



Protección a la maternidad: un derecho de las trabajadoras domésticas remuneradas

La protección a la maternidad es uno de los derechos más importantes para las trabajadoras domésticas pues les permite desarrollarse como trabajadoras y como madres, de una forma sana y sin discriminaciones.

El derecho a la protección de la maternidad tiene especial relevancia para este sector, ya que la mayoría de las personas que trabajan de forma remunerada en los hogares son mujeres, y muchas de ellas son jóvenes y están en edad reproductiva. Sin embargo, aun cuando una de sus tareas principales es cuidar a los hijos de las familias para las que ellas trabajan, las trabajadoras del hogar viven con gran desprotección el período de embarazo y los primeros meses de vida de sus hijos e hijas.

Incluso en los países que cuentan con la protección legal respecto a la maternidad, muchos factores tornan difícil su acceso a los beneficios y garantías.

El Convenio 189 y la Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, aprobados por la OIT en junio de 2011, otorgan importancia a la protección a la maternidad, uno de los puntos esenciales para garantizar un trabajo decente a esta categoría profesional.

Oficina Internacional del Trabajo

Equipo de Trabajo Decente para los países del Cono Sur
Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL)
Esta serie de notas OIT se ha realizado con el apoyo del gobierno de Luxemburgo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2011

LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Los sistemas de protección a la maternidad están generalmente vinculados a la situación laboral de las trabajadoras: el acceso a los derechos que contempla la ley depende de las contribuciones a la seguridad social, lo que a su vez tiene relación directa con tener o no un contrato regular de trabajo.

Esto significa que los altos grados de informalidad en la relación de trabajo que se observan en la región y la ausencia o irregularidad en las contribuciones a los sistemas de seguridad social dejan fuera de este derecho a un gran número de trabajadoras. Además, la práctica muy difundida en la región de pagar las cotizaciones previsionales por un monto inferior al salario real perjudica a la trabajadora que accede a la licencia de maternidad, ya que el dinero que recibe por esta licencia refleja el monto por el cual se han hecho las contribuciones previsionales.

El retorno al trabajo, cuando la trabajadora del hogar está en condiciones de hacerlo o cuando ha finalizado la licencia de maternidad, es complejo, por los despidos que muchas veces ocurren o por la inexistencia de servicios sociales que les permitan conciliar sus responsabilidades familiares y el trabajo. El ejercicio del derecho a la lactancia es también un desafío. En las grandes ciudades, ellas usualmente viven lejos de sus trabajos y dejan a sus hijos o hijas al cuidado de familiares o vecinos, lo cual limita las posibilidades de amamantar, incluso si los empleadores están de acuerdo con períodos de interrupción en el trabajo o con salidas más tempranas. La situación tampoco es fácil para las trabajadoras que llevan a sus hijos o hijas al hogar donde trabajan, porque las condiciones en que se desarrolla la jornada laboral no contribuyen a esto.

Las estadísticas regionales sobre la utilización por parte de las trabajadoras del hogar de los beneficios de protección a la maternidad están poco desarrolladas, de manera que solo hay datos para pocos países. Lo que es claro es que las trabajadoras domésticas tienen un bajo nivel de cotización y de acceso a los sistemas de previsión social en prácticamente la totalidad de los países, lo que las deja automáticamente fuera de la protección a la maternidad.

LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN LOS CONVENIOS DE LA OIT

La protección a la maternidad ha sido siempre una preocupación de la OIT, desde el primer año de su existencia (1919), cuando se adoptó el Convenio 3 sobre Protección a la Maternidad. La intención, desde entonces, fue garantizar que las mujeres pudieran combinar sus papeles de trabajadoras y de madres y prevenir un tratamiento desigual por parte del empleador en razón de este papel. Los convenios de protección a la maternidad fueron actualizados y hoy está en vigencia el Convenio 183 y su Recomendación 191.

El Convenio 183 se refiere a todas las mujeres trabajadoras, así es que debería ser aplicado también a las trabajadoras domésticas. El Convenio establece:

- Medidas de protección para las mujeres embarazadas y mujeres que recién hayan dado a luz, incluidas las relacionadas a la prevención de su exposición a riesgos durante y después del embarazo;
- Derecho a la licencia de maternidad pagada;
- Derecho a las pausas para lactancia;
- Protección contra la discriminación y el despido arbitrario;
- Garantía de retorno a su puesto de trabajo al final de la licencia de maternidad.

Estas son las bases para las directrices que constan en el Convenio 189 y Recomendación 201 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos. Según el Convenio 189, los países deben adoptar medidas para "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." (Artículo 14)

En la Recomendación 201, hay otras dos importantes orientaciones: que no se permita "que los trabajadores domésticos se sometan a pruebas de detección del VIH o de embarazo, o revelen su estado serológico respecto del VIH o su estado de embarazo" (párrafo 3) y que los países desarrollen "los medios para facilitar el pago de las cotizaciones a la seguridad social, incluso respecto de los trabajadores domésticos que prestan servicios a múltiples empleadores, por ejemplo, mediante un sistema de pago simplificado" (párrafo 20).

Aspectos de la protección a la maternidad en general y para las trabajadoras domésticas
América Latina y el Caribe

Países	Tipo de protección para las trabajadoras domésticas	Descanso pre y post natal (legislación general)	Porcentaje del sueldo (legislación general)	Fuero maternal y duración (legislación general)	Quien financia
Argentina	Omisión de cobertura legal	Total 90 días (45 días pre y 45 post)	100% del salario	Existe, 15 meses total (7 meses y medio pre y post natal)	Seguridad social
Barbados	Legislación general	Total 12 semanas	100% del salario	Existe, durante embarazo y post natal	Seguridad social
Bolivia	Leyes especiales	Total 90 días (45 pre y 45 post natal)	100% del salario mínimo	Existe, hasta 1 año	Seguridad social
Brasil	Legislación general	Total 120 días (28 días pre y 94 días post natal) + 2 meses por negociación colectiva	100% del salario mensual	Existe, 6 meses post retorno al trabajo	Seguridad social
Chile	Legislación general	Total 18 semanas (6 pre y 12 post natal)	100% hasta cierto límite	Existe, desde el embarazo hasta 1 año después	Seguridad social
Colombia	Omisión de cobertura legal	Total 12 semanas	100% del salario anterior a la licencia	Existe, 3 meses	Seguridad social
Costa Rica	Omisión de cobertura legal	Total 4 meses (1 mes pre y 3 meses post natal)	100% del salario	Existe, no expresa duración	Mixta: 50% seguridad social, 50% empleador
Ecuador	Omisión de cobertura legal	Total 12 semanas	100% del salario	Existe, excepto casos especiales	Mixta: 75% seguridad social, 25% empleador
El Salvador	Leyes especiales	Total 12 semanas	75% del salario	Existe, no expresa duración	Seguridad social
Guatemala	Leyes especiales	Total 12 semanas (84 días)	100% del salario	Existe, durante embarazo y lactancia	Mixta: 2/3 seguridad social, 1/3 empleador
Honduras	Legislación general	Total 10 semanas (4 pre y 6 post natal)	100% del salario	Existe, hasta 3 meses después del nacimiento	Seguridad social
México	Legislación general	Total 12 semanas (6 pre y 6 post natal)	100% del último salario de cotización	No existe fuero maternal, pero si el derecho de volver al mismo trabajo	Seguridad social
Nicaragua	Leyes especiales	Total 12 semanas (4 pre y 8 post natal)	60% de los ingresos medios semanales	Existe, durante embarazo y el post natal	Mixta: 60% seguridad social, 40% empleador
Panamá	Omisión de cobertura legal	Total 14 semanas (6 pre y 8 post natal)	100% del último salario	Existe, no expresa duración	Mixta
Paraguay	Legislación general	Total 12 semanas	50% por 9 semanas	No menciona	Seguridad social
Perú	Legislación general	Total 90 días (45 pre y 45 post natal)	100% del salario	Existe, 3 meses	Seguridad social
República Dominicana	Omisión de cobertura legal	Total 12 semanas	100% del salario	Existe, hasta 6 meses después del nacimiento	Mixta: 50% seguridad social, 50% empleador
Uruguay	Legislación general	Total 12 semanas	100% del salario	No menciona	Seguridad social
Venezuela	Omisión de cobertura legal	Total 18 semanas	100% del salario	Existe, durante embarazo y 1 año después	Seguridad social
Trinidad y Tobago	Legislación general	Total 13 semanas	100% primer mes, 50% los dos últimos	No existe	Mixta: 50% seguridad social, 50% empleador

Fuentes: Legislaciones nacionales / OIT. Base de datos TRAVAIL sobre protección a la maternidad / Loyo y Velásquez, en Valenzuela y Mora, OIT 2009.

TRABAJADORAS DOMÉSTICAS: FOMENTAR LA AMPLIACIÓN DE SU GRADO DE PROTECCIÓN EN LA MATERNIDAD

Algunas iniciativas recientes en la región muestran las posibilidades para hacer crecer los niveles de protección a las madres que se desempeñan como trabajadoras domésticas.

Son importantes fundamentalmente las medidas relacionadas al crecimiento de la formalidad en los contratos; a la incorporación y cotización a los sistemas de previsión y seguridad social; además de las campañas de valorización del trabajo doméstico y de información sobre derechos y deberes a trabajadoras y empleadores.

La Ley de las Trabajadoras del Hogar de Bolivia (2003) ha establecido reglas que garantizan una licencia por maternidad que es más prolongada que la prevista en la legislación general. En El Salvador, un decreto de junio de 2010, incluye a las trabajadoras del hogar en el sistema de la seguridad social (ISSS). Aunque no les da acceso a todos los servicios que por ley se proporcionan a la población cotizante, permite que reciban atención por maternidad. Sin embargo, debido a que la afiliación queda a voluntad del empleador, hasta la fecha muy pocas trabajadoras han sido inscritas.

Con el propósito de contribuir a la construcción de políticas públicas de promoción de la igualdad, la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral de Argentina ha publicado un boletín especial sobre el trabajo doméstico en el cual se dedica un importante espacio al tema de la protección de la maternidad. Se resalta que, en el país, la mayoría de las trabajadoras domésticas son madres y, de ellas, casi el 40% son pobres o extremadamente pobres, destacando que no están cubiertas por la legislación ya que en su gran mayoría no están registradas. Por esto, recomienda que sean incluidas en todo lo referido al trabajo decente, y que puedan disponer de espacios para el cuidado de sus hijas e hijos mientras trabajan remuneradamente.

Las organizaciones de trabajadores y trabajadoras han jugado un rol protagónico en la promoción de derechos y en el esfuerzo por la valorización de la profesión, especialmente con campañas para la formalización de las relaciones laborales y la ampliación de la inclusión de las trabajadoras del hogar en la seguridad social. La Confederación Sindical de las Américas (CSA) está impulsando la campaña "Trabajo decente, vida decente para los trabajadores y trabajadoras del hogar", que entre otros puntos, contempla el *"Derecho a la protección social, incluyendo protección de la maternidad para las trabajadoras del hogar: los trabajadores/as del hogar han de tener acceso a los sistemas de protección social nacionales. Ya que la gran mayoría de los trabajadores del hogar son mujeres jóvenes, la protección de la maternidad resulta esencial. El Convenio 183 de la OIT tiene que ser ratificado y aplicado para aportar una protección adecuada."* La Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) ha puesto también este punto entre sus prioridades.

La cadena del cuidado está actualmente basada casi por completo en el trabajo de las mujeres, y de manera importante por las trabajadoras domésticas. Estas son el eslabón más frágil de esta cadena, pues carecen de la protección social adecuada.

La inclusión de las trabajadoras domésticas en todas las dimensiones de la protección social, incluida la protección a la maternidad y también de los cuidados a la primera infancia son medidas indispensables para asegurar a estas trabajadoras y a sus hijas e hijos sus derechos esenciales como ciudadanas y ciudadanos de este continente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- . COMMCA/SICA, 2010. La institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado: estudio regional de Centroamérica y República Dominicana / Asesora Técnica Olimpia Torres; San Salvador.
- . MTESS. Trabajo Doméstico: responsabilidad de mujeres CTIO. Buenos Aires. (Igualdad de Oportunidades n.4)
- . Observatorio de la Maternidad. Newsletter del Observatorio n.41 (abril/2011) y n.46 (septiembre/2011)
- . OIT, 2009. Trabajo Decente para los trabajadores domésticos Informe IV (1) (OIT, Ginebra)
- . OIT, 2011. Cobertura de los trabajadores domésticos por las principales leyes sobre las condiciones de trabajo. (OIT, Ginebra) (Nota informativa n.5)
- . Valenzuela, María Elena y Mora Claudia (ed.) Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. Santiago: OIT, 2009