sanciones es un mecanismo disuasivo contra la discriminación, otro método consiste en hacer recaer en el empleador la carga de la prueba de que el despido de una trabajadora doméstica no se ha motivado en la maternidad (Convenio núm. 183, artículo 8, párrafo 1). El examen periódico de los marcos normativos de lucha contra la discriminación, la prestación de un mejor asesoramiento y orientación a los empleadores y los trabajadores sobre la manera de cumplir las normas en la materia, y la recopilación y publicación de datos sobre la discriminación por motivo de maternidad servirán para potenciar la responsabilidad de los actores sociales y sensibilizar al público con respecto a estas cuestiones.

Extensión al personal doméstico de las prestaciones pecuniarias y médicas por maternidad

Cuando se prevean políticas concretas encaminadas a extender a las trabajadoras domésticas las prestaciones monetarias y de asistencia médica por maternidad, se deberían considerar las enseñanzas que ha dejado la experiencia de varios países. En primer lugar, es primordial que no se obligue a los empleadores a sufragar personalmente el costo total o parcial de las medidas de apoyo al ingreso de las trabajadoras durante la licencia de maternidad. En el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), se estipula que las prestaciones relativas a la licencia de maternidad «*deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos*» (artículo 6, párrafo 8), al objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado laboral. Esta disposición reviste un interés particular para las trabajadoras domésticas, y en algunos países (véase el recuadro 4) esta categoría de trabajadoras tiene por ley derecho a prestaciones monetarias de maternidad financiadas por un seguro social en las mismas condiciones que se aplican a las demás trabajadoras en general, en conformidad con el artículo 14 del Convenio núm. 189.

En la práctica, incluso cuando el seguro social es obligatorio para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, muchos empleadores no cumplen con la obligación de registrar a los trabajadores en el fondo del seguro social pertinente. Así ocurre, por

Recuadro 3. Métodos de lucha contra la discriminación por motivo de maternidad

En **Sudáfrica**, el despido de una trabajadora a causa de su embarazo, tanto efectivo como potencial, o por cualquier otro motivo relacionado con su embarazo, se considera automáticamente injustificado. La definición de despido contenida en el artículo 186 de la Ley de Relaciones Laborales de 1995 incluye entre los actos de discriminación la negativa por parte del empleador a permitir que una trabajadora se reintegre al trabajo después de haber ejercido el derecho a la licencia de maternidad con arreglo a cualquier ley, convenio colectivo o contrato de trabajo.

En el **Brasil**, la Ley número 11.324, en su artículo 4, apartado a), prohíbe el despido sin causa justificada de las trabajadoras domésticas desde el momento en que se ha determinado que están embarazadas y hasta cinco meses después del parto.

La prohibición de la obligación de las trabajadoras a someterse a pruebas de embarazo no es muy corriente en las legislaciones laborales nacionales de todo el mundo, con la excepción de los países europeos y latinoamericanos. Por ejemplo, **El Salvador, Nicaragua y Panamá** cuentan con disposiciones legales que prohíben las pruebas de embarazo obligatorias, inclusive para las trabajadoras domésticas.

En **Hong Kong (RAS, China)**, la Comisión de Igualdad de Oportunidades es un organismo público encargado de la aplicación de la ordenanza sobre lucha contra la discriminación sexual, que abarca la discriminación por motivo de embarazo. Dicha Comisión opera con arreglo a un sistema de denuncia de infracciones que comprende procedimientos gratuitos de investigación y conciliación iniciados a su discreción. Si el procedimiento de conciliación no prospera, las personas querellantes pueden solicitar asistencia jurídica.

En **Francia**, la Defensoría de los derechos es el organismo administrativo encargado hacer cumplir las disposiciones en materia de discriminación, de analizar e investigar todas las formas de discriminación prohibidas por la legislación nacional o por los instrumentos internacionales que Francia ha suscrito y que la vinculan, y de llevar a proceso a los infractores. La Defensoría brinda apoyo a las personas querellantes y ofrece servicios de mediación.

Recuadro 4. Regímenes de seguro social que incluyen a los trabajadores domésticos

En **Sudáfrica**, las trabajadoras domésticas tienen derecho a un mínimo de cuatro meses de licencia de maternidad, pagada por el Fondo de Seguro de Desempleo, sistema obligatorio de seguridad social contributiva creado en virtud de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo (2002). Un factor clave del éxito de este sistema ha sido el enfoque sectorial adoptado por el gobierno. Para superar la resistencia a aceptar este sistema y hacer cumplir la ley se formularon estrategias centradas en los trabajadores domésticos y sus empleadores (Samson, 2009).

En **Uruguay**, los trabajos de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades allanaron el camino hacia la adopción de la Ley de Trabajo Doméstico (2008), que establece condiciones de trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, inclusive en lo relativo a las prestaciones de maternidad. Este proceso ha sido crucial para reducir sustancialmente la proporción de trabajadores domésticos no declarados (OIT y PNUD, 2009).

En 2010, **El Salvador** inició una campaña nacional para ampliar la cobertura de la seguridad social e incluir a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Las prestaciones pecuniarias por maternidad se pagan durante 12 semanas en una proporción igual al 100 por ciento del salario asegurado, a lo cual se suma el acceso a los servicios ambulatorios de salud para los trabajadores y sus hijos hasta la edad de 12 años. Este sistema se financia con contribuciones voluntarias mensuales de los trabajadores y de los empleadores y prevé incentivos fiscales para los empleadores, en forma de deducciones con respecto al impuesto de la renta como medio de promover la inscripción de su personal doméstico (OIT, 2012, Módulo 7).

En el **Brasil**, desde mediados del decenio de 1990 se han venido desplegando esfuerzos por mejorar la cobertura efectiva de los trabajadores domésticos. La proporción de trabajadores domésticos que cotizan al Instituto de Seguridad Social pasó de 18,2 por ciento en 1993 a 30,6 por ciento en 2007. El Instituto cubre 120 días de licencia pagada de maternidad para todas las trabajadoras domésticas aseguradas (*Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)*, datos consultados en 2012).

ejemplo, en Namibia, país que cuenta con un Fondo de prestaciones para licencias de maternidad, licencias por enfermedad y de fallecimiento, que cubre explícitamente al personal empleado en el trabajo doméstico, y donde los empleadores tienen la obligación de inscribir en el registro de la Comisión de Seguridad Social (CSS) a todo trabajador doméstico que empleen por lo menos un día a la semana. Sin embargo, en 2008, sólo 6.200 de

los 36.000 trabajadores domésticos de Namibia estaban afiliados a la CSS (Encuesta de Población Activa, 2008).

Cada vez más países están impulsando vigorosamente medidas destinadas a incrementar el número de trabajadores domésticos afiliados a los distintos regímenes de seguridad social, y en particular a los que ofrecen prestaciones de maternidad (véase el recuadro 4). Un factor esencial de este proceso es la mayor facilidad de las condiciones de afiliación. En el Brasil, por ejemplo, una mujer necesita tan sólo ocupar un empleo asegurado para tener derecho a las prestaciones pecuniarias de maternidad (OIT, 2010a). En Bélgica y Francia se prevén incentivos a la vez para los empleadores y para los trabajadores, como las desgravaciones o los créditos fiscales, la simplificación de los trámites de inscripción y del pago de las cotizaciones a la seguridad social, por ejemplo, mediante un sistema de vales que se pueden utilizar para remunerar diversos servicios de cuidados a personas (Hein y Cassirer, 2010). En El Salvador se ha introducido un sistema que integra el pago de prestaciones pecuniarias de maternidad con la atención de salud para la madre y sus hijos.

Algunos países proporcionan prestaciones pecuniarias de maternidad a los trabajadores domésticos por intermedio

Recuadro 5. Regímenes de asistencia social que incluyen a las trabajadoras vulnerables

En la **India**, el programa piloto *Indira Gandhi Matritva Sahyog Yojana* (IGMSY) ofrece transferencias en efectivo condicionadas en 52 distritos de todo el país. El IGMSY beneficia a casi 1,3 millones de mujeres embarazadas y madres que amamantan. A cambio de cumplir determinadas condiciones relativas a prácticas de atención de salud materna e infantil, incluida la lactancia, las madres reciben un total de 4.000 rupias (unos 100 dólares de EE.UU.) como compensación parcial del salario y como incentivo para promover un comportamiento basado en el auto-cuidado (OIT, 2012, Módulo 7).

En **Argentina**, el Decreto núm. 406/2011 creó un nuevo programa de protección social denominado Asignación Universal Por Embarazo para Protección Social, que entrega prestaciones en efectivo a las mujeres embarazadas desde la duodécima semana de gestación hasta el parto o el aborto involuntario. Entre las beneficiarias del régimen figuran las trabajadoras informales (estas han de ser ciudadanas argentinas, o residentes legales en Argentina) cuya remuneración sea inferior al salario mínimo. La prestación consiste en el abono mensual de 220 pesos argentinos (aproximadamente 50 dólares de EE.UU.). Se ha previsto que el programa dé cobertura a unas 180.000 mujeres por año (OIT, 2012, Módulo 7).

de programas no contributivos de asistencia social destinados a la población residente de bajos ingresos o a los trabajadores del sector informal (véase el recuadro 5). Estos programas se financian con fondos públicos y aportan un nivel mínimo de apoyo a los ingresos para las mujeres embarazadas y las mujeres que amamantan. En algunos programas se prevén condiciones relacionadas con el comportamiento que se espera de las beneficiarias, como, por ejemplo, que la madre se someta a controles médicos periódicos en un establecimiento de salud durante el embarazo (OIT, 2012).

La nueva Recomendación de la OIT relativa a los pisos nacionales de protección social, 2012 (núm. 202), abarca en su ámbito «la atención de salud esencial, incluida la atención de la maternidad» y la «seguridad básica del ingreso» en caso de maternidad entre las garantías básicas de seguridad social que deberían figurar en los pisos de protección social (párrafo 5, apartados a) y c)).

Para lograr que las trabajadoras y sus recién nacidos reciban «la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario», conforme a lo dispuesto en el Convenio núm. 183 (artículo 6, párrafo 7), es también indispensable que los gobiernos pongan todo su empeño en asegurar una cobertura sanitaria universal y la oferta de servicios e instalaciones de calidad, con una dotación de personal adecuada y buenas condiciones de trabajo y formación para los trabajadores del sector de la salud.

En la Recomendación núm. 202 se manifiesta que, al definir las garantías básicas de seguridad social para sus países respectivos, los Estados Miembros de la OIT deberían tener debidamente en cuenta que *«las personas que necesitan atención de salud no deberían enfrentar dificultades ni un riesgo mayor de pobreza debido a las consecuencias financieras del acceso a la atención de salud esencial. También se debería considerar la prestación gratuita de atención médica prenatal y puerperal a la población más vulnerable»* (párrafo 8, apartado a)). En el recuadro 6 se mencionan algunos ejemplos de programas que han beneficiado a los trabajadores de bajos ingresos, incluidas las trabajadoras domésticas, que no tienen medios financieros suficientes para comprar estos servicios y/o que probablemente no están afiliadas a ningún régimen de seguro social contributivo.

Recuadro 6. Prestaciones médicas de maternidad en regímenes contributivos y no contributivos

En 2001, **Tailandia** dio un paso decisivo hacia la consecución de la plena cobertura de salud de su población, incluidas las prestaciones de maternidad. Con tal fin, se creó el «régimen de cobertura universal» (*UC scheme*), totalmente financiado por los impuestos (OIT, 2010).

Ghana ha establecido el régimen denominado Programa Nacional del Seguro de Salud, que tiene por cometido asegurar un acceso universal y equitativo a la prestación de servicios sanitarios básicos y de calidad para todas las personas residentes en el país. Entre las prestaciones previstas se incluyen la atención prenatal, la atención en partos normales y la atención en algunos partos complicados (OIT, 2010).

En la **India**, el sistema denominado *Janani Suraksha Yojana*, de transferencias monetarias condicionadas, promueve la utilización de los servicios de partería ofrecidos en centros atendidos por personal médico calificado, en la perspectiva de reducir la mortalidad materna y neonatal. Los pagos de las prestaciones en dinero se realizan directamente a las madres y a los proveedores de atención médica. El número de beneficiarias de este sistema pasó de 0,74 millones en 2005-2006 a 8,63 millones en 2008-2009. Diversos estudios muestran que el *Janani Suraksha Yojana* ha tenido un efecto positivo en cuanto a la reducción de la mortalidad neonatal (Paul, 2010).

En el marco del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI), **Guatemala** ha ampliado recientemente los servicios de atención de salud materna y neonatal a las trabajadoras domésticas y sus hijos en el Departamento de Guatemala. En el conjunto de prestaciones previstas se incluyen transferencias en dinero por maternidad y el seguro de accidentes en el lugar de trabajo; se espera ampliar gradualmente la cobertura del programa a los demás departamentos del país (OIT, 2011d).

Garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable

La creación de un entorno de trabajo seguro y saludable para las trabajadoras embarazadas y las que amamantan abarca diversas medidas posibles, como la identificación de riesgos y peligros y su eliminación en el lugar de trabajo (es decir, el hogar del empleador), el acceso ilimitado a las fuentes de agua potable y las instalaciones higiénicas, y la reorganización de las tareas y del tiempo de trabajo de tal manera que las trabajadoras embarazadas y las que amamantan tengan pausas regulares para descansar, alimentarse adecuadamente y someterse a los controles médicos prenatales y postnatales.

Recuadro 7. Asegurar la protección y la salud de las trabajadoras y los trabajadores domésticos en el lugar de trabajo

En el **Brasil**, el programa integrado sobre medio ambiente y salud de los trabajadores (PISAT), desarrollado por la Universidad Federal de Bahía, recoge datos sobre las lesiones y enfermedades profesionales en la economía formal y la economía informal, inclusive en el marco del trabajo doméstico. El programa, que cuenta con la colaboración de organizaciones como la Federación Nacional de Trabajadores Domésticos y los sindicatos de trabajadores domésticos, se propone crear conciencia entre los trabajadores sobre los riesgos laborales de este sector y promover su participación en la formulación y aplicación de políticas y normas en materia de seguridad y salud en el trabajo (WIEGO, 2011).

En el **Japón**, el Ministerio de Salud, Bienestar Social y Trabajo ha elaborado una tarjeta de comunicación de la salud materna por cuyo intermedio las entidades de prestación de servicios sanitarios hacen llegar a los empleadores información relativa a las trabajadoras domésticas y orientaciones con el fin de que se efectúen oportunamente en el lugar de trabajo las adaptaciones necesarias para proteger la salud de las trabajadoras durante el embarazo y la maternidad (OIT, 2012, Módulo 8).

En **México**, la confederación sindical latinoamericana CONLACTRAHO mantiene un servicio de colocación para los trabajadores domésticos. En el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH), los empleadores potenciales reciben información sobre sus obligaciones, incluidas las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo. El CACEH también prepara a los trabajadores domésticos de cara a su primera entrevista laboral. Una vez que la colocación del trabajador o trabajadora se hace efectiva, el sindicato se mantiene en contacto con el trabajador y el empleador, y actúa como observador encargado de velar por que se respeten los derechos de los trabajadores domésticos (CSI, 2009).

Facilitar la lactancia tras el reintegro al trabajo

Toda medida de apoyo a las trabajadoras domésticas que vuelven a trabajar luego de dar a luz, como las facilidades para amamantar a sus hijos o para extraer y conservar en buenas condiciones de higiene la leche materna, se traduce en beneficios para la trabajadora y para el empleador (absentismo mínimo, menor rotación de personal y menos interrupciones innecesarias del trabajo). Se trata, por ejemplo, de permitir «una o varias interrupciones por día o [] una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo» (Convenio núm. 183, artículo 10, párrafo 1), y de facilitar lugares para extraer y almacenar la leche materna.

Recuadro 8. Pausas para la lactancia de las trabajadoras domésticas

En 2002, **Bélgica** inscribió en su legislación el derecho a tener pausas de lactancia durante la jornada de trabajo, pagadas por el seguro nacional de salud según una tasa del 82 por ciento del salario bruto por hora percibido por la trabajadora interesada. Todas las mujeres, incluidas las trabajadoras domésticas, tienen derecho a una pausa laboral para amamantar o para extraer su leche, a razón de 30 minutos por cada cuatro horas de trabajo, o de dos interrupciones de 30 minutos por cada siete horas y media de trabajo.

En la **India**, la Asociación de Consumidores para la Acción sobre Seguridad y Salud puso en marcha un proyecto de sensibilización sobre los beneficios de la lactancia materna entre las trabajadoras domésticas de la comunidad pobre de Bombay y sus empleadores. Su movilización ha permitido identificar los obstáculos que afrontan estas trabajadoras para armonizar su trabajo y la lactancia materna y crear un entorno propicio para esta práctica (WABA, 2007).

En **Rusia**, las madres pueden optar por combinar las pausas para la lactancia con el trabajo, y tomarlas ya sea al principio o al final de la jornada laboral. En **Tayikistán**, estas pausas también se pueden añadir a las pausas previstas para tomar las comidas o descansar (OIT, 2010a).

Proteger las responsabilidades familiares de los trabajadores domésticos

Ya sea por medio de entidades subvencionadas o patrocinadas por el Estado, la disponibilidad de servicios de cuidado infantil es particularmente importante para atender las necesidades de las mujeres y los hombres que ocupan los empleos menos remunerados, como los trabajadores domésticos. En realidad, estos servicios también benefician a los empleadores, los cuales suelen ser padres que trabajan y que, sin la ayuda del personal doméstico, tendrían que colmar las necesidades de cuidado de sus hijos. Igualmente útiles para los empleadores son otras medidas, como el derecho a licencias anuales, de paternidad, parentales y los permisos para casos de emergencia, que ayudan al personal doméstico a superar posibles conflictos entre el trabajo y sus responsabilidades familiares.

Recuadro 9. Ayudar a los más vulnerables gracias a los servicios de cuidado infantil

En 2006, **Chile** inauguró el sistema de protección integral a la infancia denominado «Chile crece contigo», que ofrece diversas prestaciones gratuitas para el cuidado infantil al sector más vulnerable de la población. El programa atiende a los niños menores de dos años cuyas madres trabajen o busquen empleo. En 2009, se inauguraron alrededor de 3.500 salas cuna públicas y gratuitas que atienden a cerca de 70.000 lactantes (OIT y PNUD, 2009).

En **México**, el programa federal denominado Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras ofrece servicios de guardería para niños de uno a cuatro años a los hogares cuyo ingreso mensual es igual o inferior a seis salarios mínimos, así como ayuda financiera para la creación de guarderías. En 2009, el programa tuvo un costo inferior al 0,01 por ciento del PIB, atendió a 261.728 niños (en 8.923 centros) y generó alrededor de 45.000 empleos remunerados para proveedores y auxiliares de cuidado infantil. Los centros están abiertos un mínimo de ocho horas al día, cinco días por semana (OIT, 2011e).

En la **India**, el programa Servicios Integrados para el Desarrollo del Niño (ICDS) proporciona apoyo nutricional y atención médica a las madres embarazadas y las lactantes, así como educación preescolar a los niños menores de seis años a través de una amplia red de centros de enseñanza preescolar denominados *anganwadis* (OIT, 2011e).

4. Conclusiones: Puntos a considerar

Promover una igualdad de género efectiva

La realización de la igualdad de género debería estar en el centro de todas las políticas sociales, y también de las leyes y medidas que tienen por objeto promover el trabajo decente para los trabajadores domésticos. Esto es sumamente importante por lo que se refiere a los servicios domésticos y de cuidados, ya que la mayoría de las personas que los suministran, ya sean remuneradas o no, son mujeres. Ahora bien, los propios trabajadores domésticos que prestan cuidados, y sus familias, también se ven confrontados a menudo con un déficit de servicios de cuidados. El acceso a condiciones de trabajo decentes para todos los trabajadores domésticos, con inclusión de una protección integral de la maternidad y de medidas para armonizar el trabajo y la vida familiar, no sólo es esencial para tener debidamente en cuenta la dimensión de género del trabajo doméstico y proteger los derechos de los trabajadores domésticos a criar adecuadamente a sus hijos, sino que constituye también un factor esencial de las políticas integradas que se necesitan para satisfacer las necesidades de sus empleadores en cuanto a su actividad laboral y su vida familiar.

Formular leyes y políticas incluyentes

La protección de la maternidad y los servicios de cuidados para los padres de familia que trabajan son derechos humanos fundamentales reconocidos en todos los tratados universales sobre derechos humanos. En la Constitución de la OIT se establece que «proteger a la infancia y a la maternidad» (artículo III, apartado h)) es uno de los principales objetivos y propósitos de la OIT. Por consiguiente, los derechos de los trabajadores domésticos en cuanto a la protección de la maternidad y a la conciliación entre vida laboral y vida familiar deberían plasmarse claramente en las leyes y políticas laborales, de tal manera que aseguren para dichos trabajadores una protección no menos favorable que la que ampara a los trabajadores en general. Se debería prestar atención particular a la situación de las trabajadoras domésticas migrantes. Asimismo, los gobiernos deberían velar por que se disponga de mecanismos adecuados para prevenir y corregir las situaciones de incumplimiento.

Brindar una protección social amplia basada en el principio de solidaridad

Los trabajadores domésticos se cuentan entre los trabajadores más vulnerables del mundo. La protección de la salud materna es uno de los cauces de acción que se persiguen para resolver los problemas de salud mundiales, reducir la mortalidad materna e infantil y mantener una fuerza de trabajo saludable, tal como se establece en la Declaración sobre los Objetivos de

Desarrollo del Milenio. Asegurar que las trabajadoras domésticas y sus hijos tengan acceso a cuidados prenatales, cuidados de parto y cuidados posnatales de calidad, así como a prestaciones de maternidad en efectivo de una cuantía adecuada y financiadas por la seguridad social o fondos públicos, debería ser una prioridad. El principio de solidaridad en la financiación de las prestaciones de maternidad es esencial para promover la no discriminación en el trabajo, ya que se evita así que los empleadores tengan que sufragar directamente el costo de la protección de la maternidad. El establecimiento de pisos nacionales de protección social, que incluyan prestaciones y servicios sanitarios de maternidad, es un medio importante para atender a los más vulnerables.

Arraigar una cultura preventiva en materia de seguridad y salud en los hogares

Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deberían participar activamente en la creación de un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores domésticos, dando máxima prioridad al principio de prevención. El diálogo social a nivel legislativo y normativo es capital para afianzar un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos.³ En el lugar de trabajo, los empleadores y los trabajadores, incluidas las mujeres embarazadas y las que amamantan a sus hijos, deberían aunar fuerzas en todas las etapas para desarrollar conjuntamente una cultura de prevención en los hogares privados, establecer normas y procedimientos, e impulsar iniciativas de información y sensibilización.

Crear servicios de cuidados asequibles y de calidad para todos los trabajadores

En vista de la creciente necesidad de servicios de cuidados en todo el mundo, los trabajadores domésticos, al igual que los demás trabajadores, merecen disponer de opciones reales que les ayuden a solventar los conflictos entre su actividad laboral y sus responsabilidades familiares. Un aumento de la oferta de servicios sociales de cuidados pertinentes y viables, capaces de responder a las necesidades de los más vulnerables, es esencial. Diversas investigaciones muestran que cuando los servicios de cuidado infantil están diseñados en función de las necesidades de los padres de familia que trabajan, y se articulan en un marco de colaboración que cuenta con la participación de los gobiernos locales, las instituciones de seguridad social, los empleadores, los sindicatos, las ONG y los padres que trabajan, sus beneficios son enormes para las familias, la sociedad y la economía (Hein y Cassirer, 2010).

Papel de los mandantes de la OIT

Los gobiernos deberían establecer y aplicar un marco de políticas incluyente, y forjar un clima propicio para el diálogo social sobre la protección de la maternidad y las medidas de conciliación entre trabajo y vida familiar para los trabajadores domésticos. Como se indica en el Convenio núm. 156, en la elaboración y aplicación de estas medidas incumbe un papel fundamental a las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores. La participación de los representantes de esta categoría de trabajadores y de los representantes de sus empleadores ayudaría a fortalecer este proceso y aumentaría la probabilidad de hacer realidad el trabajo decente para todas las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

³ *Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), artículo 1, apartado d).*

Referencias

- Alfers, L. (2011): *Occupational Health and Safety and Domestic Work. A synthesis of research findings from Brazil and Tanzania*. WIEGO Social Protection Programme, documento de investigación.
- Défenseur des droits, Francia: <http://www.defenseurdesdroits.fr/>.
- Bastia, T. (2009): «Women's migration and the crisis of care: grandmothers caring for grandchildren in urban Bolivia», en *Gender & Development*, Vol. 17, No. 3, páginas 389-401.
- Cassirer, N. y Addati L. (2007): *Ampliar las oportunidades de trabajo de la mujer: los trabajadores de la economía informal y la necesidad de servicios de cuidado infantil*, Servicio de las Condiciones de Trabajo y de Empleo, documento de trabajo (OIT Ginebra).
- CEACR (1998): *Solicitud directa relativa al Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)*, presentada a Guatemala (ratificación: 1989) y publicada en 1998.
- Comisión de Igualdad de Oportunidades (*Equal Opportunity Commission*), Hong Kong (<http://www.eoc.org.hk/eoc/GraphicsFolder/default.aspx>).
- CSI (2009): *Primer plano de Marcelina Bautista (CONACTRAHO-México)*, entrevista celebrada el 20 de octubre de 2009 (<http://www.ituc-csi.org/primer-plano-de-marcelina-bautista?lang=es>).
- Giannelli, C.G. y L. Mangiavacchi (2010): *Children's Schooling and Parental Migration: Empirical Evidence of the «Left Behind» Generation in Albania*. The Institute for the Study of Labour, Discussion Paper No. 4888 (Bonn).
- Hein, C. y Cassirer N. (2010): *Soluciones para el cuidado infantil en el lugar de trabajo*. Informes OIT núm. 85. Publicación conjunta de la OIT y el Ministerio de Trabajo e Inmigración de España (Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones) (Ginebra-Madrid).
- Heymann, J. y otros (2009): «The impact of migration on the well-being of transnational families: new data from sending communities in Mexico», en *Community, Work & Family*, Vol. 12, No. 1, páginas 91-103.
- HRW - Human Rights Watch (2006): *Swept Under the Rug: Abuses against Domestic Workers around the World* (Nueva York).
- (2008): *As If I Am Not Human: Abuses against Asian Domestic Workers in Saudi Arabia* (Nueva York).
- Lee, S. y McCann D. (2011): «The impact of labour regulations» measuring the effectiveness of legal norms in a developing country», en S. Lee y D. McCann (coordinadores de la publicación) *Regulating for Decent Work: New directions in labour market regulation* (London: Palgrave y OIT), páginas 291-312.
- Ministerio de Mano de Obra, Singapur (2011): *Working Permit (Foreign Domestic Worker) – Inform MOM 6-Monthly Medical Examination* (<http://www.mom.gov.sg/foreign-manpower/passes-visas/work-permit-fdw/inform-mom/Pages/medical-examination.aspx>) (sitio consultado en noviembre de 2012).
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT):
- (2000): *Seguridad social para la mayoría excluida: estudios de casos de países en desarrollo* (Ginebra).
- (2004): *Gender & Migration in Arab States. The Case of Domestic Workers* (Beirut).
- (2004): *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (Parte 1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 92.ª reunión, 2004 (Ginebra).
- (2007): *Safe Maternity and the World of Work* (Ginebra).
- (2009): *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, 2010 (Ginebra).
- (2010): *Extending social security to all: A guide through challenges and options* (Ginebra).
- (2010a): *La maternidad en el trabajo: Examen de la legislación nacional. Resultados de la Base de Datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo*. Segunda edición (Ginebra).
- (2010b): *World Social Security Report: Providing coverage in times of crisis and beyond. 2010/2011*. Texto completo sólo en inglés; existe una versión resumida en español (*Informe Mundial sobre la Seguridad Social 2010/11. Brindar cobertura en tiempos de crisis y después de las crisis. Resumen Ejecutivo*) (Ginebra).
- (2011): *Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional*, Trabajo Doméstico, Nota de Información 4 (Ginebra).
- (2011a): *Medición del valor económico y social del trabajo doméstico*, Trabajo Doméstico, Nota de Información 3 (Ginebra).
- (2011b): *Protección de la maternidad: un derecho de las trabajadoras domésticas remuneradas*, Notas OIT, El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, núm. 6 (Santiago de Chile).
- (2011c): *Remuneración en el trabajo doméstico*, Trabajo Doméstico, Nota de Información 1 (Ginebra).
- (2011d): *Horas de trabajo en el trabajo doméstico*, Trabajo Doméstico, Nota de Información 2 (Ginebra).
- (2011e): *Conciliación del trabajo y la vida familiar*. Documento GB.312/POL/4, Consejo de Administración de la OIT, 312.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2011.
- (2012): *Kit de recursos sobre la protección de la maternidad. Del anhelo a la realidad para todos* (Ginebra) (disponible en la dirección http://mprp.itcilo.org/allegati/master/Master_SP.pdf).
- (2013): *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection* (Ginebra).
- OIT y PNUD (2009): *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social* (Santiago de Chile).
- Omokhodion, F.O., y otros (2010): «Paid work, domestic work and other determinants of pregnancy outcomes in Ibadan, southwest Nigeria», en *International Journal of Gynecology and Obstetrics*.
- OMS, UNICEF, UNFPA y Banco Mundial (2010): *Trends in Maternal Mortality 1990 to 2008* (Ginebra).
- Palriwala, R. y Neetha N. (2009): *Paid Care Workers in India: Domestic Workers and Anganwadi Workers*, Research Report 4 (UNRISD, Ginebra).
- Paul, V.K. (2010): «India: conditional cash transfers for in-facility deliveries», en *The Lancet*, Vol. 375, No. 9730, páginas 1943-1944.
- Razavi, S. (2007): *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*, Gender and Development Programme Paper No. 3 (Ginebra, UNRISD).
- Samson, M. (2009): *Good practice review: Extending social security coverage in Africa*, Working Paper No. 2 (AISS, Ginebra).

UNRISD (2010): *Why Care Matters for Social Development*, Research and Policy Brief No. 9 (Ginebra).

WABA – World Alliance for Breastfeeding Action (2007): *Innovative Initiatives. Supporting Working Women's Right to Breastfeed*, Menon, L. y C. Mulford (coordinadores de la publicación), (WABA, Penang), páginas 100-107.

WIEGO – Women in Informal Employment (2011): *Occupational Health and Safety for Informal Workers*, Issue No. 2, febrero de 2011.

Legislación nacional

Bélgica

Arrêté royal du 21 janvier 2002 (Decreto real del 21 de enero de 2002) (*Moniteur belge*, 12 de febrero de 2002) (<http://staatsbladclip.zita.be/moniteur/lois/2010/12/20/loi-2010205973-print.html>)

Bolivia

Ley de regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, 9 de abril de 2003 (Ley No. 2450) (<http://www.lexivox.org/norms/BO-L-2450.xhtml>)

Ley General del Trabajo (<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/46218/65057/S92BOL01.htm>)

República de Corea

Labour Standards Act, 2007 (Ley de Normas del Trabajo, 2007) (<http://www.scribd.com/doc/12960127/Korean-Labor-Standards-Act-amended-in-2007>)

India

Maternity Benefits Act, 1961 (Ley de Prestaciones de Maternidad, 1961) (<http://india.gov.in/govt/acts.php>)

México

Ley Federal del Trabajo (<http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/123/>)

Sudáfrica

Basic Conditions of Employment Act, 2002 (Ley de Condiciones Básicas de Empleo, 2002) (<http://www.labour.gov.za/find-more-info/all-about-domestic-workers>)

Labour Relations Act, 1995 (Ley de Relaciones Laborales, 1995) (<http://www.acts.co.za/lra/index.htm>)

Uruguay

Ley No. 18.065, Trabajo Doméstico, Normas para su Regulación (<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18065&Anchor>)

OIT

ILO Database of Conditions of Work and Employment Laws – Maternity Protection (Base de datos de la OIT sobre legislación en materia de condiciones de trabajo y empleo – Protección de la maternidad) (www.ilo.org/travdatabase)

Agradecimientos: Esta Nota de Información fue preparada por Laura Addati (especialista en protección de la maternidad y conciliación entre trabajo y vida familiar, TRAVAIL) y Lindsay Tina Cheong (consultora, OIT). Aportaron contribuciones y comentarios Philippe Marcadent, Malte Luebker, Yamila Simonovsky, Amelita King-Dejardin y Manal Azzi.

El objetivo de la serie de Notas de Información sobre Trabajo Doméstico es fomentar e informar el debate sobre políticas para avanzar hacia el trabajo decente para los trabajadores domésticos. Ofrecen información sobre los términos y condiciones de empleo para el trabajo doméstico, temas de políticas y diferentes puntos de vista sobre estos temas, además de una variedad de perspectivas para abordar estos temas alrededor del mundo.

Servicio sobre
las Condiciones
de Trabajo y del Empleo
(TRAVAIL)

Organización
Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
1211 Ginebra 22
Suiza

Tel. +41 22 799 67 54
Fax. +41 22 799 84 51
travail@ilo.org
www.ilo.org/travail