



Afiliadas a la Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico - UTRASD -. Medellín

**Actualización del estado
de situación en el
cumplimiento de los
derechos humanos y
laborales de las
trabajadoras
remuneradas del hogar
en Colombia**

y

**Propuestas de
incidencia para el
cumplimiento del
convenio 189 en el
marco de políticas
públicas locales o
regionales**



Colombia, enero de 2021



Créditos

1.a edición:

Claribed Palacios, presidenta, Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico –UTRASD- Programa Igual Valor, Iguales Derechos, CARE América Latina y el Caribe
Marina Ogier, CARE Francia
Mónica Sandoval Arango, directora ejecutiva, Fundación Bien Humano

Proyecto:

Mujeres, Dignidad y Trabajo, implementado por la Fundación Bien Humano, Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico –UTRASD-, Escuela Nacional Sindical, THEMIS, FENATRAD, CARE Ecuador, UNTHA. Cofinanciado por la Agencia Francesa de Desarrollo, AFD.

Investigadores:

Diana Granados-Soler
Juan Diego Jaramillo-Morales

Colaboración:

Intersidical, Sintraimagra, UTRASD, Sintrahin, Trabajo Unido por el Cuidado de la Vida en Colombia, Truncuvi y la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Santander

Coordinación técnica Colombia:

Mónica Sandoval Arango, Luz Andrea Moreno

Coordinación técnica regional:

Alejandra Gavilanes Jiménez, Nubia Zambrano Mendoza

Equipo técnico de apoyo:

Junta directiva UTRASD

Diseño, diagramación:

Carolina David

ISBN:

978-958-99276-9-4

Publicación digital. Enero 2021

Esta publicación ha sido cofinanciada por la Agencia Francesa de Desarrollo, CARE USA, CARE América Latina y el Caribe (CARE LAC). El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de CARE LAC y de la Fundación Bien Humano, y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Agencia Francesa de Desarrollo.

Lista de siglas

ACRIP:	Federación Colombiana de Gestión Humana
AFL-CIO:	American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations
ARL:	Administración de Riesgos Laborales
CAJANAL:	Caja Nacional de Previsión Social
CEPAL:	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CEDAW:	Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres.
DANE:	Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas
ENS:	Escuela Nacional Sindical
FEDESARROLLO:	Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo
FESCOL:	Friedrich Ebert Stiftung Colombia
FITH:	Federación Internacional de Trabajadores del Hogar
GEIH:	Gran Encuesta Integrada de Hogares
ICETEX:	Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior
ISS:	Instituto de Seguridad Social
ONU:	Organización de Naciones Unidas
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
OXFAM:	Oxford Committee for Famine Relief
PNUD:	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
Sintraimagra:	Sindicato Nacional de Trabajadores de Alimentos
Sintrahin:	Sindicato de trabajadoras del Hogar e Independientes
Sintrasedom:	Sindicato Nacional de Trabajadoras del Servicio Doméstico
SIMPOC:	Statistical Information and Monitoring Programme on Child Labour
SMMLV:	Salario Mensual Mínimo Legal Vigente
TDR:	Trabajo Doméstico Remunerado
Truncuvi:	Trabajo Unido por el Cuidado de la Vida en Colombia
UTRASD:	Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico

Tabla de contenido

10	Introducción
12	El trabajo doméstico en Colombia
13	Propósitos y estructura del informe
13	Cobertura geográfica
14	Enfoques de estudio
14	Género e interseccionalidad
15	Derechos humanos
15	Trabajo decente
17	Metodología
17	Implementación
18	Variables
24	Encuesta a trabajadoras domésticas remuneradas
24	Diseño muestral
29	Contexto estadístico
32	Análisis bibliográfico: Insumos para pensar el trabajo doméstico no remunerado en Colombia
32	1. Marcos jurídicos: avances y retos
32	Violencias de género y acoso en el trabajo
35	2. Perspectivas teóricas para el abordaje del trabajo doméstico
35	Trabajo doméstico remunerado, división sexual del trabajo y cuidado
36	Las otras dimensiones del trabajo doméstico
36	3. Interseccionalidad y trabajo doméstico
37	4. Organización de trabajadoras e identidades

38 ————— **5.** La COVID-19 y el trabajo doméstico remunerado: una crisis

40 ————— **Condiciones laborales: Voces y datos**

40 ————— Información transparente y términos de contratación

47 ————— Horas de trabajo y jornadas

55 ————— Remuneración

64 ————— Seguridad social

68 ————— Seguridad y salud

72 ————— Trabajo infantil

74 ————— Vivienda

78 ————— Vacaciones y descanso

80 ————— Inspección en el trabajo

82 ————— **Derechos políticos**

82 ————— Libertad de asociación y sindical y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

86 ————— Sociedad civil: Campañas de información y sensibilización

88 ————— **Condiciones de justicia**

88 ————— Empleadores y agencias de empleo

92 ————— Resolución de conflictos

97 ————— Abuso, acoso y violencia

109 ————— Migraciones

111 ————— **Trabajadoras Domésticas en la pandemia: «No se están reconociendo los derechos»**

114 ————— Seguridad y protección

117 ————— Estigmatización: «Me dio una pequeña gripa y, peor, se asustaron y no quisieron volver a llamarme»

118 ————— «Por el mismo acuerdo de pago: más trabajo»

118 ————— «Disminuyó el trabajo y disminuyó el salario»

119	—————	Precarización de la vida material y familiar
121	—————	Propuestas de incidencia para el cumplimiento del convenio 189 en el marco de políticas públicas locales o regionales
122	—————	Demandas en pandemia
124	—————	Propuesta de incidencia desde el Estado y entes gubernamentales
124	—————	Sistema nacional de información y registro para el trabajo doméstico
124	—————	Incentivos para la formalización
125	—————	Estructura institucional e inspección en los hogares
125	—————	Seguimiento a convenios y mesas de trabajo
126	—————	Pandemia y coyuntura
126	—————	Propuestas de incidencia desde las organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y centros académicos
126	—————	Campañas de comunicación
127	—————	Racismo y discriminación: temas clave en las estrategias de comunicación
128	—————	Hacia una veeduría ciudadana del trabajo doméstico
128	—————	Temas pendientes para futuras investigaciones
129	—————	Diálogos entre espacios organizativos sindicales y feministas
130	—————	Propuestas de incidencia hacia la cooperación internacional
130	—————	Convenios de colaboración política y financiera
131	—————	Conclusiones
134	—————	Hallazgos
138	—————	Referencias bibliográficas

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1: Guía de implementación metodológica.	17
Ilustración 2: Gráfico de promedios trabajadores domésticos 2001-2019.	30
Miles de personas	
Ilustración 3: Trabajadoras domésticas remuneradas por miles (TDR) vs. tasa de desempleo. 2001-2019	31
Ilustración 4: Conformidad con contrato. GEIH. DANE 2018-2019	41
Ilustración 5: ¿Está conforme con su contrato? Tipo escrito. GEIH. DANE 2018-2019	42
Ilustración 6: ¿Está conforme con su contrato? Tipo verbal. GEIH. DANE 2018-2019	42
Ilustración 7: Tipo de contrato por ciudades. Encuesta TDR. 2020	43
Ilustración 8: Términos del contrato. Encuesta TDR. 2020	44
Ilustración 9: Información sobre el contrato. Encuesta TDR. 2020	45
Ilustración 10: Horas promedio semana. GEIH. DANE 2018-2019	49
Ilustración 11: Horas extras. GEIH. DANE 2018-2019	50
Ilustración 12: Horas promedio de trabajo semanales. Encuesta TDR. 2020	51
Ilustración 13: Horas promedio vs. ¿Vive en el lugar donde trabaja? Encuesta TDR. 2020.	52
Ilustración 14: Satisfacción con horarios actuales. Encuesta TDR. 2020	53
Ilustración 15: Satisfacción con horarios actuales por ciudades. Encuesta TDR. 2020	54
Ilustración 16: Acuerdo de horarios. Encuesta TDR. 2020	55
Ilustración 17: Prima de servicios, prima de navidad y valor promedio. GEIH. DANE 2018-2019	57
Ilustración 18: Ingresos laborales promedio por ciudades. GEIH. DANE 2018-2019	58
Ilustración 19: Salarios recibidos promedio por ciudad y frecuencia de pago. Encuesta TDR. 2020	59
Ilustración 20: ¿Recibió pagos en especies? Por ciudades. Encuesta TDR. 2020	60
Ilustración 21: Tipo de pagos en especies por ciudad. Encuesta TDR. 2020	
Ilustración 22: Tipo de bonificaciones por ciudad. Encuesta TDR. 2020	62
Ilustración 23: Pago en especie. GEIH. DANE 2018-2019	63
Ilustración 24: Pagos en especie por tipo. GEIH. 2018-2019	63
Ilustración 25: Pagos beneficios y subsidios. GEIH. 2018-2019.	64
Ilustración 26: Afiliación a seguridad social y tipo de régimen. Encuesta TDR. 2020	66

Ilustración 27: Pagos al régimen contributivo por ciudades.	66
Encuesta TDR. 2020	
Ilustración 28: Tipo de fondo de pensiones. GEIH. 2018-2019.	67
Ilustración 29: Pagos a fondos de pensiones. GEIH. 2018-2019.	67
Ilustración 30: Acceso adicional a salud y quién lo paga.	68
Encuesta TDR. 2020	
Ilustración 31: Afiliación a riesgos profesionales por ciudades ARL.	69
Encuesta TDR. 2020.	
Ilustración 32: Afiliación a ARL. GEIH. 2018-2019	70
Ilustración 33: Seguridad en su lugar de trabajo. Encuesta TDR. 2020	71
Ilustración 34: Accidentes de trabajo en los últimos 6 meses. TDR. 2020	71
Ilustración 35: Promedios de edades por ciudades. GEIH. 2018-2019	73
Ilustración 36: Rangos etarios por ciudades. Encuesta TDR. 2020	74
Ilustración 37: Hogar en el lugar donde trabaja. Encuesta TDR. 2020	76
Ilustración 38: Internas ¿Tiene habitación propia? Encuesta TDR. 2020.	76
Ilustración 39: Acceso a otros espacios del hogar. Encuesta TDR. 2020	77
Ilustración 40: Frecuencia de salida del hogar. Encuesta TDR. 2020.	78
Ilustración 41: Vacaciones pagas al año. Encuesta TDR. 2020	79
Ilustración 42: Vacaciones pagas. GEIH. 2018-2019	80
Ilustración 43: Conocimiento de sindicatos en su ciudad.	84
Encuesta TDR. 2020	
Ilustración 44: Afiliación a sindicatos u organizaciones. Encuesta TDR. 2020	84
Ilustración 45: Conocimiento de leyes sobre trabajo doméstico en Colombia.	85
Encuesta TDR. 2020.	
Ilustración 46: Cómo consiguió su empleo por tipo de contacto.	89
GEIH. 2018-2019	
Ilustración 47: Cómo consiguió su empleo. Encuesta TDR. 2020	89
Ilustración 48: Estrato de lugar de trabajo. Encuesta TDR. 2020.	92
Ilustración 49: ¿Ha tenido conflictos respecto a los términos de su trabajo?	95
Encuesta TDR. 2020	
Ilustración 50: Identificación étnica. Encuesta TDR. 2020	99
Ilustración 51: Acoso o violencia en el trabajo. Encuesta TDR. 2020	102
Ilustración 52: Tipos de acosos o violencias por ciudades.	103
Encuesta TDR. 2020	
Ilustración 53: Procedencia desde otro municipio o país y razón.	108
Encuesta TDR. 2020	
Ilustración 54: Actualmente labora como trabajadora doméstica.	113
Encuesta TDR. 2020	
Ilustración 55: Cambios por pandemia. Encuesta TDR. 2020	114
Ilustración 56: Estrato en el que vive. Encuesta TDR. 2020	118

Tabla 1: Cobertura geográfica y TDR	14
Tabla 2: Tabla de actividades metodológicas	18
Tabla 3: Tabla de variables e indicadores	19
Tabla 4: Poblaciones trabajo doméstico. Cuatro ciudades.	25
Poblaciones en miles de personas	
Tabla 5: Muestra inicial. Encuesta TDR	26
Tabla 6: Muestra final. Encuesta TDR	27
Tabla 7: Coeficiente de variación de respuestas. Encuesta TDR	28
Tabla 8: Percepciones de TDR sobre mecanismos para garantizar derechos laborales y tratamiento de conflictos. Fuente Encuesta TDR 2020.	96
Tabla 9: Tipos de acoso y violencias a trabajadoras domésticas	104
Tabla 10: Tasa global de participación, ocupación y desempleo. Abril-junio 2020	111
Tabla 11: Impactos en el trabajo doméstico en el contexto de la COVID-19. Encuesta TDR, 2020	116

Introducción

El mundo del trabajo doméstico remunerado en Colombia nos habla de una alta precarización de mujeres negras, afrocolombianas, indígenas, mestizas, de sectores populares urbanos y migrantes, por causas asociadas a la guerra o a las pocas opciones laborales en sus territorios. Asimismo, de informalidad, de múltiples violencias, abusos y acosos (que se intersectan), de jerarquías de poder basadas en procesos históricos de racismo, discriminación y de menosprecio del trabajo del cuidado. Nos habla un trabajo que para muchos y muchas no lo es, de los despidos sin remuneración, de los excesivos horarios, de la estigmatización, de cuerpos de mujeres vigilados y de un esquema que quiere disciplinarlos y expropiarles sus tiempos en el espacio de los hogares y en las rutinas de las cargas y tareas del cuidado. De mujeres que cuidan todo el día o por días la vida de otros y otras, los empleadores y sus familias, y al terminar la «jornada laboral» vuelven a casa a realizar labores similares con sus propias familias. También, nos habla de luchas, de dignidades, de sueños, de aspiraciones, de mujeres organizadas en asociaciones y sindicatos para exigir sus derechos, para visibilizar el aporte del trabajo doméstico a la economía del país y llamar la atención sobre sus «realidades» atravesadas en la gran mayoría por el desconocimiento de sus derechos en diversas escalas de la sociedad y, por tanto, en la vulneración de estos.

De este mundo del trabajo doméstico remunerado también hacen parte diversas perspectivas académicas y de la sociedad civil que han intentado estudiarlo y producir conocimientos para aportar en la comprensión y complejidad de sus dinámicas, de su lugar en el mercado laboral y de las vidas y subjetividades de quienes lo realizan. Del mismo modo, los instrumentos jurídicos y las luchas por el reconocimiento de derechos laborales y de modos de regulación hacia un trabajo decente son parte del mundo del trabajo doméstico, así como son parte las disputas para que estos mecanismos sean cada vez más coherentes con las realidades de trabajadoras y trabajadores domésticos en el mundo, para que sean acatados por los gobiernos y las respectivas instituciones, para que existan sistemas estadísticos, de seguimiento y monitoreo que den cuenta del estado de los derechos humanos y laborales de quienes contribuyen, en parte, a la reproducción del mundo y el capital. Sobre este complejo mundo del trabajo doméstico trata la presente investigación: «Actualización del estado de situación en el

cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Colombia y elaboración de propuestas de incidencia para el cumplimiento del convenio 189 en el marco de políticas públicas locales o regionales».

Esta investigación tuvo como foco cuatro ciudades de interés: Apartadó, Bogotá, Cartagena y Medellín, pero sus ecos e implicaciones dan cuenta de complejidades nacionales.

El estudio se inscribe en el proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo y en el Programa Igual Valor, Igualess Derechos¹, cofinanciado por la Agencia Francesa Desarrollo, CARE USA, CARE LAC y liderados por CARE para Latinoamérica y el Caribe, que busca desarrollar diversas acciones de incidencia política, articulación con organizaciones nacionales y globales de trabajadoras remuneradas del hogar, con organizaciones internacionales y regionales afines al tema, entre otras, para la valoración del trabajo doméstico.

¹Los socios del proyecto son CARE de Ecuador, la Fundación Bien Humano, la Escuela Nacional Sindical (ENS) de Colombia y Themis de Brasil, con las organizaciones sindicales de Trabajadoras Remuneradas del Hogar de Colombia: Unión de trabajadoras Afrodescendientes del Servicio Doméstico (UTRASD), la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD) y la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA) de Ecuador.

El trabajo doméstico remunerado en Colombia

Colombia ratificó a través de la Ley 1595 de 2012 el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los derechos de los/las trabajadores/as domésticos/as. Dicho reconocimiento abrió importantes puertas para hacer un seguimiento efectivo y relacionado con estándares internacionales sobre las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo doméstico y la situación de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras, en su mayoría mujeres, y en el caso colombiano con una alta presencia de mujeres afrodescendientes. En 2019, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el número de trabajadoras domésticas remuneradas en el país fue de 686.000 (DANE, 2019). No obstante, la poca formalización del sector y la existencia de modalidades como el trabajo por días dificulta tener una radiografía más certera del sector.

Las cifras producidas por algunas investigaciones muestran la precariedad de las trabajadoras, de acuerdo con un estudio de la ENS, en el 2019, una de cada diez trabajadoras contó con un contrato y en el 71,8 % de los casos fue a término fijo. Asimismo, de las trabajadoras afiliadas a seguridad social, el 60,5 % lo estuvo en régimen subsidiado. El 81 % de las trabajadoras, según este estudio, no tienen opción de pensionarse por la baja afiliación al sistema. El salario de las trabajadoras domésticas ha disminuido sustancialmente, mientras que para 2010 y 2015 en promedio ganaban entre el 88 % y 93 % del salario mínimo legal vigente, para 2016 el promedio fue del 78 % (Jiménez y Osorio, 2019).

Al panorama anterior de histórica precarización del sector, se suman los impactos generados con ocasión de la pandemia COVID-19² sobre las trabajadoras domésticas y en detrimento de sus derechos. En esta dirección una reciente encuesta (ENS, et al., 2020) y diversos informes periodísticos (El Tiempo, 2020; El Espectador, 2020 y Otálvaro, 2020) sobre el tema evidencian la precariedad en la afiliación de las trabajadoras al Sistema de Seguridad Social, la falta de protocolos y condiciones de bioseguridad para continuar realizando su trabajo en tiempos de pandemia, la obligación a comprar de su salario indumentaria de protección y el desempleo forzado al que muchas se han visto abocadas, son parte de las actuales condiciones. Como lo señaló la encuesta, en una muestra de 678 cuestionarios diligenciados, el 90 % de las trabajadoras respondieron que se encuentran confinadas en sus casas y el 50 % de ellas no recibe salario, lo que afecta sus condiciones materiales, emocionales y de salud, y 9 de cada 10 trabajadoras perdieron el empleo. Esta última situación es corroborada por una encuesta de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) que mostró que en 14 países que el 49 % de las trabajadoras domésticas fueron despedidas o suspendidas sin salario (Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar, 2020).

Una de las realidades más complejas que muestran las recientes encuestas son los altos niveles de informalización del sector y la predominancia de trabajadoras que laboran por días, lo cual afecta mucho más el cumplimiento de sus derechos y requiere una mayor indagación sobre las características e impactos de la informalidad (ENS, et al., 2020).

Ante la recarga de las tareas del cuidado no remunerado sobre las mujeres a raíz del confinamiento y el aumento de las violencias basadas en género, organismos como ONU Mujeres han sugerido a los gobiernos una perspectiva de género en la gestión de la pandemia que no exacerbe la vulneración

²De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, «La COVID 19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la COVID 19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo» (Tomado de: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>).

de los derechos de las mujeres y, de manera específica, recomendó para Colombia especial atención para las trabajadoras domésticas que en su mayoría no cuentan con garantías laborales (ONU Mujeres, 2020).

Propósitos y estructura del informe

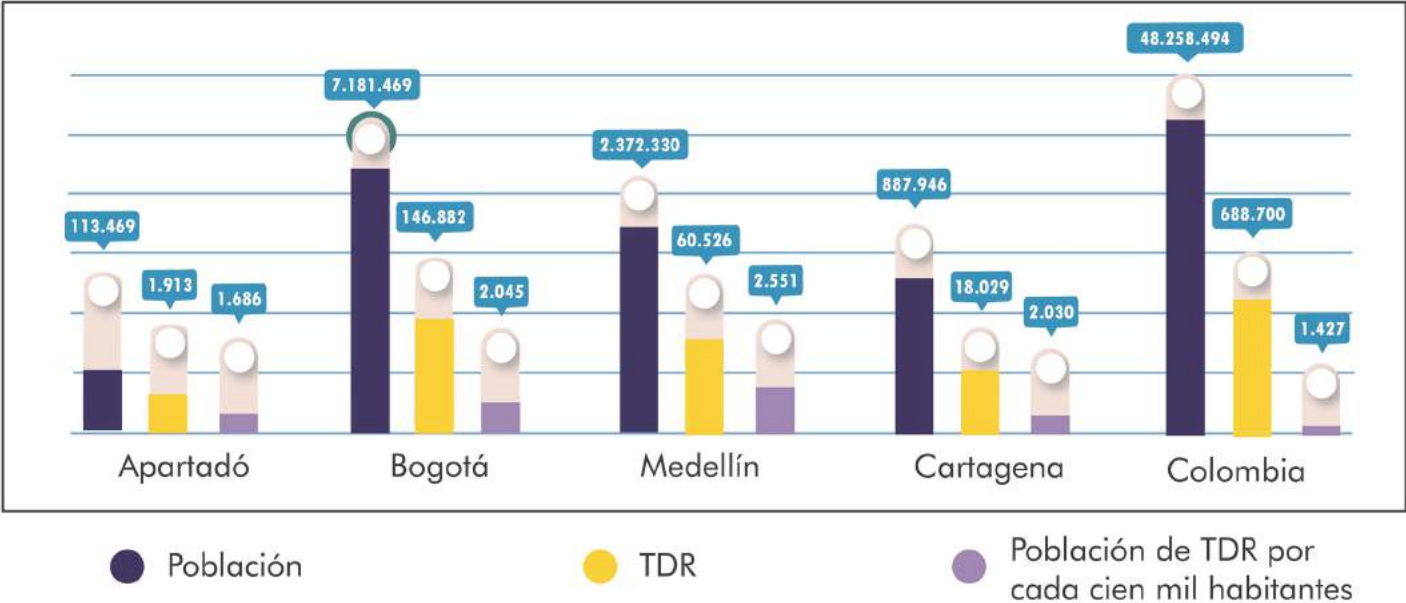
Entre otros objetivos, este estudio de consultoría busca obtener información actualizada y construir análisis comparativo y contextual desde una perspectiva de derechos humanos, decente, género, racialización y clase social sobre el trabajo doméstico remunerado en las ciudades de Bogotá, Cartagena, Apartadó y Medellín, y elaborar propuestas y acciones de incidencia en políticas públicas para el efectivo cumplimiento del Convenio 189 y la prevención del acoso y la violencia en el trabajo doméstico según el Convenio 190. Los objetivos específicos relacionados con el estudio son: 1. Obtener información actualizada sobre la dinámica sectorial del trabajo doméstico remunerado en Colombia incluyendo análisis comparativos considerando los contextos y escenarios de las ciudades de Medellín, Bogotá, Cartagena y Apartadó. 2. Identificar los retrocesos y avances en la promoción, defensa y garantía de los derechos laborales y humanos contemplados en el marco de los Convenios 189 y 190, con el fin de obtener información cualificada para la incidencia en políticas públicas en el contexto colombiano y 3. Definir acciones y rutas de incidencia en políticas públicas que permitan avanzar en el cumplimiento del C189, para la promoción y garantía de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas en Colombia y la prevención del acoso y violencia en el mundo de trabajo según el convenio 190.

Para dar cumplimiento a los objetivos propuestos, este informe de investigación se estructura en cinco apartados. En el primero de ellos, presentamos una breve introducción con un contexto y un enfoque de acercamiento. En el segundo, la estructuración metodológica, las herramientas utilizadas para la construcción de información y el contexto estadístico. En el tercero, mostramos un breve panorama conceptual y jurídico sobre el trabajo doméstico remunerado, al esbozar algunos de los ejes teóricos que han guiado la discusión y producción académica. En cuarto lugar, exponemos un balance del contexto para este tipo de trabajo en Colombia, con base en la información recogida por este estudio —tanto la Encuesta TDR 2020 como los grupos focales y entrevistas— y la información que otorga la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE en los últimos dos años (2018 y 2019). Este cuarto bloque es el centro del análisis y desarrolla una aproximación profunda sobre la situación de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Colombia con relación a las disposiciones del Convenio 189 de la OIT y dos documentos complementarios a este: Recomendación 201 (2011) y Convenio 190 (2019) y Recomendación 206 y otros instrumentos jurídicos. Además, incorpora un análisis sobre la situación del trabajo doméstico con ocasión de la pandemia COVID-19. Por último, en el bloque final, presentamos una propuesta de incidencia para el cumplimiento del Convenio C189, así como una serie de conclusiones y hallazgos.

Cobertura geográfica

Según los objetivos específicos (ver introducción), este análisis abarca las ciudades de Medellín, Bogotá, Cartagena y Apartadó, a su vez, toma en cuenta las apuestas sindicales de UTRASD y organizacionales que tiene en estas regiones la Fundación Bien Humano y la alianza en estas regiones. No obstante y si se consideran estos análisis como un piloto que puede llevarse a cabo en otras ciudades, el estudio contrastará con análisis nacionales y tendrá en cuenta otras situaciones que puedan dar luces sobre el estado del trabajo doméstico remunerado en Colombia. En este sentido, la cobertura tiene en cuenta los siguientes datos poblacionales:

Tabla 1: Cobertura geográfica y TDR



Fuente: Datos DANE. 2019. Elaboración propia.

Como se ve en el gráfico anterior, las cuatro ciudades donde se concentra este estudio tienen una tasa de trabajadoras domésticas superior a la tasa nacional, lo cual habla también de lugares donde hay más concentración de este tipo de servicios laborales, como se irá explorando a lo largo del estudio.

Enfoques de estudio

Género e interseccionalidad

Siguiendo el trabajo pionero de Joan Scott (1996), asumimos que el género «es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y, al mismo tiempo es una ‘forma primaria de relaciones significantes de poder’». Además, si se agrega este marco de análisis a relaciones laborales, como las que se dan en el trabajo doméstico remunerado, emergen contradicciones de clase y poder que alumbran profundas desigualdades en estos entornos laborales (León, 2013).

En esta misma línea de análisis, conviene hacer énfasis sobre la llamada «división sexual del trabajo». La feminista Silvia Federici señaló cómo la división sexual del trabajo es parte de un proceso histórico ligado a la acumulación originaria del capital, antecedido por los episodios de la «caza de brujas»³, que separó el proceso de producción —referido a la producción de mercancías— del proceso de reproducción orientado a la producción de la fuerza de trabajo. Al tiempo que se estableció esta separación se desvalorizó e invisibilizó el trabajo doméstico y se «naturalizó» como un trabajo femenino (Federici, 2018:19). Las perspectivas feministas y estudios de género se han encargado de cuestionar la supuesta «naturalización de la división sexual del trabajo» y la argumentación según la cual los roles de género y, por tanto, los trabajos se establecen con relación a las condiciones biológicas de los sexos, fijando a su vez una división entre los espacios donde se realizan los trabajos: reproducción-privado y producción-público. De hecho, la diferenciación sexual ha operado como «una de las formas más extendidas de explotación humana», basada en relaciones de poder que

³ Federici identificó el episodio histórico de la «caza de brujas» como uno de los hitos fundamentales que contribuyó con la subvaloración de las mujeres en general y de su trabajo en particular. Para ampliar esta profunda investigación, ver su obra «Calibán y la bruja» (Federici, [2010]2018).

refuerzan la subordinación de las mujeres (Benería, 2019:50). La división sexual del trabajo también configura una serie de jerarquías según las cuales las mujeres realizan trabajos socialmente menos valorados: el trabajo doméstico es uno de los casos donde se puede apreciar esta afirmación (CEPAL, 2011). La división sexual del trabajo debe analizarse a la luz de otros elementos que se intersectan, además del género, como la clase social y los lugares de racialización e identidad étnica.

En este sentido, la interseccionalidad permite analizar cómo se cruzan las opresiones en un mismo sujeto (West y Fenstermaker, 2010: 177) y, por tanto, resulta fundamental indagar en contextos altamente racializados —como las ciudades donde tendrá lugar este estudio— cómo se articulan relaciones de discriminación en las mujeres empleadas domésticas en relación con identificación étnica y los procesos de racialización, su clase social, su identidad de género y su grupo generacional, lo que afecta, en mayor o menor grado, la realización de su derecho al trabajo. Además, la intersección específica de estas violencias y sistemas de opresión hace que el trabajo doméstico presente unas condiciones únicas de abuso e inequidad frente a unos grupos determinados de mujeres (OIT, 2017).

Del mismo modo, este enfoque es clave para hacer recomendaciones a las políticas públicas con el fin de incorporar medidas más ajustadas a las realidades de las mujeres y sus diversidades.

Derechos humanos

A nivel jurídico, el marco para protección de los derechos de las mujeres trabajadoras es amplio y con alcances en distintas dimensiones. De este modo, se hace relevante incorporar este marco tanto teniendo en cuenta los acuerdos que ha suscrito el Estado colombiano, como los que están pendientes. De esta manera, cobran especial importancia para el análisis instrumentos como la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujeres (CEDAW), la Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer «Belem do Pará», El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo de San Salvador, las Recomendaciones Generales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, Declaración y Plataforma de Beijing, Convenios 189, 190 y Recomendaciones 201 y 206. Igualmente, resulta útil la consideración para el análisis de algunas sentencias de la Corte Constitucional Colombiana que se han referido al trabajo decente y las garantías para las mujeres empleadas domésticas (Sentencia: T-494/92; Sentencia: C-616/13, entre otras).

Para el proyecto emancipatorio de las mujeres, los derechos humanos son una herramienta importante para lograr el reconocimiento de la igualdad y de su autonomía. Es así como con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el contexto de la creación de la ONU, las mujeres organizadas reiniciaron un proceso de reivindicación de sus derechos como humanas. Fue la CEDAW el primer instrumento que planteó la igualdad de derechos y condenó la discriminación contra la mujer.

Trabajo decente

Asegurar un trabajo decente en los términos propuestos por la OIT se refiere a una dimensión integral del mismo que va más allá de la remuneración. Este se entiende como «trabajo adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad y seguridad, capaz de garantizar una vida digna» (OIT, 2019).

El trabajo decente es una condición fundamental para superar la pobreza, reducir las desigualdades sociales, garantizar la gobernabilidad democrática y el desarrollo sostenible. El elemento central del concepto de trabajo decente es la igualdad de oportunidades y de trato y el combate a todas las formas de discriminación, especialmente de clase, género, raza/etnia y generacional.

Dicho trabajo trata de la igualdad de reconocimiento y de la posibilidad de que las mujeres, los/las afrocolombianos/as, indígenas y otros grupos discriminados pueden optar y asumir el control sobre sus propias vidas. El trabajo decente se refiere a las capacidades personales para competir en el mercado, mantenerse al día con las nuevas tecnologías y preservar su salud, física y mental (Abramo, 2015).

En este sentido, para la Defensoría del Pueblo de Colombia, un trabajo que no es digno reproduce la explotación que, a su vez, «está relacionada con elementos básicos del derecho como la prohibición del trabajo forzoso, la no discriminación en todos los niveles de empleo, la capacitación, la remuneración, la seguridad y la salubridad, entre otros aspectos» (Defensoría del Pueblo, 2005). De esta manera, la consultoría considera importante darle cabida a indicadores que den cuenta del estado de los derechos humanos y del derecho al trabajo digno y decente de las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas. Además de los Convenios de la OIT, el trabajo decente también hace parte de instrumentos relevantes como la Agenda 2030 de desarrollo sostenible, especialmente en su objetivo 8, que se refiere a «promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos».

Metodología

La metodología aquí propuesta tiene como fin rastrear y medir la situación actual de los derechos y recomendaciones propuestos por la OIT en sus distintos acuerdos. De este modo, es una metodología que combina técnicas cuantitativas y cualitativas para profundizar y darle complejidad, aristas y matices al estado de los acuerdos y convenios. La respuesta metodológica para este fin tiene que ver con la creciente certeza de que lo cualitativo y cuantitativo competen más al ámbito de las técnicas, y que su uso combinado, antes que retroceder, lo que hace es potenciar las fuentes de conocimiento y aplacar incertidumbres. Lo anterior también da cabida a que se tengan resultados fuertes para discutir y plantear respuestas en escenarios diversos, como puede ser tanto los entes legislativos como los administrativos y la sociedad civil.

Implementación

El siguiente esquema presenta la guía de implementación metodológica que diseñamos para el desarrollo de este estudio:

Ilustración 1: Guía de implementación metodológica



En un primer momento fue desarrollada una revisión bibliográfica que permitió identificar algunos ejes temáticos centrales en la investigación sobre el trabajo doméstico. Adicionalmente, construimos un mapa de actores para identificar grupos de personas interesadas como trabajadoras, sindicatos, académicos, empresas e instituciones en cada una de las ciudades que responden a la cobertura geográfica de este estudio.

Posteriormente, tuvimos en cuenta la importancia de tres instrumentos jurídicos centrales en el estudio del trabajo doméstico y relevantes para los objetivos de esta investigación: el Convenio 189 de la OIT y dos documentos complementarios a este: Recomendación 201 (2011) y Convenio 190 (2019), así como la legislación específica en Colombia. Construimos una batería de variables (ver acápite de

variables en este apartado) que guiaron el análisis del trabajo doméstico en Colombia a partir de la información disponible en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE en los últimos dos años (2018 y 2019).

En un tercer momento, con base en las variables que intentan capturar las principales discusiones sobre el tema y las condiciones de las trabajadoras domésticas remuneradas en el país, construimos los distintos instrumentos para el análisis en cuestión. De este modo, el estudio cuenta con una fase cuantitativa, una cualitativa y una que mezcla y nutre los relatos con los principales resultados numéricos. Las cifras tienen voces, matices, sugerencias y profundizaciones. Por tanto, los instrumentos que propusimos para este estudio intentaron capturar la diversidad voces y formas de narrativa.

En el cuarto momento, aplicamos los instrumentos contruidos y llevamos a cabo las siguientes actividades:

Tabla 2: Tabla de actividades metodológicas

Encuesta	Diseño de una muestra, aplicación y puesta en marcha de la Encuesta (en adelante Encuesta TDR) a 415 trabajadoras (ver diseño muestral), en las cuatro ciudades objeto del estudio. Esta aplicación se logró gracias a los apoyos regionales y las asistencias telefónicas para las encuestadas.
Grupos focales	● El primero de ellos con la participación de 14 trabajadoras de las cuatro ciudades (11 de julio de 2020). ● El segundo con 6 trabajadoras representantes de los cinco sindicatos y asociaciones que conforman la intersindical de trabajo doméstico: Sintraimagra, UTRASD, Sintrahin, Trabajo Unido por el Cuidado de la Vida en Colombia —Truncuvi— y la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Santander (3 de agosto de 2020).
Entrevistas semiestructuradas	● Un funcionario del Ministerio del Trabajo. ● Dos expertas investigadoras y activistas de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras domésticas en Colombia. ● Una socia de la empresa Symplicifica que presta servicios de asesoría y plataformas digitales a empleadores para los procesos de formalización en el trabajo doméstico. ● Una lideresa de una organización feminista afro de la ciudad de Cartagena.

Posteriormente, con base en las distintas fuentes de información tanto cualitativas como cuantitativas y el contraste de las mismas, elaboramos el análisis específico sobre el estado de los derechos de las trabajadoras domésticas en las cuatro ciudades de cobertura de la investigación.

Variables

Partimos de la idea según la cual temas globales (como las condiciones laborales, la remuneración,

la seguridad social, entre otros) se pueden operacionalizar desde conceptos complejos y convertirse en variables e indicadores que tomen medidas aproximadas de estas cuestiones.

En este sentido, la operacionalización de los conceptos da lugar a una batería de indicadores que genera una matriz de información ordenable y cuantificable en función de la situación que presentan los distintos temas. Esta batería de indicadores sustenta la información cuantitativa y cualitativa para construir un estado de la cuestión y contar con una línea base para mediciones futuras que puedan dar cuenta de los impactos de políticas públicas sobre este tema. Con lo anterior, temas que conciernen a las trabajadoras domésticas remuneradas en Colombia pueden ser medidos y narrados en simultáneo, lo cual da la posibilidad de varios tipos de discusiones.

La batería de variables para este estudio ha sido elaborada considerando aspectos claves del Convenio 189 OIT (2011) y dos documentos complementarios a este: Recomendación 201 (2011) y Convenio 190 (2019). Así pues, mediante el articulado y las recomendaciones de estos documentos (de los cuales, Colombia solo ha reconocido por decreto el Convenio 189 mediante la Ley 1595 de 2012), se construyó el marco de temas principales y secundarios del estudio. Son estos temas y subtemas los que guían el diseño de todos los instrumentos (tanto cuantitativa como cualitativa).

Tabla 3: Tabla de variables e indicadores

Concepto	Variables Principales	Indicadores	Descripción	Tipo de Indicador	Fuente
Condiciones laborales	Información transparente	Términos de contratación	La información que recibe la TDR sobre las condiciones de su labor.	Cuantitativo	Encuesta TDR
		Disponibilidad de información	La posibilidad de recibir o actualizar esta información	Cuantitativo	Encuesta TDR
	Horas de trabajo	Horas trabajo	Cantidad de horas trabajadas por día de semana regular.	Cuantitativo	DANE
		Horas descanso	Cantidad de horas de descanso desconectada del trabajo.	Cuantitativo	Encuesta TDR
		Acuerdo de tiempos	Relación de negociación sobre los horarios y disponibilidad.	Cuantitativo	Encuesta TDR
	Remuneración	Salario mínimo	Cumplimiento de legislación sobre salarios.	Cuantitativo	DANE
		Pagos extras	Tipos de pagos.	Cuantitativo	DANE
		Formas y tiempos de pago	Periodicidad y tipos de pagos.	Cuantitativo	DANE
		Pago en especies y subsidios	Periodicidad y tipos de pagos.	Cuantitativo	DANE

Concepto	Variables Principales	Indicadores	Descripción	Tipo de Indicador	Fuente
	Seguridad social	Tipo de régimen	Tipo de seguridad social que recibe	Cuantitativo	DANE
		Aportes	Aportes y división de los pagos	Cuantitativo	DANE
		Cajas de compensación	Acceso y pagos	Cuantitativo	DANE
	Seguridad y salud	Acceso	Tipo de salud	Cuantitativo	DANE
		Calidad	Beneficios y usos posibles	Cuantitativo	Encuesta TDR
		Ambiente laboral seguro	Tipo de infraestructura y protección	Cuantitativo	Encuesta TDR
		ARL	Afiliación a administración de riesgos laborales	Cuantitativo	DANE
		Tiempo	Vestimenta y protecciones adicionales	Cuantitativo	Encuesta TDR
	Vacaciones	Tiempo	Tiempos anuales	Cuantitativo	DANE
		Pago	Tipos de pagos.	Cuantitativo	DANE
	Trabajo infantil	Edad	Requerimiento legal para el trabajo	Cuantitativo	DANE
		Acceso a educación	Posibilidades y flexibilidad	Cuantitativo	Encuesta TDR
		Condiciones de contratación	Tipos de contratación	Cuantitativo	Encuesta TDR
	Vivienda	Habitabilidad	Formas de habitación y espacios	Cuantitativo	Encuesta TDR
		Interna	Vida en la vivienda donde trabaja	Cuantitativo	Encuesta TDR
		Movilidad	Posibilidades de moverse e ir a otros espacios	Cuantitativo	Encuesta TDR

Concepto	Variables Principales	Indicadores	Descripción	Tipo de Indicador	Fuente
Condiciones de justicia	Inspección del trabajo	Mecanismos	Programas y legislación actual	Cualitativo	Encuesta TDR
		Reportes	Tipos de reportes	Cualitativo	Encuesta TDR
		Alcances	Consecuencias	Cualitativo	Encuesta TDR
	Agencias de empleo	Vinculación	Formas de vinculación	Cualitativo	Encuesta TDR
		Pago	Tipos y tiempos de pagos	Cualitativo	Encuesta TDR
		Información	Acceso a información contractual	Cualitativo	Encuesta TDR
		Prevención, atención, recepción y seguimiento a denuncias	Acompañamiento y protección	Cualitativo	Encuesta TDR
	Resolución de conflictos	Mecanismos de resolución	Mediación	Cualitativo	Encuesta TDR
		Tipo de conflictos	Tipología	Cuantitativo	Encuesta TDR
	Abuso, acoso y violencia	Casos	Tipos más frecuentes	Cuantitativo	Encuesta TDR
		Prevención	Campañas y medidas	Cualitativo	Encuesta TDR
		Acceso a la justicia y reparación	Acceso a sistema judicial	Cualitativo	Encuesta TDR
		Consecuencias	Responsabilidades	Cualitativo	Encuesta TDR
		Discriminación racial y género	Interseccionalidad en las violencias	Cualitativo	Encuesta TDR

Concepto	Variables Principales	Indicadores	Descripción	Tipo de Indicador	Fuente
Derechos políticos	Migración	Procedencia	Regionalización de las procedencias	Cualitativo	Encuesta TDR
		Causas	Tipos de migraciones	Cuantitativo	Encuesta TDR
		Registro y Estado	Plataformas de registro	Cualitativo	Encuesta TDR
	Campañas de sensibilización	Actores	Redes y participantes	Cualitativo	Encuesta TDR
		Objetivos	Tipos de campaña	Cualitativo	Encuesta TDR
		Temas y estrategias	Temas que enfocan	Cualitativo	Encuesta TDR
		Financiación	Tipos de fuentes	Cualitativo	Encuesta TDR
	ONG y Sociedad civil	Actores	Redes y participantes	Cualitativo	Encuesta TDR
		Estrategias	Tipos de campaña	Cuantitativo	Encuesta TDR
		Acceso	Temas que enfocan	Cualitativo	Encuesta TDR
		Redes	Tipos de fuentes	Cualitativo	Encuesta TDR

Concepto	Variables Principales	Indicadores	Descripción	Tipo de Indicador	Fuente
	Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	Afiliación	Formas de afiliación	Cualitativo	Encuesta TDR
		Conocimiento	Difusión y producción	Cuantitativo	Encuesta TDR
		Condiciones	Reglamentos	Cualitativo	Encuesta TDR
		Beneficios	Acceso a beneficios	Cualitativo	Encuesta TDR
		Impacto	Alcances y acciones	Cualitativo	Encuesta TDR
		Buenas prácticas (casos)	Casos para resaltar	Cualitativo	Encuesta TDR
		Redes nacionales e internacionales	Redes de trabajo	Cualitativo	Encuesta TDR
		Riesgos y conflictos	Riesgos a los que se enfrentan	Cualitativo	Encuesta TDR
Pandemia COVID-19	Dimensión de género en la COVID-19	Medidas de protección	Tipos de protección en salud	Cualitativo	Encuesta TDR
		Situaciones de violencia	Emergencia de nuevas situaciones	Cualitativo	Encuesta TDR
		Cambios en jornadas y condiciones	Cambios en condiciones	Cuantitativo	Encuesta TDR

Encuesta a trabajadoras domésticas remuneradas

Uno de los principales vehículos para el análisis de estas variables fue la Encuesta a Trabajadoras Domésticas Remuneradas (Encuesta TDR), en las cuatro ciudades. Esta encuesta tuvo como eje central las variables principales que se obtienen del Convenio 189 OIT (2011) y dos documentos complementarios a este: Recomendación 201 (2011) y Convenio 190 (2019). En este sentido, esta encuesta se dio de manera virtual y bajo la modalidad de autorregistro a través de la plataforma Google Forms⁴. Al ser autorregistro, permitió cierto grado de anonimato y libertad en el procedimiento, sin embargo, el instrumento contó con una línea de apoyo para quienes lo necesitaran.

Esta encuesta estuvo diseñada, en su mayoría, con preguntas de selección múltiple y ordenada en los temas relevantes para el Convenio 189 y demás documentos. En este sentido, se trató de hacer lo más explícito posible las opciones y, en muchos casos, se tuvo asistencia telefónica para el llenado de la encuesta. Esta asistencia contó con el apoyo de una persona⁵ por cada ciudad —incluso lideresas de los mismos sindicatos—, las cuales ayudaron a solucionar dudas sobre la encuesta, explicar su sentido, ayudar en el registro, difundir el contenido, entre otras.

Vale la pena resaltar que, aunque la encuesta contó con una amplia batería de preguntas por la cantidad de temas que trata, hubo buena respuesta por parte de las, las cuales entendieron el ejercicio y estuvieron dispuestas a colaborar con sus testimonios y a encontrar espacios de diálogo para estos temas. Para lograr este fin, en un primer momento, el acercamiento en campo se dio a través de las trabajadoras pertenecientes a las organizaciones sociales y con reconocimiento en el sector, de allí se pasó a las redes de trabajo y cuidado que despliegan estas organizaciones y, en último, a las trabajadoras sin ningún tipo de contacto con las organizaciones. Esto permitió un amplio margen de respuestas e historias divergentes respecto a la experiencia laboral.

Unos de ellos fueron los grupos focales y las entrevistas.

Diseño muestral

Desde hace varias décadas el (DANE) ha venido implementando encuestas en los hogares de Colombia, primero con algunas variables y en las ciudades principales y, en las últimas dos décadas, ha ampliado el número de variables y ciudades. En particular, desde el 2006, agregó el módulo de mercado laboral e ingresos y municipios adicionales en el país.

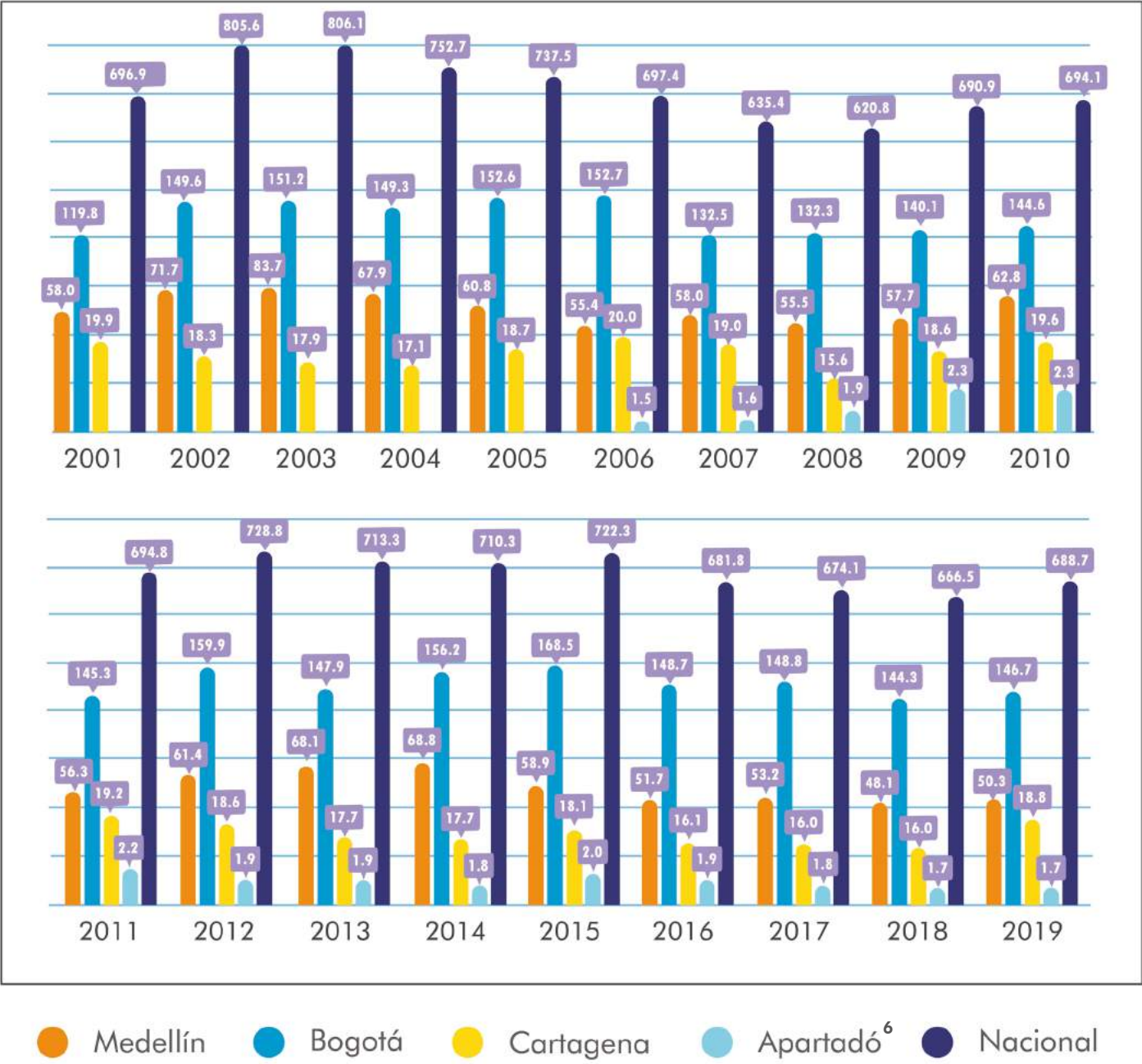
No obstante, desde el 2001 se tiene información de la categoría «trabajo doméstico» en la Encuesta de Hogares del DANE. Mediante el cruce de censos y encuestas, el DANE ha podido estimar las poblaciones para varios tipos de trabajos y en varias ciudades del país.

Es por lo anterior, que es posible contar con un aproximado estadísticamente significativo de las poblaciones dedicadas al trabajo doméstico en varias ciudades del país. Para el caso particular de este estudio, es decir, para Bogotá, Medellín, Cartagena y Apartadó, se tienen los siguientes promedios poblacionales en trabajo doméstico en estas ciudades:

⁴ Link de acceso a la encuesta online: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeJ5yGfIOMq93oA2sBdlFKm3AA9cUK1vLz1SqsocFg_LQB6Mg/viewform

⁵ Agradecemos la contribución de Yenny Lucía Astaíza para la ciudad de Medellín, de Laura Liseth Cabrera Sierra de la organización Benkos Ku Suto en Cartagena, de Ana Salamanca de Sintrahin y de Becsy Mariño en Bogotá. Su apoyo fue invaluable para el diligenciamiento de las encuestas.

Tabla 4: Poblaciones trabajo doméstico. Cuatro ciudades. Poblaciones en miles de personas



Fuente: Datos DANE. Elaboración propia.

⁶La Gran Encuesta Integrada Hogares (GEIH) del DANE no incluye el municipio de Apartadó en su universo muestral. No obstante, mediante el censo del 2018 y los datos de Quibdó se pudo realizar una corrección proporcional para este municipio. Adicionalmente, solo desde el 2006 empezaron a tomarse datos de esta zona del país.

Con estos promedios es posible calcular la variabilidad en cada uno de los municipios, la estabilidad y el comportamiento del mercado laboral dedicado al trabajo doméstico. De aquí que se entienda que es un universo estadísticamente finito en cada una de las ciudades (un número aproximado conocido), por lo que es posible obtener una muestra representativa en cada una de ellas que dé cuenta de esta variabilidad e intente capturar la heterogeneidad del universo laboral del trabajo doméstico. Es así como la forma regularmente usada para este tipo de universos finitos es la siguiente:

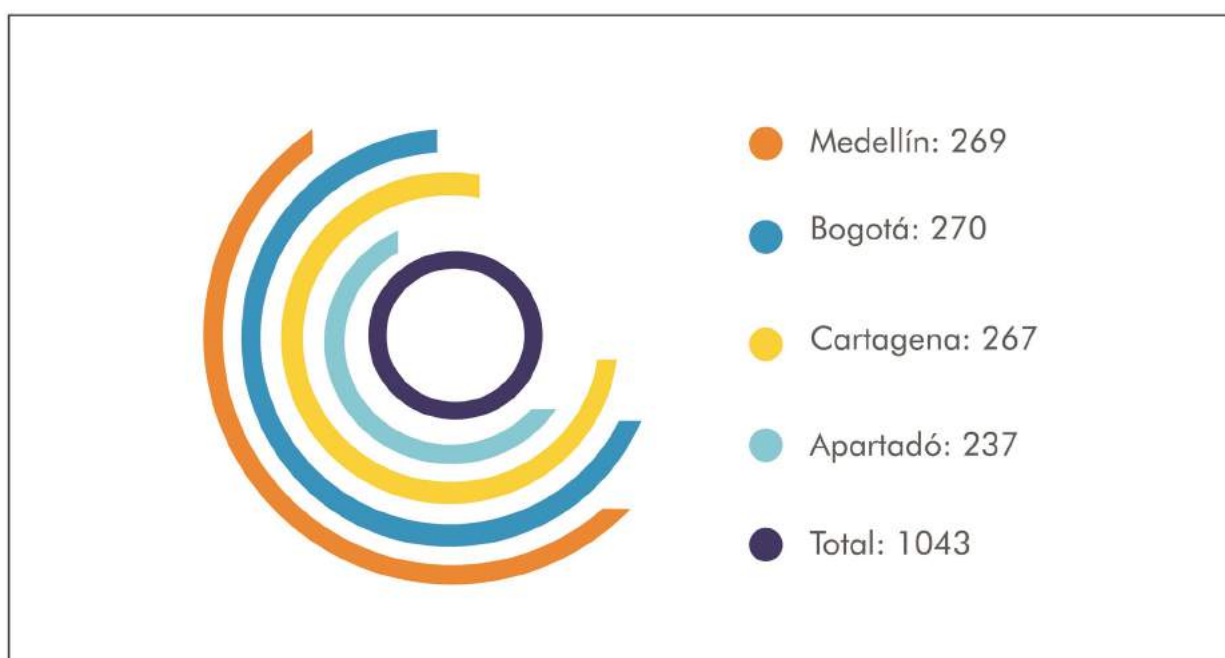
$$n = \frac{(z^2 p (1-p) / e^2)}{1 + \frac{(z^2 p (1-p))}{e^2 N}}$$

Donde,

- *n*: muestra significativa buscada
- *Z*: es el valor estadístico para un nivel de confianza del 90 %
- *P*: proporción estimada de la población con alguna característica dada
- *e*: El error aceptado en la muestra (5 %)
- *N*: la población finita conocida desde la cual obtener la muestra según datos del DANE

De este modo, las muestras para las cuatro ciudades quedan de la siguiente forma:

Tabla 5: Muestra inicial. Encuesta TDR



Fuente: Datos DANE. Elaboración propia.

Al seguir una distribución que tiende a ser normal, y con poblaciones grandes, las muestras suelen ser muy similares. Esto quiere decir que después de cierto número de encuestas no se encuentran muchas diferencias entre las respuestas de la población encuestada y es esto precisamente lo que se busca con el instrumento: agotar la variabilidad y la diferencia entre las respuestas conseguidas.

En todo caso, y aunque según los datos del DANE de la GEIH es una población más o menos homogénea, se hace énfasis en que la selección de estas unidades de encuesta debe ser heterogénea entre sí. De este modo, más allá del número, se buscará seleccionar perfiles distintos en el universo preseleccionado. Para lograr lo anterior, se realiza lo que se conoce en estadística como un «paseo aleatorio» donde se va agotando la diferencia (varianza de la muestra) en algunas de las variables mencionadas anteriormente, específicamente en: estrato de trabajo, rango etario y pertenencia étnica. Si una vez agotada la muestra correspondiente alguna de estas variables todavía presenta mucha variabilidad, se buscan nuevas encuestas con estas características.

Al cerrar la recolección de encuestas la muestra efectiva de encuestas fue la siguiente:

Tabla 6: Muestra final. Encuesta TDR



Fuente: Datos DANE. Elaboración propia.

A pesar de que la muestra inicial era más grande, se fueron agotando temas en algunas ciudades y variabilidades. Además, como se expondrá más adelante, encontramos que muchas de las trabajadoras que solían tener más o menos un trabajo estable, habían perdido el empleo en la contingencia por la COVID-19, por lo que muchas no quisieron llenar la encuesta o no estaban disponibles para ello. En definitiva, y a pesar de que se logró abarcar un margen de perfiles y formas de enfrentar el trabajo doméstico, fue compleja la aplicación del instrumento en las condiciones actuales, tomando en cuenta que también se contó con un equipo telefónico para guiar las encuestas.

Aun así, vale la pena ver algunos datos sobre la variabilidad en algunas preguntas para mostrar lo

dicho. En particular, funciona mirar el coeficiente de variación, el cual permite ver, en un número determinado de respuestas, qué tanto se diferencian porcentualmente entre ellas. Es decir, qué tan distintas eran las encuestadas que llenaron el instrumento. Como se ve en la tabla, el margen de diferencia entre respuestas está por encima del 50 %, es decir, una amplitud que permite, más o menos, entender el fenómeno para cada ciudad. No obstante, en algunos temas salariales, edades, estratos y percepciones sobre el trabajo, las respuestas suelen ser muy similares y con variación muy baja, lo que muestra también comportamientos estructurales que analizaremos más adelante.

Tabla 7: Coeficiente de variación de respuestas. Encuesta TDR

Principales preguntas por temas	Coeficiente de variación
4. ¿Cómo se identifica étnicamente?	54%
Rango etario	30%
7. ¿En qué estrato queda su hogar?	52%
13. Estado civil	72%
14. ¿Cuántas personas dependen económicamente de sus ingresos?	68%
15. ¿En cuántos hogares trabaja a la semana?	59%
18. Términos del contrato	40%
26. ¿Cuántas horas trabaja en promedio en un día entre semana?	71%
35. ¿Cada cuánto le pagan en este trabajo?	46%
39. ¿Está afiliada a algún régimen de seguridad social actualmente?	42%
47. ¿Qué tan seguro considera que es su lugar de trabajo?	37%
Promedio	52%

Fuente: Datos DANE. Elaboración propia.

Contexto estadístico

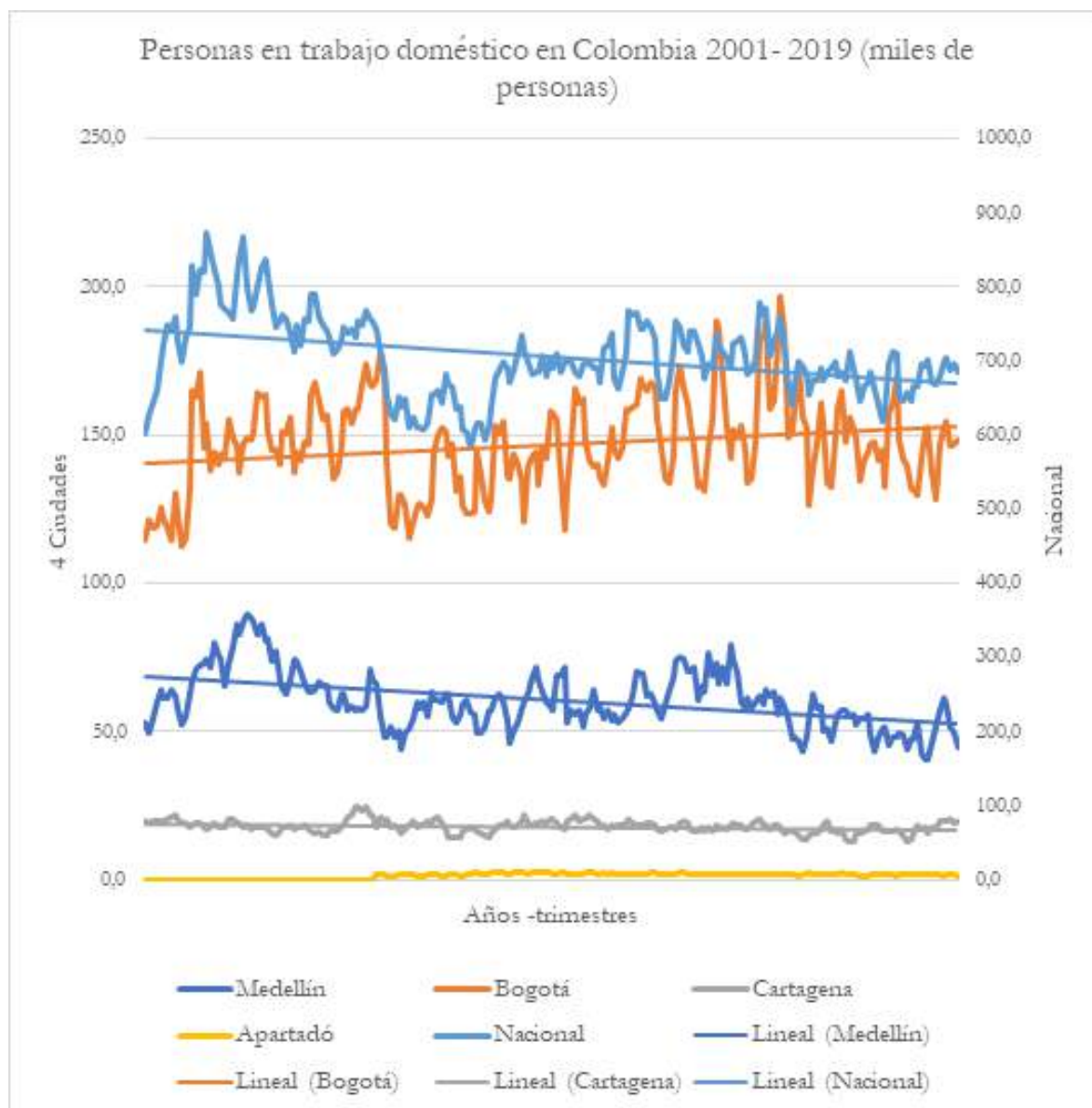
El principal insumo estadístico adicional a la propia encuesta realizada, es la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE. Esta encuesta tiene entre otros objetivos poder caracterizar la población laboral en clave de las recomendaciones de la OIT, esto implica que la GEIH mide varias subcategorías del empleo, de la inactividad, de los ocupados y otras dimensiones de contexto. De este modo, como se mostraba en la Tabla 3, es una medición que permite tomar valores de los indicadores principales del trabajo doméstico remunerado. En este sentido, es una encuesta actualizada cada trimestre con el siguiente alcance temático:

La Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH proporciona información básica sobre el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo (empleo, desempleo e inactividad) de la población del país, así como las características sociodemográficas de la población colombiana. Las temáticas por las cuales se indagan a través de la GEIH permiten caracterizar a la población según el sexo, la edad, el parentesco, el nivel educativo, la afiliación al sistema de seguridad social en salud entre otros. Actualmente la información se recolecta en 13 ciudades y sus áreas metropolitanas, 11 ciudades intermedias, 8 capitales de nuevos departamentos; cabeceras y centros poblados y rural disperso en más de 443 municipios del país (DANE, 2016: 5).

Es por lo anterior, que en el análisis que realizamos contrastamos muchos de los temas en cuestión con las posibilidades que da esta encuesta, que, a pesar de no contar con algunos temas específicos de las trabajadoras domésticas, permite ver un panorama general de este sector, toda vez que las incluye como una categoría predeterminada de análisis.

Del mismo modo, a través de los datos de esta encuesta se pueden obtener algunos datos de contexto sobre el mercado del trabajo doméstico. Como es visible en la siguiente gráfica, las cuatro ciudades siguen un comportamiento similar del promedio nacional. En este sentido, es claro cómo Bogotá y Medellín influyen en el movimiento del promedio nacional y cómo en los últimos años se ha venido presentando un gradual decrecimiento en la cantidad de personas vinculadas al trabajo doméstico, particularmente en Medellín y Cartagena, y un leve crecimiento en Bogotá.

Ilustración 2: Gráfico de promedios trabajadores domésticos 2001-2019. Miles de personas

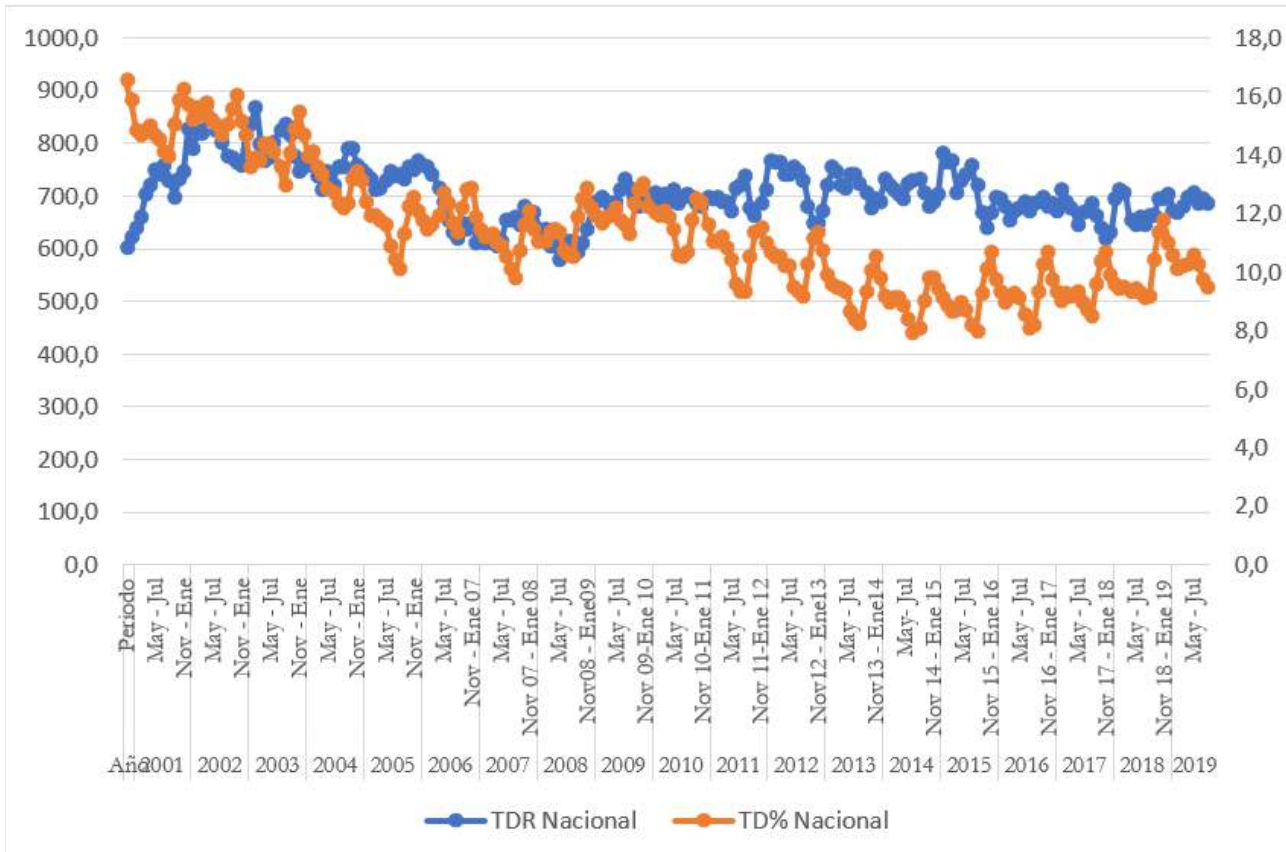


Fuente: Elaboración propia. Datos GEIH, DANE.

Estas cifras son importantes, toda vez que en varios sectores sociales se discute que el DANE todavía presenta un subregistro en sus cifras, lo que deja muchas dudas sobre esta medición⁷. Adicionalmente y viendo la alta variabilidad que tiene este sector, como se ve en la gráfica, es difícil saber si está disminuyendo, puesto que en el largo plazo es fácil ver cómo ha tenido periodos de crecimiento y decrecimiento, así como periodos con valores muy altos y muy alejados del promedio histórico, lo que puede hablar también de dificultades para la medición.

Adicionalmente, y como se mostraba antes, estas cuatro ciudades todavía muestran tasas altas de trabajadoras domésticas remuneradas por cada cien mil habitantes. Además, como se ve en el siguiente gráfico, a pesar de que el desempleo haya presentado disminuciones estructurales, fuera de las estacionalidades que suele presentar, la cantidad nacional de trabajadoras domésticas sigue más o menos estable. Es decir, esto no es un trabajo que se afecta por más o menos oportunidades de empleo, ni decrece ni crece significativamente. Como se verá más adelante, es un trabajo que tiene sus propias lógicas, las cuales no están atadas normalmente a condiciones de mercado, sino también a lógicas familiares, de encierro y, en muchos casos, de explotación.

Ilustración 3: Trabajadoras domésticas remuneradas por miles (TDR) vs. Tasa de desempleo. 2001-2019



Fuente: Elaboración propia. Datos GEIH, DANE.

⁷Claribed Palacios, grupo focal con trabajadoras domésticas remuneradas, 11 de julio de 2020.

Análisis bibliográfico: Insumos para pensar el trabajo doméstico remunerado en Colombia

El presente análisis bibliográfico tiene por objetivo mostrar un balance sobre el estado de discusión del trabajo doméstico remunerado en Colombia. A su vez, los elementos presentados en este apartado son una base importante para el capítulo de análisis con distintas fuentes primarias y secundarias sobre el estado actual de los derechos de las trabajadoras domésticas remuneradas.

El trabajo doméstico ha sido objeto de diversas perspectivas de análisis e investigación que lo han configurado paulatinamente como un campo de estudio en las ciencias sociales, económicas y en los estudios de género y estudios feministas. En cierto sentido, esta visibilización ha ido de la mano de dos procesos simultáneos, de un lado los diversos debates por su regulación y, en consecuencia, el reconocimiento de los derechos humanos y laborales a las personas que lo ejercen, mayoritariamente mujeres. De otro, los análisis sobre el aporte y la participación del trabajo doméstico en las economías nacionales y en el mercado laboral.

Los focos de estudio han sido diversos; no obstante, temas como la configuración histórica del trabajo doméstico, las condiciones materiales en las que se produce (tiempo, lugares, honorarios y contraprestaciones, entre otros), las relaciones de dominación y explotación que lo atraviesan y la confluencia de factores como: sexo/género, racialización y clase social en su estructuración, dimensiones ligadas a la subjetividad, los afectos y las emociones, perspectivas analíticas para medir su participación en la economía y las condiciones en las cuales se lleva a cabo, formas organizativas, sindicales y construcción de identidades de las trabajadoras domésticas, entre otros, han ocupado desde la década de los años ochenta mayores esfuerzos investigativos y desarrollos teóricos.

El estudio bibliográfico partió de una revisión de fuentes secundarias como artículos teóricos, informes de investigación y documentos legislativos, a partir de ejes temáticos, en relación con la batería de indicadores anteriormente explicada y de los enfoques de la investigación. El primero, hace referencia al marco jurídico relacionado con el trabajo doméstico remunerado a nivel internacional y nacional.

El segundo, identifica algunas perspectivas teóricas y debates relevantes para el análisis del trabajo doméstico remunerado y del cuidado. El tercero, aborda de modo específico la categoría de interseccionalidad y su relevancia en el estudio del trabajo doméstico. En el cuarto, construimos un apartado sobre los procesos de organización de las trabajadoras domésticas con énfasis en la organización sindical. Y, por último, tenemos un análisis coyuntural que permite esclarecer algunas cuestiones a la luz de la situación de pandemia y del impacto que tiene en el trabajo doméstico remunerado.

Con seguridad, se trata de un balance incompleto que amerita profundizar en nuevas fuentes de indagación y explorar otras categorías de análisis que amplíen el espectro de información y producción de conocimiento del trabajo doméstico desde perspectivas interdisciplinarias que no pierdan de vista las vidas y los rostros de las miles de mujeres que hoy en el mundo están en diversas y muy desiguales relaciones de poder en este trabajo.

1. Marcos jurídicos: avances y retos

Para este apartado consideramos importante la referencia a dos tipos de documentos, en primer lugar, los instrumentos jurídicos internacionales y nacionales que regulan el trabajo doméstico remunerado y, en segundo lugar, los documentos técnicos como guías e informes sobre estos instrumentos.

Instrumentos jurídicos como el Convenio 189 de 2011⁸ «Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos», la Recomendación 201 de 2011 y el Convenio 190 de 2019 —y la Recomendación 206— sobre la «eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo», son considerados columnas vertebrales y objeto de estudio de la presente consultoría.

En el nivel nacional, encontramos que el Gobierno colombiano ratificó el Convenio 189 de la OIT a través de la Ley 595 de 2012, mientras que aún no ha ocurrido lo mismo con el recientemente expedido Convenio 190 y Recomendación 206. El contenido de la Ley 595 acoge en su conjunto todo el Convenio e incorpora dentro de la normatividad colombiana el concepto de «trabajo decente».

Además, este instrumento regula el trabajo doméstico bajo una relación contractual que obliga a garantizar una serie de derechos laborales a las personas que lo ejercen, en la medida en que son reconocidas como trabajadores y trabajadoras (OIT, 2011; Ministerio del Trabajo, 2019), al tiempo que se define al hogar como un lugar de trabajo (OIT, 2010) y, por tanto, sujeto a una normatividad.

A pesar de este avance, es importante no perder de vista los enormes vacíos legislativos que, al menos, durante el siglo XX rigieron en el país y que, en gran medida, se anudaron a una serie de imaginarios clasistas, sexistas y racistas⁹ que aún hoy continúan obstaculizando la garantía de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras domésticas (Barrera, 2017).

Con la expedición del Convenio 189 y la Ley 595, la jurisprudencia en materia de derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores domésticos se ha ampliado, al respecto encontramos en el caso colombiano las sentencias: C-310 de 2007, T-387 de 2011, T-237 de 2011, T-782 de 2014 y T-014 de 2015, todas relativas a los derechos laborales. Especialmente, la sentencia C-310 se refirió a la vulneración de quienes realizan el trabajo doméstico y a las concepciones culturales discriminatorias hacia este trabajo. Del mismo modo, resulta relevante la Sentencia C-028 de 2019 sobre el período de prueba¹⁰, la Sentencia T-243 de 2018 que insta a la solidaridad y buen trato de las empleadoras hacia las trabajadoras domésticas, la sentencia T-185 de 2016 según la cual las empleadas domésticas son sujetos de especial protección y la Sentencia C-871-14 que exhorta al Gobierno a tomar medidas para garantizar el derecho al pago de la prima en el trabajo doméstico y reconoce su carácter de relación laboral, en tanto implica una forma de contratación de alguien a un tercero.

De otro lado, se encuentran en el articulado legislativo colombiano el Decreto 824 de 1988 que incorporó una definición de «trabajador doméstico», el Decreto 721 del 15 de abril de 2013 sobre la afiliación de las trabajadoras y trabajadores a las Cajas de Compensación Familiar, el Decreto 2616 de 2013 que regula la cotización de seguridad social para trabajadores y trabajadoras que laboran por periodos inferiores a un mes, la Ley 778 de 2015 sobre la prima para trabajadores y trabajadoras domésticas¹¹ y la Ley 1788 de 2016 que, en opinión de algunos analistas, desarrolló

⁸En sintonía con el Convenio 189, esta recomendación expedida por la OIT comprende una serie de medidas complementarias al Convenio y dirigidas a que los países miembros puedan mejorar y garantizar los derechos de las trabajadoras y trabajadores domésticos.

⁹Por ejemplo, la Ley 10 de 1934, reconoció el servicio doméstico como un «arrendamiento de personas», relación que fue transformada en 1950 con la expedición del Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 3743 de 1950 (Barrera, 2017).

¹⁰Según esta sentencia la Corte declara INEXEQUIBLE el numeral 2° del artículo 77 del Decreto Ley 2663 de 1950 que dice «En el contrato de trabajo de los servidores domésticos se presume como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio».

¹¹Para profundizar en el contenido de los instrumentos jurídicos ver Barrera (2017) y Bien Humano (2019).

mejor la Ley 595 de 2012, en tanto obligó a los empleadores «a asumir e igualar el pago de todas las prestaciones laborales contempladas en el código sustantivo del trabajo» (Calle, 2019).

La adopción en el caso colombiano del Convenio 189 representó un avance en materia de la regulación del trabajo doméstico y, por tanto, de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, la implementación de este sigue siendo un reto, en tanto la incorporación de las trabajadoras y trabajadores a las normativas laborales es muy precaria, según la OIT, solamente el 10 % de los trabajadores y trabajadoras domésticos están cubiertos por la legislación laboral (OIT, 2013). Esta situación está, en gran medida, relacionada con la falta de registro de los empleadores y empleadoras en los sistemas nacionales correspondientes (OIT, 2016). De hecho, en América Latina se estimó que 8 de cada 10 trabajadoras domésticas eran informales, lo que redujo las posibilidades de cumplimiento y acceso a sus derechos laborales en general (OIT, 2016a) y la exclusión de los sistemas de seguridad social, en particular (OIT; 2016b).

La existencia de contratos y la posibilidad de inspeccionar los hogares son unos de los focos más complejos que los informes sobre trabajo doméstico, de la OIT y de organismos como ONU Mujeres, exploran para indagar por el cumplimiento o no de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas (Centro de Documentación y Estudios y ONU Mujeres, 2016; OIT, 2016b; OIT, 2016c, Bien Humano, 2019).

En ese sentido, la OIT en varios de sus documentos e informes reconoce la importancia de acompañar a los gobiernos en la implementación del convenio sin afectar la autonomía o soberanía nacional, sino, más bien, en perspectiva de brindar herramientas para que el cumplimiento del convenio sea efectivo y atienda a los diversos contextos donde se implementa (OIT, 2010). De hecho, es evidente que la normatividad por sí misma no garantiza nada si no se acompaña de otras estrategias de incidencia y acciones multidimensionales (OIT, 2016; Calle, 2019).

En este balance sobre instrumentos jurídicos, vale la pena considerar en el mapa de discusión la normatividad relacionada con la construcción de un Sistema Nacional de Cuidados que dimensiona o valoriza el trabajo doméstico, al respecto ubicamos la Ley 1413 de 2010 que reconoce la necesidad de incluir este trabajo en las cuentas nacionales.

Violencias de género y acoso en el trabajo

La expedición del Convenio 190, como mencionamos anteriormente, —sin adopción aún por parte del Gobierno colombiano— reconoció, desde una perspectiva de género en el trabajo doméstico, los casos de violencia de género que suceden en su realización y que afectan principalmente a las mujeres, al ser ellas la mayoría que lo ejerce en el mundo.

Varios informes previos al surgimiento del Convenio mostraron que el lugar de trabajo y, en especial, los hogares para las trabajadoras domiciliarias son escenarios no exentos de violencias (OIT, 2017).

En el caso colombiano, es relevante considerar en materia de violencias de género la Ley 1257 de 2008 y, en particular, el Decreto 4463 de 2011 que tiene por objeto:

definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

En el mismo sentido, se encuentra la Ley 1010 de 2006 sobre medidas frente «al acoso laboral y otros

hostigamientos en las relaciones de trabajo».

El desarrollo de estos instrumentos jurídicos y la posibilidad de que en el corto plazo el Gobierno colombiano adopte el Convenio 190 y la Recomendación 206 constituye un referente importante para exigir el derecho a una vida libre de violencias, que incluya los escenarios laborales como espacios seguros para las mujeres. No obstante, el panorama no es muy alentador. De acuerdo con un informe de la ENS (2018), las violencias de género en el lugar de trabajo poco se denuncian y en los casos en que se hace estos no se resuelven o tramitan adecuadamente, lo que aminora la confianza en el sistema de justicia. Las relaciones de poder y la intersección de factores como raza, sexo, género, clase y generación tienden a complejizar la producción de las violencias, por tanto, se necesitan enfoques más integrales de prevención, atención y reparación en casos de violencias de género en los entornos laborales.

2. Perspectivas teóricas para el abordaje del trabajo doméstico remunerado

En este apartado queremos explicitar dos discusiones teóricas sobre el trabajo doméstico. La primera aborda algunas tensiones con relación a las categorías de «trabajo doméstico», «trabajo doméstico remunerado» y «economía del cuidado». Si bien no son equiparables entre sí, la discusión teórica muestra las implicaciones que podría tener social, política, cultural y jurídicamente la precisión de estos términos. La segunda discusión se refiere a los enfoques de estudio de este tipo de trabajo y llama la atención sobre la importancia de no reducir los énfasis a sus condiciones materiales de producción.

Trabajo doméstico remunerado, división sexual del trabajo y cuidado

Con relación a la primera discusión, una variante de análisis señala la importancia de la categoría de «trabajo doméstico remunerado» como una posibilidad de regular los derechos asociados al mismo y reconocer a las personas que lo realizan como «trabajadores y trabajadoras» (OXFAM, s.f.). No obstante, una segunda variante, explica que este reconocimiento no debería impedir que se comprenda el amplio espectro que implica el «trabajo doméstico remunerado» que no es remunerado y que debería ser objeto de derechos o de otro tipo de reconocimiento por parte de la sociedad. Así las cosas, el trabajo doméstico no debería comprenderse solo como una «actividad de mercado», sino como «un modo de vida» (León, 2013) y, de esta manera, reconocer el valor producido por el trabajo que mayormente realizan las mujeres en lo que se denomina el campo de la reproducción (Jiménez y Osorio, 2019).

Las perspectivas teóricas citadas llaman la atención sobre la importancia de que el reconocimiento del «trabajo doméstico remunerado» no oculte y cuestione la «división sexual del trabajo» que le subyace (Ávila, 2013; León, 2013; Betania, 2013) y, en consecuencia, la dimensión del género en la división social de trabajo asalariado (Lautier, 2003).

Ante esta tensión, algunas perspectivas de análisis acuden a la categoría de «economía del cuidado» para dimensionar el valor del trabajo doméstico y su aportación a las economías nacionales y globales.

Este reconocimiento implica la construcción de todo un sistema que valore y habilite estrategias para que sea que sea reconocido y valorizado, asimismo, que ataque los estereotipos de género que conciben las labores del cuidado como asociadas por «naturaleza» a las mujeres. De esta manera, apuestas feministas explican la importancia de pensar una «una sociedad de personas sustentadoras/

cuidadoras en igualdad» (Pazos, 2018). El cuidado aparece, entonces, como actividad que, pese a su definición clásica, no es exclusivamente individual y, en un sentido amplio, está destinada a garantizar el bienestar social; no obstante, su definición sigue siendo objeto de debate (Martínez, Catalá-Minana, Navarro y Peñaranda, 2015). Una política del cuidado, bajo esta perspectiva, debe reconocer la interseccionalidad que lo atraviesa, en tanto el cuidado está estructurado por relaciones de poder «asimétricas entre clase, raza, sexo/género» (Legarreta y Molinier, 2016).

Sin embargo, resulta clave para algunas analistas no desligar el trabajo doméstico remunerado y sus condiciones de las condiciones en que se realizan las labores del cuidado no remuneradas. Por ejemplo, el estudio de la ENS señala que el déficit de condiciones dignas en el trabajo doméstico remunerado se articula con el déficit en la provisión social de cuidados; por tanto, para estas autoras el trabajo doméstico «deviene en forma de vida para quienes lo realizan y (que) presenta una articulación multidimensional con el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado» (Jiménez y Osorio, 2019: 18).

Las otras dimensiones del trabajo doméstico

Los estudios sobre trabajo doméstico también han llamado la atención sobre la necesidad de evitar centrarse exclusivamente en la dimensión material de las personas trabajadoras y, en su lugar, dar cuenta de perspectivas históricas que puedan ayudar a pensar cómo se estructuran otro tipo de relaciones. Por ejemplo, las relaciones de «familismo» que atraviesan la relación entre empleadores/as y empleadas que terminan por ocultar o enmascarar las relaciones de poder (Younes y Molinier, 2016) o dimensiones de orden subjetivo, emocional y relacional (Martínez, Catalá-Minana, Navarro y Peñaranda, 2015; Santos, 2018) y relaciones de clase, sexo, género y racialización (Posso, 2008). Ampliar los focos de análisis sobre trabajo doméstico remunerado o integrar perspectivas que no solo consideren la dimensión material y el acceso a los derechos laborales, permitiría dar cuenta de los complejos entramados y las variaciones históricas y localizadas que lo estructuran. Estas perspectivas reclaman como fundamental comprender los contextos, las relaciones familiares, las perspectivas subjetivas, las historias de vida de las mujeres que se vinculan a esta ocupación laboral, las redes que construyen y los motivos de su permanencia o retiro del ámbito laboral. Indagar estos aspectos no siempre está estrechamente relacionado con el acceso a derechos, pero puede contribuir a considerar propuestas de políticas públicas que atiendan a las características particulares de los contextos de las trabajadoras.

3. Interseccionalidad y trabajo doméstico remunerado

Los estudios de corte empírico en diversos contextos, pero, particularmente en América Latina, han llamado la atención sobre cómo las variables de sexo/género, etnia, racialización y clase social estructuran de modos diversos y profundamente desiguales las relaciones que se producen en el trabajo doméstico (Betania, 2013; Molinier y Legarreta, 2016; Garofalo y Marchetti, 2017; Posso, 2008; Correa, Morales y Perea, s.f.). Estos estudios reconocen la perspectiva de análisis interseccional como una posibilidad de articular reflexiones sobre cómo se despliegan y qué impactos y particularidades tienen los sistemas de opresión en los que se inscriben las trabajadoras domésticas. En el caso del trabajo doméstico remunerado, la mayoría de los trabajos que revisamos articulan en sus análisis, de modo predominante, la intersección de sexo, género, raza y clase social en la estructuración histórica de quienes realizan este tipo de trabajo, mayoritariamente mujeres, indígenas y negras, provenientes de contextos marcados por la pobreza y el conflicto armado.

El racismo estructural que atraviesa a la sociedad colombiana tiene complejas implicaciones para

las mujeres negras con relación al acceso a todos sus derechos en general y, para el caso que nos ocupa, al trabajo en particular. Un estudio de la Escuela Nacional Sindical (Correa, Morales y Perea, s.f.) sobre las condiciones de las trabajadoras domésticas afrocolombianas en la ciudad de Medellín muestra los complejos entramados del racismo en esta ciudad y cómo afectan los derechos de las mujeres negras tanto migrantes como nacidas en la ciudad. Por ejemplo, la asociación naturalizada del trabajo doméstico con las mujeres negras, o las condiciones de discriminación que limitan el acceso al estudio, al sistema de salud o a trabajos de tipo formal en razón de la racialización, son una muestra del impacto del racismo sobre las mujeres y de la forma en que el trabajo doméstico se convierte en su única opción¹².

De hecho, diversas investigaciones en Colombia (León, 2013; Jiménez y Osorio, 2019) han mostrado el peso en la composición de las trabajadoras domésticas remuneradas de mujeres indígenas, negras, provenientes de contextos rurales y de zonas populares urbanas, de mujeres migrantes forzadas y en condiciones de pobreza, lo cual evidencia que el trabajo doméstico tiene sexo, raza y clase social específica y que, además, articula una dinámica de «violencia económica estructural de género» (Jiménez y Osorio, 2019).

Efectivamente, una de las variantes del análisis interseccional en el trabajo doméstico está relacionada con las violencias de género. Como mencionamos anteriormente, violencia y acoso en el mundo del trabajo aparecen como el foco central de la expedición del Convenio 190 de la OIT. Diversos informes explicaron la importancia de reconocer, comprender y generar instrumentos jurídicos para dar cuenta de la experiencia de violencia en el mundo del trabajo y, específicamente, llamaron la atención sobre cómo la «combinación de factores como el género, la raza, la edad o la discapacidad» pueden hacer que las violencias se manifiesten y afecten a las personas en modos diversos en relación con los lugares que ocupan en estas dimensiones (OIT, 2017). Desde esta perspectiva, la interseccionalidad se ha convertido en una potente categoría de análisis que da cuenta de cómo intervienen en la composición y estructuración del trabajo doméstico las diversas formas de opresión y, por tanto, es posible sugerir que las políticas públicas y la propia implementación del marco jurídico debe guiarse en relación con las diversas opresiones que experimentan las trabajadoras.

La perspectiva interseccional también ha dimensionado cómo se articulan en la relación empleadora-empleada asimetrías de poder y, por tanto, conflictos asociados a la clase, la discriminación y el racismo (Calle, 2019). En tanto muchas empleadoras son mujeres, varias investigaciones evidencian cómo se presentan las jerarquías de poder al interior de las mujeres, al precisar la variable de análisis interseccional y perspectiva de género (Lautier, 2013). Como lo señalaron Garofalo y Marchetti (2017), «escuchar los relatos de las trabajadoras domésticas nos ayuda a entender nuestra propia complicidad en la reproducción de las desigualdades de raza, género y clase».

4. Organización de trabajadoras e identidades

Algunos informes advierten que la aparición del Convenio 189 en América Latina ha impulsado y favorecido la organización de las trabajadoras domésticas y que el reconocimiento de sus derechos esté en la agenda de sindicatos y organizaciones gremiales (OIT, 2016b; PNUD, 2017). Goldsmith (2013) plantea que a pesar de haber empezado como «un contra público», en espacios como las Conferencias Internacionales del Trabajo 99a y 100a en 2010, las mujeres trabajadoras domésticas han logrado visibilizar sus demandas, hacer alianzas y apropiarse de instrumentos jurídicos. En la base de muchas de las organizaciones sindicales de trabajadoras domésticas remuneradas se encuentra la decisión de generar conciencia para poder ser más efectivas en la defensa de sus derechos. De esta

¹²Sobre este aspecto ampliaremos el análisis en el capítulo 4, en el apartado sobre las condiciones de justicia.

manera, el conocimiento que empiezan a tener las trabajadoras domésticas sobre sus derechos ha incidido en su reconocimiento como sujetas de derechos y puede conducir a que se prioricen procesos organizativos para su defensa y exigibilidad (Correa, Morales y Perea, s.f.).

De otro lado, es evidente que el sinnúmero de violaciones a los derechos laborales que experimentan las mujeres trabajadoras domésticas afecta las posibilidades de organización. En este sentido, varios estudios coinciden en la importancia del acceso a la información sobre los derechos laborales como un primer escalón para avanzar en procesos de organización a mediano o largo plazo (Centro de Educación Popular José Antonio Galán, 2013).

Las condiciones particulares en las que se realiza el trabajo doméstico, como el aislamiento entre trabajadoras dado que desarrollan su trabajo de manera individual (cada una en un hogar específico), dificulta el logro de procesos de negociación colectiva, a través de estructuras sindicales (Calle, 2019; Deborta y Tizzini, 2015; OIT, 2015). De todos modos, adelantar estos procesos no es imposible. Al respecto la OIT (2015) recomienda que: «los gobiernos pueden facilitar el proceso de registro de los sindicatos de trabajadores domésticos, ayudar a identificar a empleadores con propósitos de negociación, y establecer una plataforma de negociación colectiva como parte del marco jurídico vigente; los subsidios públicos a los empleadores de trabajadores domésticos garantizan asimismo que los salarios mínimos negociados colectivamente sirvan de apoyo al trabajo decente en favor de los trabajadores domésticos, y resulten asequibles para los empleadores».

Otro nivel de análisis que existe sobre las organizaciones sindicales o confederaciones regionales, nacionales e internacionales, llama la atención sobre las dinámicas sexistas y machistas que también atraviesan lo sindical y que se expresan, por ejemplo, en la dificultad de algunos hombres sindicalistas para reconocer el trabajo doméstico como un trabajo (Garofalo y Marchetti, 2017). Sin embargo, como mencionamos anteriormente, con la aparición del Convenio se ha instalado en la agenda de sindicatos mixtos el trabajo doméstico, pero también ha habido una agencia importante en la emergencia de sindicatos propios del sector. De acuerdo con Jiménez y Osorio (2019), en Colombia, en el periodo posconvenio se conformó la Unión de Trabajadoras Afrodescendientes del Servicio Doméstico (UTRASD) que reivindica un carácter étnico en su agenda y composición, demostrando cómo operan en el trabajo doméstico las relaciones de clase y racialización. En la trayectoria histórica del sector, también las autoras citan la aparición en la década del 80 del Sindicato Nacional de Trabajadoras del Servicio Doméstico (Sintrasedom) y la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bucaramanga. Con ocasión de escenarios de discusión sobre la construcción de un Sistema Nacional de Cuidado en Colombia, en clave de una perspectiva histórica de la organización sindical de trabajadoras domésticas, además de las ya mencionadas, se visibilizó la existencia del Sindicato de trabajadoras del Hogar e Independientes (Sintrahin), el sindicato Trabajo Unido por el Cuidado de la Vida en Colombia (Truncuvic) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Alimentos (Sintraimagra) (Moreno, 2019).

5. COVID-19 y el trabajo doméstico remunerado: una crisis sin tregua

Diversos organismos han advertido sobre las nefastas consecuencias que está trayendo la gestión de la pandemia de COVID-19 sobre la subsistencia de las mujeres, al hacer más precarias sus vidas y el acceso a sus derechos. Un informe de ONU Mujeres (2020) señaló varios aspectos sobre estos impactos diferenciales que consideramos relevantes traer a colación. En primer lugar, las labores del cuidado no remunerado han sido históricamente realizadas, en mayor medida, por las mujeres; ellas dedican en promedio muchas más horas semanales que los hombres. Estas labores se incrementan

con ocasión de las medidas de confinamiento, pero los roles no se alteran, por tanto, las mujeres aumentan desproporcionadamente las horas de trabajo del cuidado no remunerado. El informe reitera que en Colombia 3 de cada 10 mujeres de 15 años en adelante no tienen un ingreso propio.

Mientras que el 74 % de los hombres participan en el mercado laboral, solamente el 53 % de las mujeres lo hacen y en renglones de baja productividad o en el sector de la informalidad. Con la COVID-19, sectores generadores de empleo femenino se han visto negativamente impactados y han reducido el acceso de las mujeres a su sostenibilidad económica.

Como lo indicábamos en la introducción general, de este informe parcial, ONU Mujeres hace un llamado especial a tener en cuenta medidas para el sector del trabajo doméstico, dado que las mujeres trabajadoras cuentan con muy pocas garantías laborales. Esta situación fue corroborada por la encuesta realizada a trabajadoras domésticas por diferentes organizaciones (ENS, et al., 2020), en el marco de la pandemia y las medidas de confinamiento. El informe de esta reciente encuesta señala que las trabajadoras domésticas más afectadas por la pandemia son aquellas que trabajan por días, dado el nivel de informalidad con que lo hacen, lo cual limita su acceso a la seguridad social y a un salario. Muchos empleadores suspendieron contratos y enviaron sin ninguna garantía a las trabajadoras al confinamiento. También, se ha evidenciado cierto aumento de las trabajadoras internas, como una medida de «protección» de los empleadores, pero con pocas condiciones laborales para las trabajadoras. De acuerdo con un informe de ONU Mujeres, la OIT y la CEPAL (2020), muchas trabajadoras «fueron obligadas a pernoctar en sus lugares de trabajo, manteniéndose alejadas de sus familias y sin el descanso adecuado».

Por su parte la encuesta de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar señaló la falta de equipamiento de protección como una de las situaciones más preocupantes de las trabajadoras domésticas en el marco de la pandemia, según la cual al menos a un 45 % de las trabajadoras encuestadas en 14 países no les brindaron estos elementos para ejercer su labor. Así mismo, quienes no fueron forzadamente despedidas, fueron presionadas para continuar con sus empleos en condiciones de desprotección.

Finalmente, sobre la pandemia es importante señalar que ninguno de los decretos formulados por el Gobierno nacional consideró medidas específicas para proteger y reducir el impacto de las cuarentenas sobre las trabajadoras domésticas. De esta manera, es evidente el incumplimiento del Convenio 189 y el imperativo para los gobiernos, tal y como lo recomienda ONU Mujeres, la OIT y la CEPAL (2020), de tomar medidas urgentes e integrales de protección de las trabajadoras domésticas¹³.

¹³Sobre este tema ampliaremos el análisis en el Capítulo 4, en el apartado sobre contingencia de la COVID-19.

Condiciones laborales: voces y datos

Información transparente y términos de contratación

En el artículo 7 del Convenio 189 de la OIT se habla de la necesidad de implementar medidas nacionales para que las TDR tengan siempre información disponible sobre las condiciones laborales de sus trabajos. Adicionalmente, recomienda que esta información siempre esté por escrito, en contratos que estén en sintonía con las legislaciones laborales. Entre otras cosas, esta información debe contener detalles sobre el empleador, el domicilio de trabajo, la duración del contrato, los horarios de jornada, las actividades a realizar, la remuneración, las vacaciones y el suministro de implementos.

Este punto en particular es relevante, en tanto permite, por un lado, posicionar a la trabajadora doméstica frente a sus derechos y tomar decisiones informadas sobre su situación laboral y, por otro, aumenta la protección laboral de las trabajadoras, puesto que contribuye al fortalecimiento de la formalización del trabajo doméstico remunerado. En este sentido, la OIT ha insistido en la necesidad de mejorar las legislaciones frente a los contratos escritos y hacer mucho más por el derecho a «que se defina claramente una jornada de trabajo, tiempo de descanso y vacaciones» (OIT, 2016b: 20).

Adicionalmente, ONU Mujeres (2016) advierte que la falta de legislación explícita sobre la contratación —lo que muestra además que se ha dado cierta flexibilidad a los contratos verbales en algunos países latinoamericanos, incluido Colombia— ha impedido sistemáticamente el acceso a la justicia de las mujeres trabajadoras, toda vez que «el contrato es un medio de prueba con el que cuentan las trabajadoras para acreditar la existencia de la relación laboral y sus condiciones» (ONU Mujeres, 2016: 46). No obstante, esta necesidad de regulación se enfrenta con una condición estructural de mayor calado y quizás con repercusiones en todos los ámbitos del trabajo doméstico: no ser considerado un trabajo dentro de la definición de «población económicamente activa», es decir, estar culturalmente situado en una esfera privada con unas condiciones específicas y ajenas a los marcos laborales activos (León, 2013).

En esta misma línea, y específicamente para el caso de Colombia, se reconoce que, a pesar de avances legislativos en otros temas, el tema de contratación sigue estando mediado por una relación informal (Calle, 2019). De hecho, según este mismo autor, la tasa de informalidad de este sector en los últimos 10 años puede estar entre el 83 % y 100 %, lo que muestra también, explica el autor, la necesidad de un sistema de registro del trabajo doméstico en el país (Calle, 2019).

Estas condiciones hacen de la información una variable central en la formalización del trabajo doméstico y en el reconocimiento de sus derechos. Tanto así, que esto involucra, como se verá más adelante, casos de maltrato psicológico y trabajo forzoso, porque las trabajadoras se encuentran, en muchos casos, aceptando condiciones por fuera de sus derechos y de la legislación vigente. Como nos lo explicaba un funcionario del Ministerio de Trabajo: «Ahí es donde ciertas personas se aprovechan de la ignorancia de los otros, y esperan que les enaltezcan porque simplemente reconocen derechos»¹⁴.

En suma, parece ser que estamos en un escenario de asimetría en la información. Como lo menciona

¹⁴Funcionario del Ministerio de Trabajo, entrevista telefónica, 06 de julio de 2020.

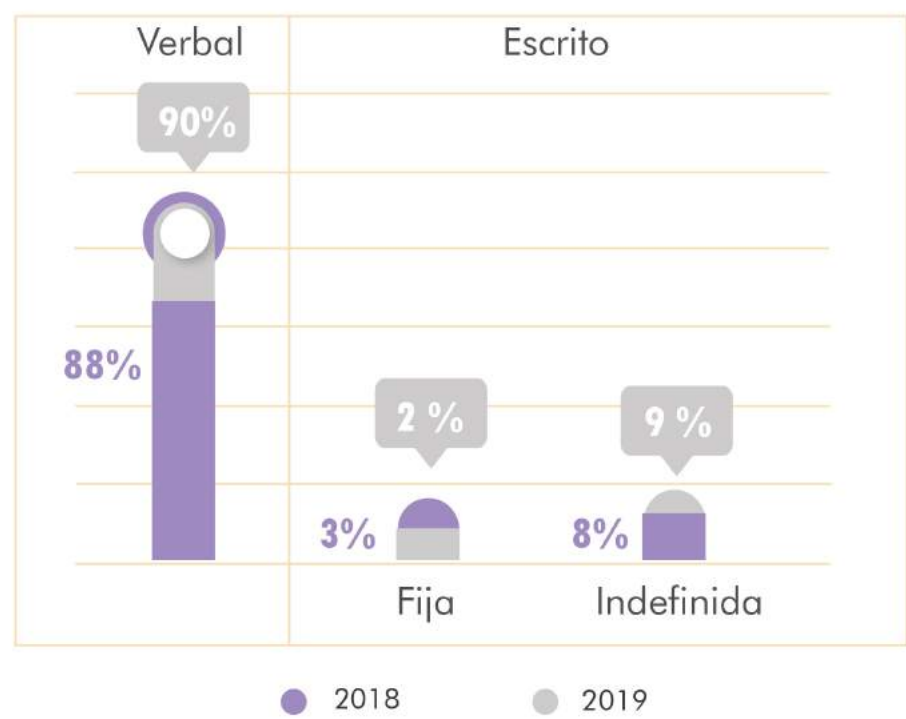
el funcionario de Ministerio de Trabajo —el cual todo el tiempo atiende quejas de las trabajadoras— los empleadores suelen sacar ventaja de esta vulnerabilidad y desconocimiento de la información por parte de las trabajadoras, lo que deja un campo abierto para todo tipo de discriminaciones y violaciones de derechos laborales básicos. Lo anterior se agrava con el tipo de contrato frecuente que suele encontrarse en el trabajo doméstico.

A pesar de ser una forma legal de contratación, el contrato verbal no da espacio para las precisiones respecto a los derechos de la trabajadora ni permite evidenciar los acuerdos pactados al iniciar actividades. En últimas, son estos acuerdos los que le sirven a la trabajadora para exigir sus derechos. Además, a diferencia del verbal:

cuando empleadores/as y trabajadoras hacen un contrato por escrito motivan la conversación sobre asuntos que generalmente se tratan cuando se presenta un problema. El contrato por escrito previene malentendidos, y por tanto hace más armónica la relación y deja más tranquilas a las partes sobre sus responsabilidades¹⁵.

No obstante, la figura de contrato verbal es la que domina el ámbito del trabajo doméstico remunerado y, de hecho, es una figura que ha venido en crecimiento. Como lo muestra la GEIH, este tipo de contrato creció del 88 % al 90 % entre el 2018 y 2019.

Ilustración 4: Conformidad con contrato. GEIH. DANE 2018-2019



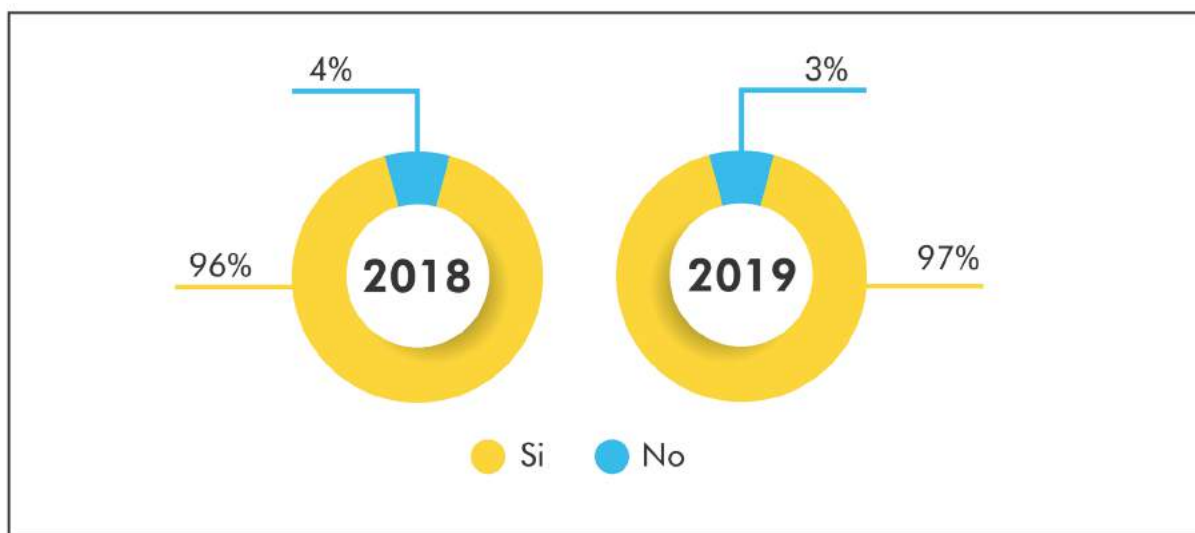
Fuente: Datos DANE. Elaboración propia.

¹⁵«Empleadores y trabajadoras domésticas: preguntas y respuestas» disponible en: <https://www.trabajadorasdomesticas.org/la-ley/lista-de-chequeo-de-un-contrato.html>

Dado que todo contrato verbal, por definición legal, es indefinido, también ha venido creciendo esta figura. No obstante, que sea indefinido no asegura una mayor estabilidad laboral, como se verá más adelante, toda vez que las condiciones de despido de trabajadoras cada vez son más frecuentes, sin previo aviso o sin remuneración en muchos casos, a pesar de las protecciones jurídicas que tiene este tipo de contrato. Esto se debe, en parte, porque las trabajadoras no tienen los medios para demostrar la relación laboral ni para contratar a un abogado o información de los canales de denuncia¹⁶.

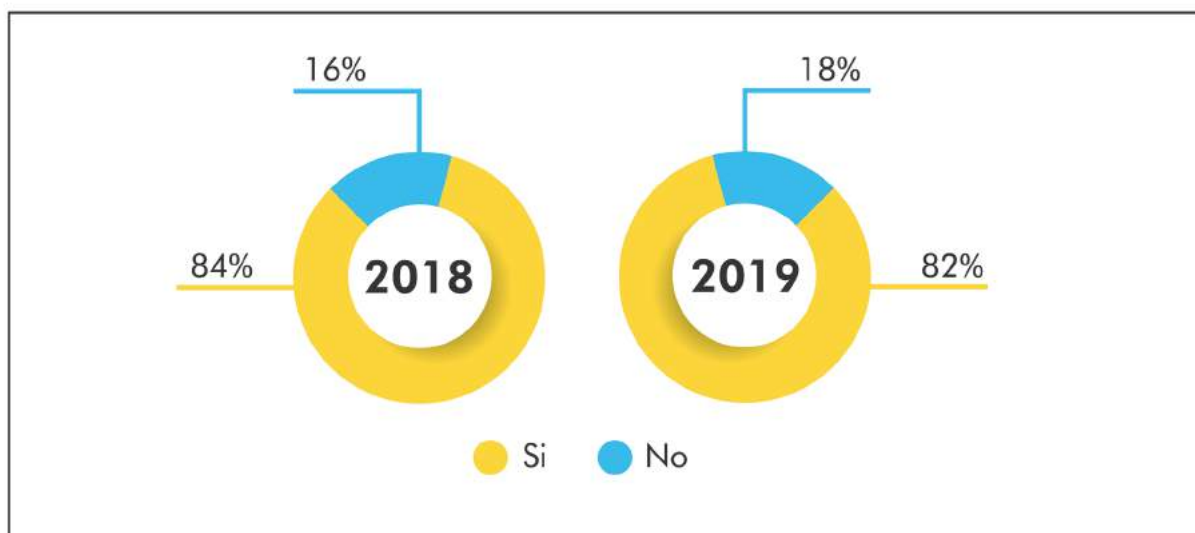
Lo que sí parece ser evidente es que las trabajadoras no suelen estar conformes con el tipo de contrato que tienen o por lo menos con sus términos, los cuales al estar basados en un contrato verbal suelen ser ambiguos. Además, como se ve en la encuesta del DANE, la conformidad con el contrato escrito ha venido creciendo, mientras que la conformidad con el verbal viene en decrecimiento.

Ilustración 5: ¿Está conforme con su contrato? Tipo escrito. GEIH. DANE 2018-2019



Fuente: Datos DANE. Elaboración propia.

Ilustración 6: ¿Está conforme con su contrato? Tipo verbal. GEIH. DANE 2018-2019



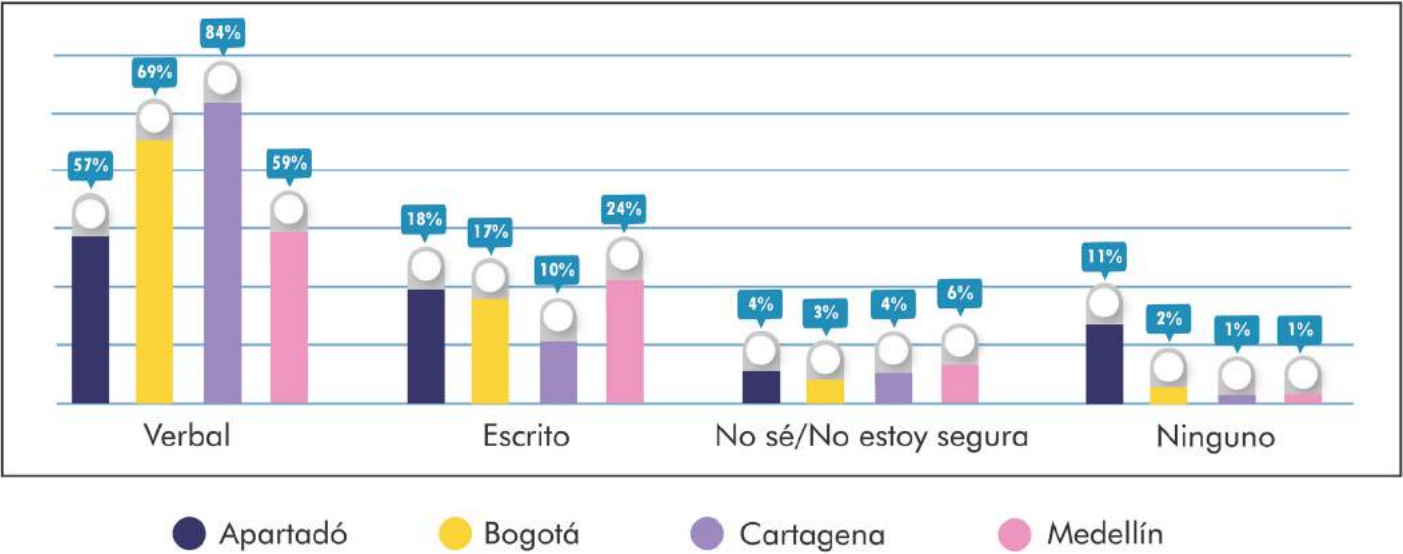
Fuente: Datos DANE. Elaboración propia.

¹⁶Funcionario del Ministerio de Trabajo, entrevista telefónica, 06 de julio de 2020.

En suma, es claro que las trabajadoras están buscando lograr contratos escritos con términos concretos que les permita tomar decisiones sobre su vida, sus ingresos y su futuro y, de este modo, no estar a merced del destino o cambio de humor de los/as empleadores/as. Como lo dice una de las encuestadas, ante la pregunta por recomendaciones sobre el trabajo doméstico: «contar con un contrato fijo, por escrito y más estable donde nos podamos afiliar a una seguridad social del régimen contributivo, y así adquirir los beneficios que hay para este tipo de contratos para no tener que padecer tantas necesidades ».

Para el caso de las cuatro ciudades de la encuesta realizada por estudio, el panorama no parece distinto. Allí se les preguntó a las trabajadoras no solo qué tipo de contratos tenían, sino también por si tenían efectivamente un contrato, de cualquier tipo. Este cruce dio los siguientes resultados:

Ilustración 7: Tipo de contrato por ciudades. Encuesta TDR. 2020

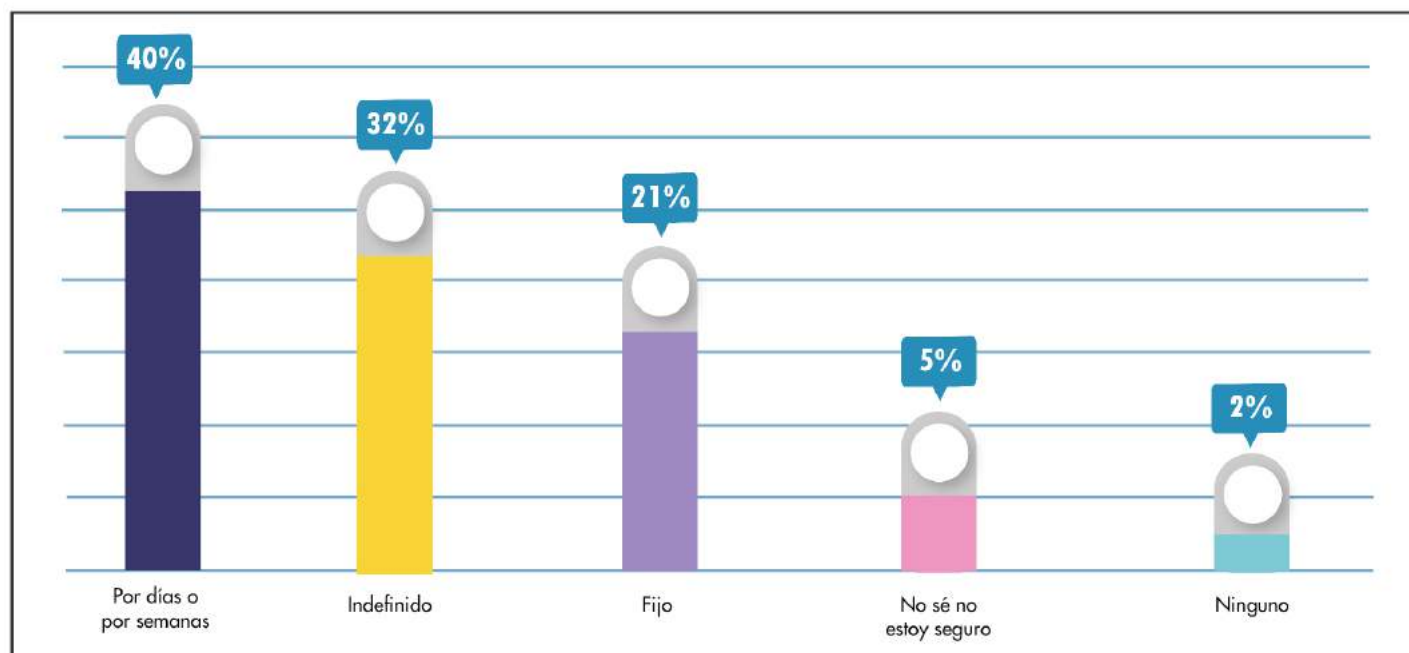


Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

Al igual que en la encuesta del DANE, es el contrato verbal el que predomina. No obstante, vale la pena resaltar la significativa diferencia entre Cartagena y el resto de las ciudades con el contrato verbal: 84 % de los contratos son verbales y solo un 10 % escritos. De hecho, esto también se comprueba en la encuesta realizada por la Escuela Nacional Sindical (Jiménez y Osorio, 2019), la cual muestra que en Cartagena la modalidad de trabajo dominante suele ser la informal y por días, lo que podría dar también una explicación al alto porcentaje de contratos verbales. En Medellín y Apartadó, en contraste, hay un buen porcentaje (aunque sigue siendo muy bajo) de contratos escritos: 24 % y 17 % respectivamente.

Adicionalmente, se preguntó por los términos de este contrato. Quizás con esto es más clara la razón de la cantidad de contratos verbales, toda vez que la mayoría de las trabajadoras respondieron trabajar por días o por semanas. Es decir, sin un tiempo definido de trabajo y a merced de las decisiones del empleador respecto al futuro de la trabajadora:

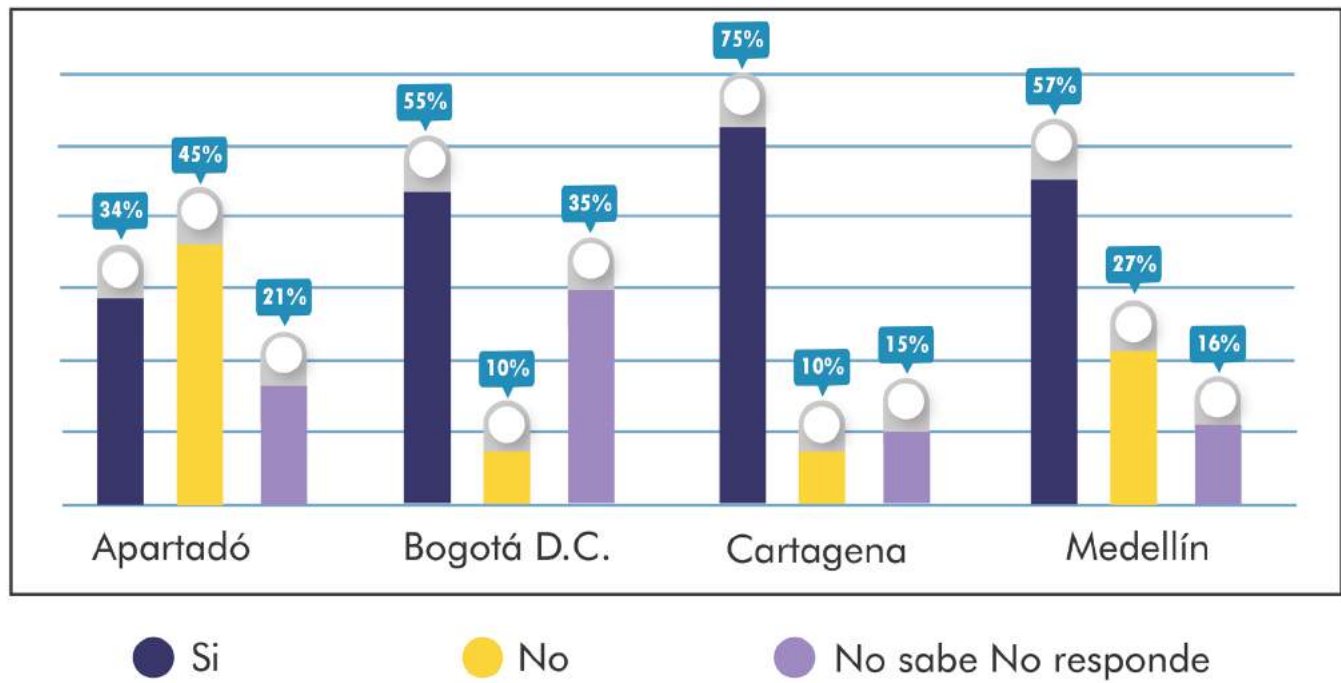
Ilustración 8: Términos del contrato. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

Adicional a esto, era importante en este acápite saber la transparencia en la información entre el empleador y la trabajadora doméstica. En este sentido, se preguntó si «¿fue informada/o de manera clara sobre las condiciones de su trabajo (horarios, salarios, beneficios)?», con los siguientes resultados por ciudad:

Ilustración 9: Información sobre el contrato. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

Donde al parecer están los términos de contratación más claros es en Cartagena, seguido de Medellín y Bogotá. No obstante, llama la atención el alto porcentaje de no transparencia en los términos en Apartadó y Medellín.

En resumen, a pesar de existir una amplia legislación para las formas de contratación y para hacer cumplir todos los derechos, lo que prevalece ahora son los contratos verbales, los cuales, a pesar de ser válidos jurídicamente, han abierto una posibilidad para mayor informalidad del trabajo doméstico. Son contratos que solamente dan cuenta de un acuerdo por días laborales, pero no tienen en cuenta todos los derechos con los que cuentan las trabajadoras domésticas. Adicionalmente, y en sintonía con lo dicho por el funcionario del Ministerio de Trabajo, la información que reciben las trabajadoras sobre sus términos de contratación sigue siendo un problema para que ellas puedan exigir sus derechos.

Horas de trabajo y jornadas

Parte importante de los acuerdos entre empleadores y el trabajo doméstico remunerado son los horarios de trabajo. Sobre esto, el artículo 10 del Convenio 189 de la OIT habla acerca de las medidas a adoptar con relación a las horas reglamentarias de trabajo, la compensación de horas extras, las vacaciones anuales (pagadas) y los descansos semanales de, al menos, 24 horas consecutivas. Además, el Convenio hace énfasis en que los periodos laborales son aquellos en los que las trabajadoras no disponen libremente de su tiempo y están a disposición de los oficios del hogar.

Es en este sentido es que debe explorarse la condición del trabajo doméstico frente a las horas de trabajo, toda vez que, dada su cercanía con las relaciones de hogar, suele estar sumergido en una temporalidad ambigua de disponibilidad sin claras separaciones entre el tiempo para el trabajo y el tiempo para el descanso (Jiménez y Osorio, 2019). De hecho, antes del Convenio 189 —en la conferencia internacional del trabajo número 99 del año 2010—, la OIT ya reconocía este problema como uno central en la protección de derechos del trabajo doméstico remunerado:

Una característica del trabajo doméstico remunerado reside en que suele considerarse diferente de un empleo normal. Por el contrario, se suele pretender que los trabajadores domésticos son «como miembros de la familia» Esta afirmación, sin embargo, puede desviar la atención de la existencia de una relación de empleo, reemplazándola por una forma de paternalismo que podría justificar que se exija al empleado doméstico que trabaje más duro y durante más horas para un empleador «considerado», sin que medie una retribución material (OIT, 2010:14).

En Colombia esto no es tan claro. A pesar de que en el Código Sustantivo del Trabajo la jornada laboral es de ocho horas (como lo es para el resto de oficios) existe una excepción ordinaria de jornada de trabajo para las trabajadoras internas (que residen en el hogar), que hace que la jornada sea de 10 horas sin pago de horas adicionales. En las mismas sentencias de la Corte sobre este tema y en el Código Sustantivo del Trabajo, es claro que el tratamiento que se hace del trabajo doméstico sigue estando enmarcado en una ambigüedad donde, por un lado, se intenta igualar al resto de trabajos, pero por otro, se le separa del mercado laboral regular, en tanto se considera que:

la familia no tiene las características de una empresa o de un patrono corriente o regular, pues es evidente que la economía doméstica y la labor desempeñada en la misma poseen unos rasgos particulares que implican una disponibilidad de tiempo diferente y adecuada a las actividades familiares, que no son asimilables a las desplegadas en otros ámbitos del quehacer económico o social (Corte Constitucional, 1998: 10).

Este particular entorno, que incluso ratifican las instituciones, hace que la situación de las trabajadoras respecto a sus horarios de trabajo siga estando en un limbo. Son jornadas sin límites, pues se asume que a merced de las «dinámicas familiares» la disponibilidad de las trabajadoras debe de ser permanente (Jiménez y Osorio, 2019). Las mismas trabajadoras domésticas reconocen allí un problema del que no se habla mucho:

Otra de las cosas, es respecto al horario de salida, uno sabe que tiene un horario y cuando uno lo cumple como es de las 8 horas hay unos que protestan porque uno sale muy temprano pero cuando uno se va una hora después eso no lo tienen en cuenta y no lo reconocen¹⁸.

Incluso, en tiempos de pandemia como los que se están viviendo este año, dicen que las cosas empeoraron respecto a los horarios:

Siempre ha sido esa esclavitud de los horarios, que es extendido. Están trabajando más de las 8 horas las trabajadoras [...] Y están trabajando más de las 10 horas que está por ley internas. Nuevamente volvemos a las 16, 14 horas, las mujeres están más tiempo, la explotación laboral volvió a llegar. La contingencia en la que estamos nos obliga a internarnos y volver a trabajar esas horas intensas, y es por la necesidad precaria que estamos viviendo¹⁹.

En últimas, se trata de una reclusión aprobada más o menos por la ley, toda vez que ha existido un discurso institucional, muy cercano a un discurso patriarcal y paternalista, que ha avalado esta diferenciación, que además se ha escudado en la idea de familia e intimidad para avalar esta forma de abuso laboral (OIT, 2010). Como lo explica Claribed Palacios, la presidenta de UTRASD (Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico), esto es lo más cercano a esclavitud que existe hoy en día, toda vez que no se ha hecho mucho por cambiar esos horarios, mostrando graves remanentes de inconstitucionalidad en estas excepciones de jornada²⁰.

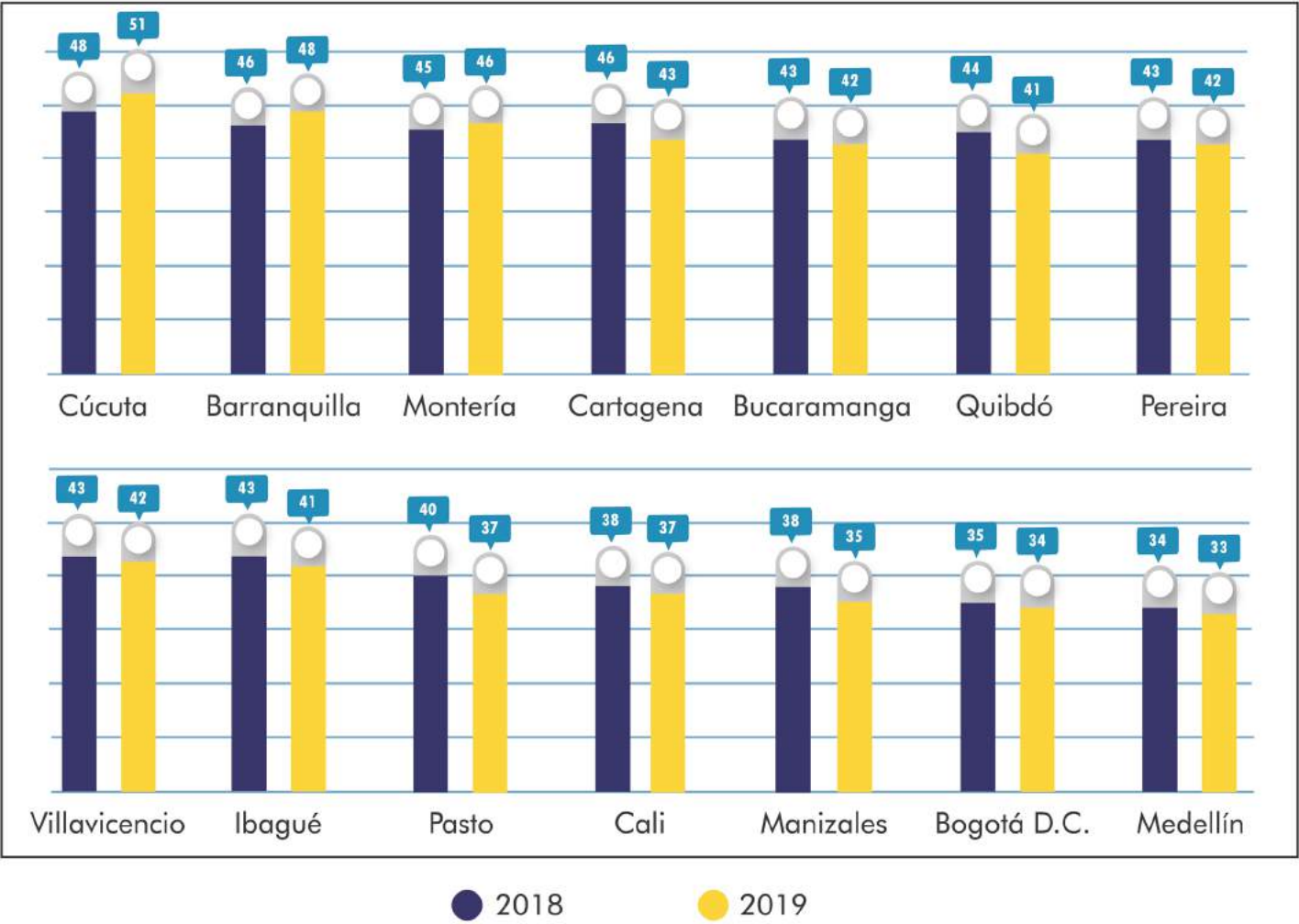
Dado lo anterior, vale la pena mirar algunas cifras sobre los horarios de trabajo doméstico en el país. En primer lugar, es importante mirar las horas semanales trabajadas por trabajadoras domésticas que recoge la GEIH del DANE entre el 2018 y el 2019:

¹⁸Teresa García, grupo focal con trabajadoras domésticas remuneradas, 11 de julio de 2020.

¹⁹María Roa, grupo focal con trabajadoras domésticas remuneradas, 11 de julio de 2020.

²⁰Claribed Palacios, grupo focal con trabajadoras domésticas remuneradas, 11 de julio de 2020.

Ilustración 10: Horas promedio semana. GEIH. DANE 2018-2019



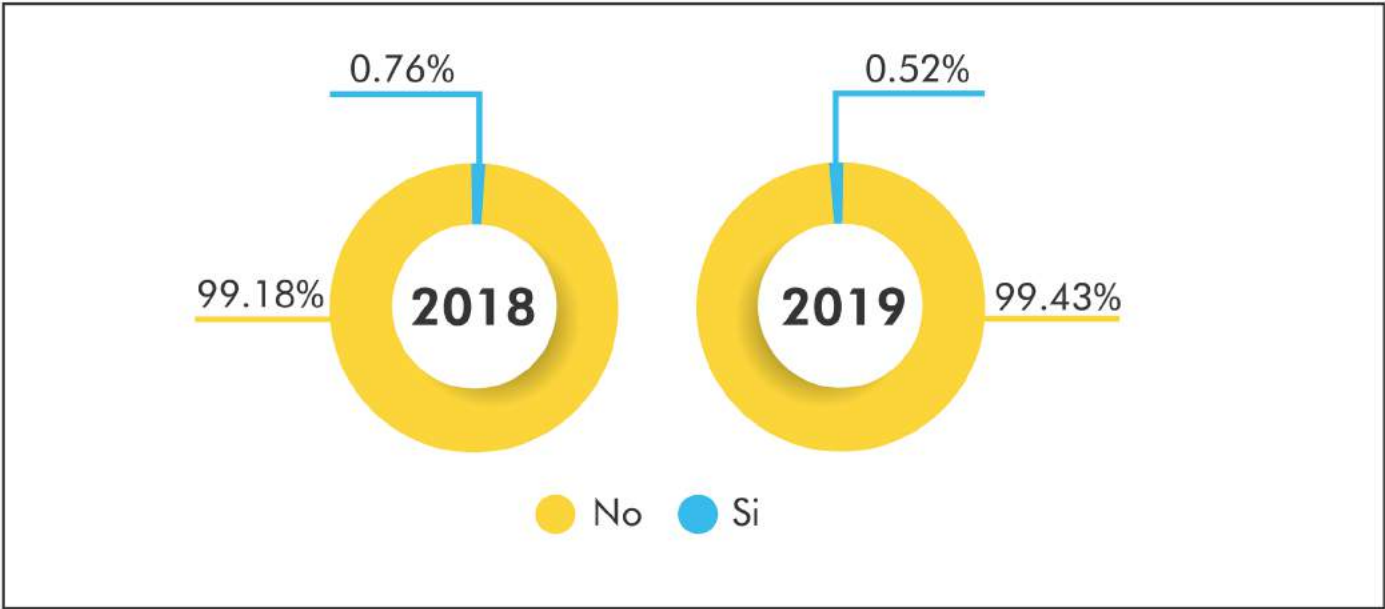
Fuente: Datos DANE. Elaboración propia.

A nivel nacional, las horas semanales de trabajo han disminuido de 45 horas, en promedio, en el 2018 a 39 horas en el 2019. Sin embargo, sería importante explorar casos como el de Cúcuta²¹ y Barranquilla donde las horas han aumentado hasta 3 horas en promedio por semana de trabajo adicional. Para el caso particular de las ciudades de este estudio, las horas semanales han disminuido. No obstante y como se mostraba anteriormente, al haber crecido el trabajo a destajo (por horas y en distintas casas) también disminuyen las horas totales trabajadas por semana.

También allí se preguntó si en el trabajo le estaban reconociendo horas extras, lo que dio como resultado un preocupante 99 % que respondían que no, además, con tendencia a crecer entre el 2018 y el 2019.

Esto en concordancia con la figura de trabajo por horas que no reconoce este tipo de extras y mucho menos de horas trabajadas.

Ilustración 11: Horas extras. GEIH. DANE 2018-2019

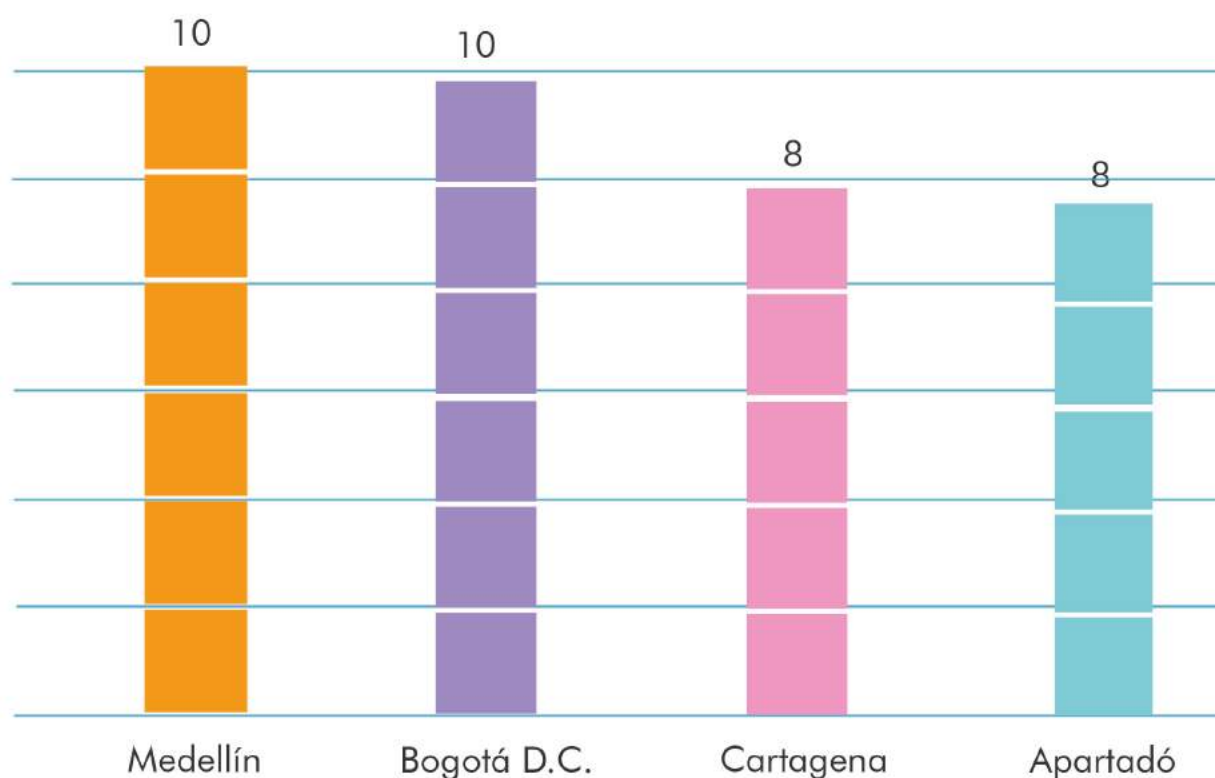


Fuente: Datos DANE. Elaboración propia.

²¹Aunque en este estudio no se encontró mucha información sobre el trabajo doméstico por parte de migrantes venezolanas, dadas las ciudades sobre las que trabajó, valdría explorar por qué en Cúcuta se dio este crecimiento de horas respecto al resto de ciudades. Más adelante se hará un análisis de migraciones a la luz del Convenio 189.

Con esto, es importante revisar las cifras dadas por la encuesta propia (Encuesta TDR). Allí se preguntó cuántas horas trabaja en promedio en un día regular de la semana. Los siguientes fueron los resultados para las cuatro ciudades:

Ilustración 12: Horas promedio de trabajo semanales. Encuesta TDR. 2020

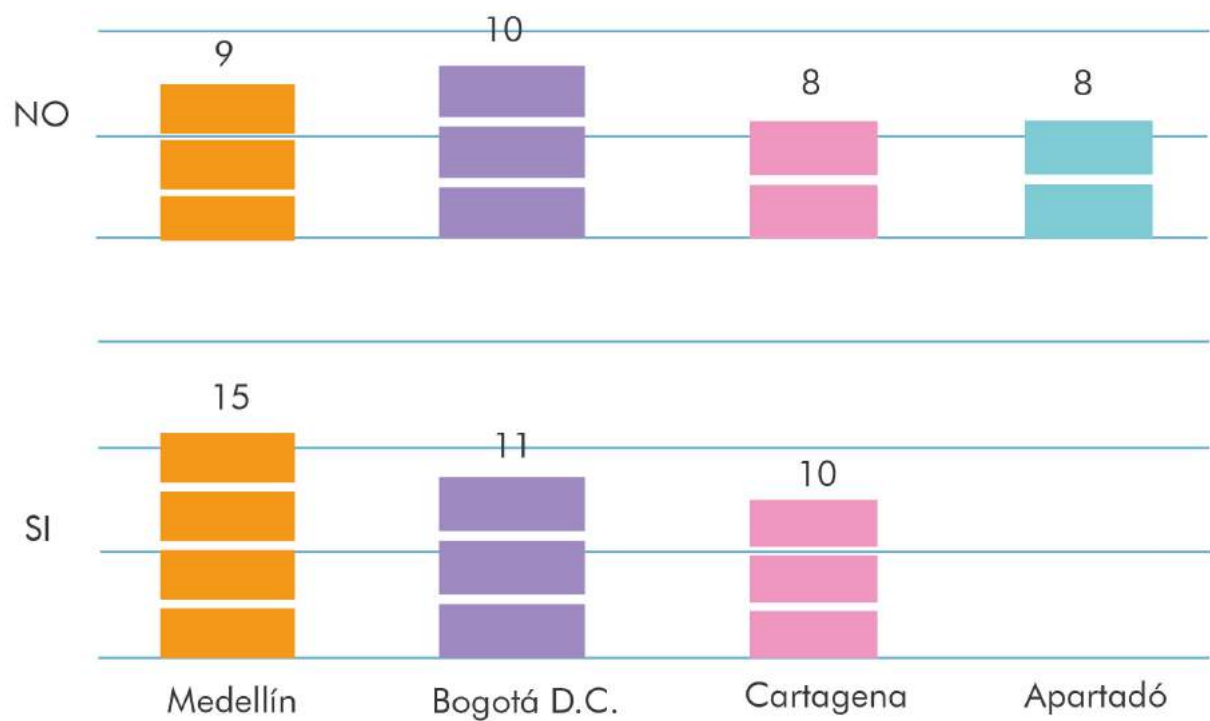


Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

Como se ve más claro en esta gráfica, el trabajo al preguntarse por días puede aparecer mayor en horas que al preguntarse por semanas. Lo que indica asimismo, como lo advertían las trabajadoras, que están trabajando menos días con jornadas más largas. Lo que también es cierto es que en ciudades con mayor porcentaje de contratos escritos (en cierto modo, ciudades con una mayor formalización del trabajo) las jornadas son más largas, lo cual excede las horas permitidas por la ley.

Adicionalmente, vale la pena cruzar estas horas promedio con las que trabajan internas (es decir, viven en el hogar donde laboran) y las que trabajan por horas, días, etc. En este sentido, el cambio es abismal: las que están internas trabajan en promedio 12 horas, mientras que las que trabajan por días u horas están entre las 8 y 9 horas. Para ambos casos, el promedio está por encima de lo permitido por ley, a saber: 8 horas para las que trabajan por días y 10 para las internas. No obstante, el promedio de las internas está más alejado de lo que dice la ley que el promedio de las que trabajan por días, como ya lo advertía antes una de las participantes del grupo focal.

Ilustración 13: Horas promedio vs. ¿vive en el lugar donde trabaja? Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

El caso Medellín amerita explorarlo a profundidad, toda vez que en la contingencia presentada mientras se realizaba este estudio (pandemia COVID-19) muchas de las trabajadoras en la pregunta 64 de la encuesta —sobre cómo cambiaron sus condiciones laborales en la pandemia— respondieron que tuvieron que internarse en el hogar donde trabajaban y aumentaron significativamente las horas de trabajo, como también lo mostraba el estudio realizado por la ENS et al. (2020). Algunos de estos testimonios de las trabajadoras de Medellín, ante la pregunta «¿Quiere contarnos algo adicional que cree que haya cambiado en su trabajo con el inicio de la pandemia?²²» fueron:

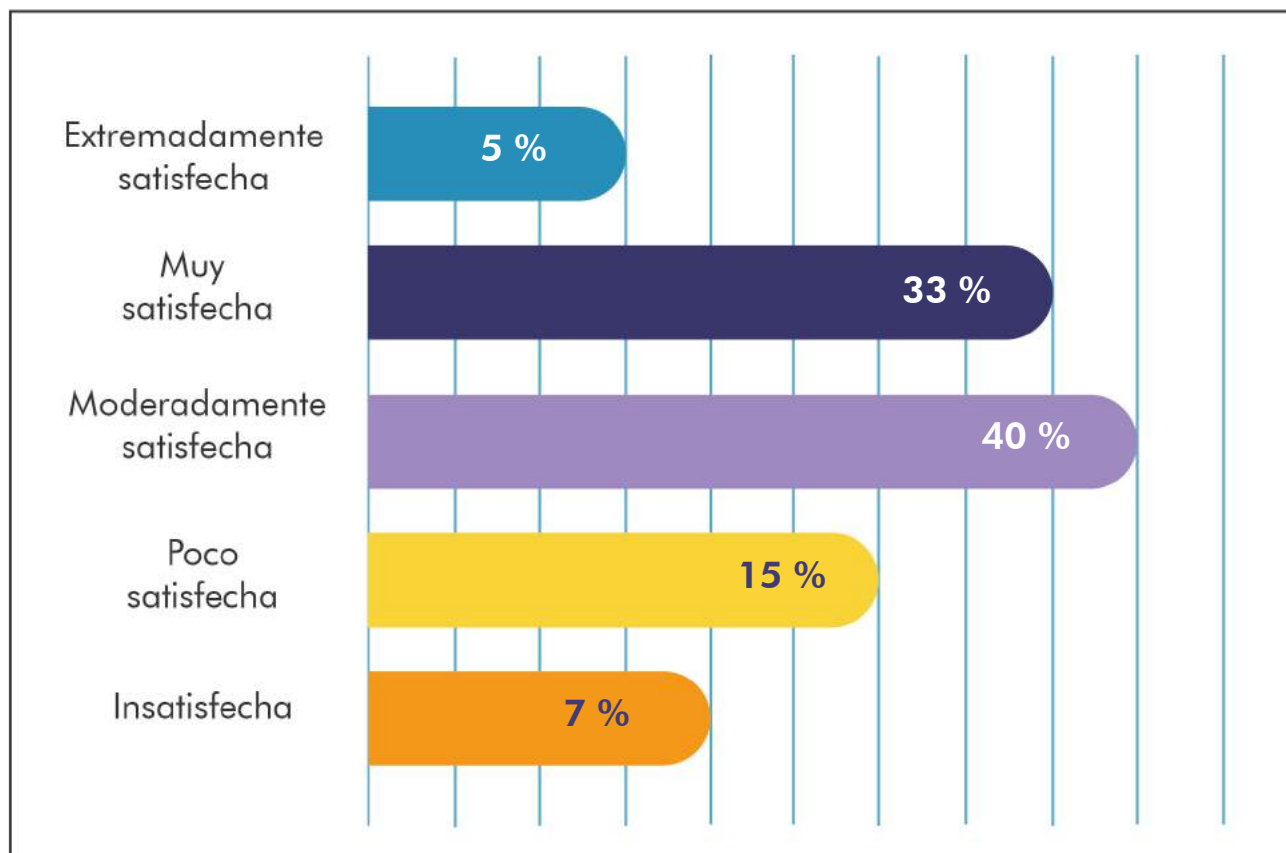
- Tuve que irme de interna a la casa donde laboro.
- Se triplico (sic) las actividades.
- Mucho más trabajo.
- Me encuentro en una finca y casi no me dejan salir porque les da miedo que me pasen el COVID - 19.
- Más estrés, más maltrato verbal, más presión, más trabajo.
- Cuando empecé nunca me informaron de que me tocaba lavar el carro.
- Cada quince a estar limpiando las puertas, mesas y más... y todos los requisitos de salubridad.
- Aumento de las horas laborales.
- Antes de la pandemia salía cada dos días, ahora me toca trabajar hasta el día viernes y salir el fin de semana.

²²Encuesta TDR, 2020. Elaboración propia.

Más adelante hablaremos un poco más de los cambios que trajo la contingencia de la pandemia, pero por ahora vale decir que el tema de horarios quizás haya sido el más afectado. Y, además, el trabajo doméstico parece haber quedado en una posición de extremos bastante complejos: o se van a vivir al hogar donde trabajan, lo que aumenta las horas sin mucho reconocimiento salarial, o se quedan sin trabajo.

En esta misma línea, abordamos por la satisfacción que tienen con los horarios actuales de trabajo. A nivel general, no parece haber mucha insatisfacción con los horarios, pero, aun así, casi la mitad se encuentran en una satisfacción moderada.

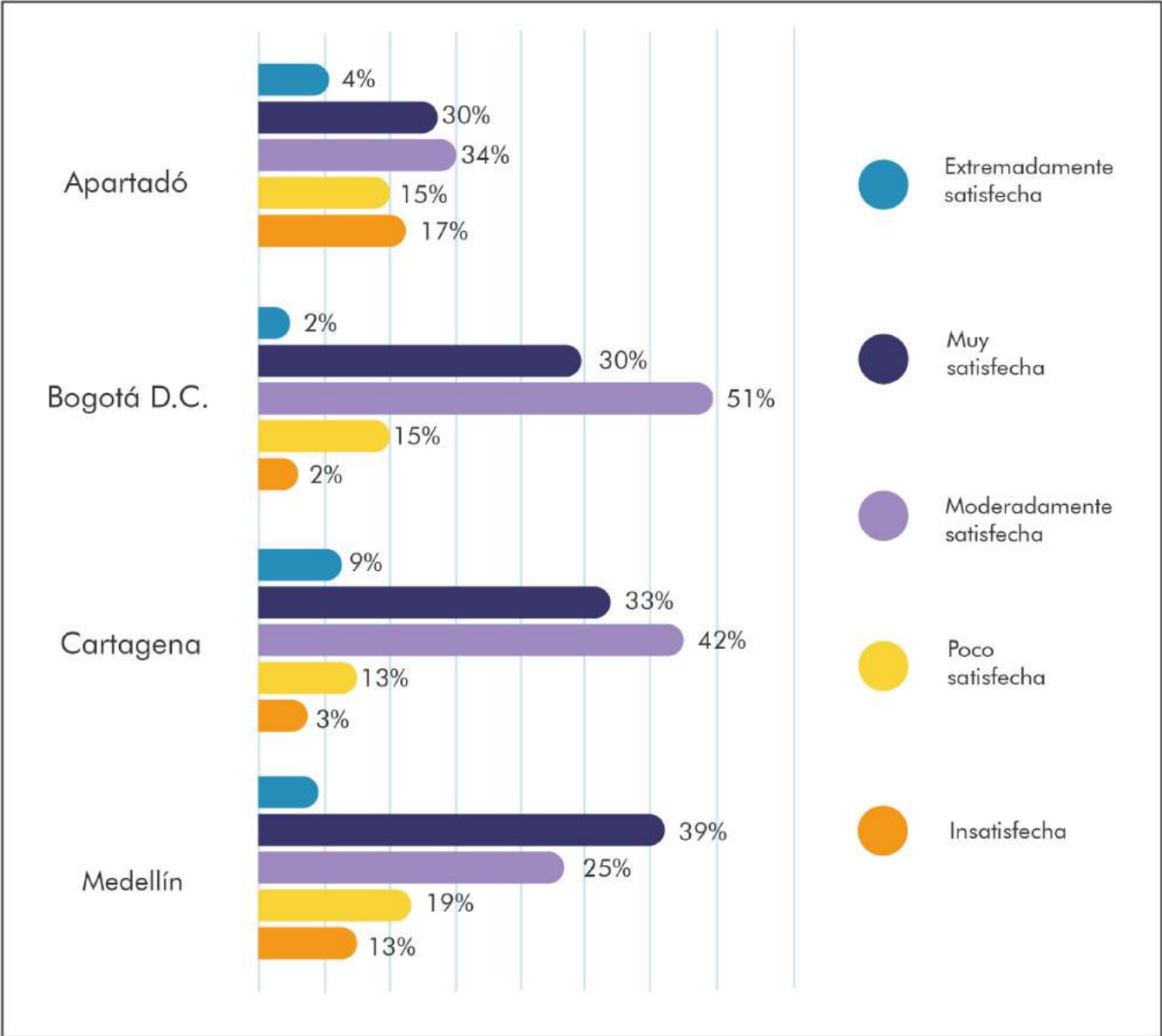
Ilustración 14: Satisfacción con horarios actuales. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

No obstante, si miramos por ciudades se empieza a ver la relación con preguntas anteriores, toda vez que, por ejemplo, Medellín y Apartadó presentan una insatisfacción con los horarios del 13 % y 17 % respectivamente. Mientras que Cartagena presenta grados de satisfacción altos.

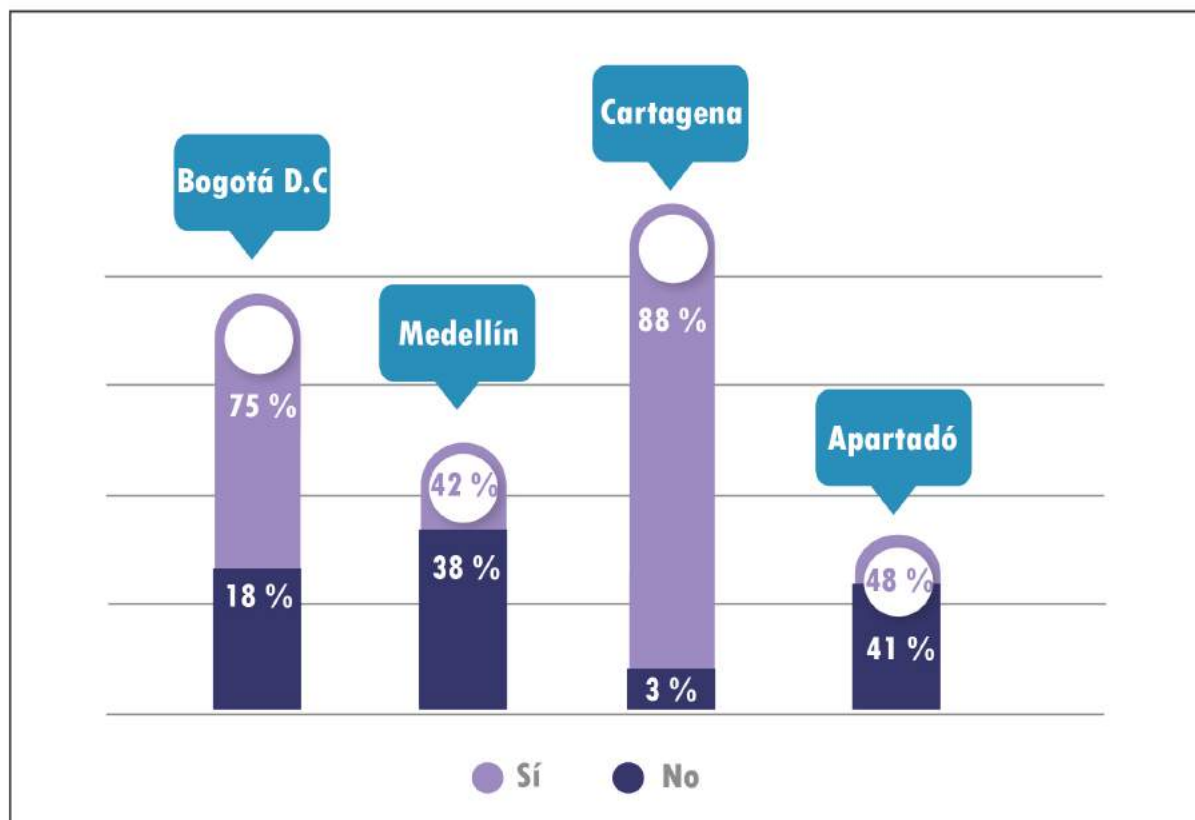
Ilustración 15: Satisfacción con horarios actuales por ciudades. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

Adicionalmente, quisimos saber si las trabajadoras tienen un acuerdo de horarios con el/a empleador/a. Esto produjo como resultado que, en Cartagena, donde es más frecuente el trabajo a destajo o por días, es más fácil tener un acuerdo del tiempo a trabajar, mientras que otras ciudades, donde los términos son indefinidos o hay muchas internas, esto no suele estar tan claro.

Ilustración 16: Acuerdo de horarios. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

A modo de resumen, el tema de los horarios está un poco abandonado a la suerte de una legislación que no tiene ninguna resonancia en la cotidianidad de las trabajadoras domésticas remuneradas, más cuando, como dice Sandra Muñoz de AFL-CIO «en el trabajo doméstico se profundiza mucho más la idea de que el trabajo doméstico no es un trabajo. La trabajadora doméstica nos está haciendo el favor, la trabajadora doméstica no es una trabajadora»²³. En suma, la figura de excepción para las internas ha permitido que se aumenten las jornadas laborales sin retribución salarial.

Remuneración

En sintonía con las jornadas laborales también se encuentra el tema de la remuneración por el trabajo realizado. Sobre esto, el Convenio 189 de la OIT, en el artículo 11, es suficientemente claro al decir que el trabajo doméstico debe de estar, en todos los casos, cobijado por un régimen de salario mínimo (al igual que el resto de empleos) y que en este no puede existir ningún tipo de discriminación por sexo. Adicionalmente, el Convenio contempla que el pago debe de ser en efectivo y en intervalos regulares, mínimo una vez al mes. Asimismo, y como se decía anteriormente, debe

²³ Sandra Muñoz AFL-CIO, entrevista telefónica, 21 de julio de 2020.

contarse con pagos extras por horas por fuera de lo estipulado legalmente. Por último, en este punto, el Convenio reconoce que se puede aceptar una parte del pago en especie, pero advierte que esto no deben ser menos favorable que el reconocido en otros trabajos y que debe beneficiar directamente al trabajador, así como ser constituido por mutuo acuerdo.

Como se insinuaba anteriormente, en Colombia se reconoce un (SMLV) para las trabajadoras domésticas, desde el mismo Código Sustantivo del Trabajo, el cual se iguala al de cualquier otro trabajo. No obstante, al tener una excepción en la jornada de hasta 10 horas y al permitir hasta el 30 % del pago en especie, en la práctica, la remuneración suele estar muy por debajo del salario mínimo.

Como bien lo señala la OIT (2016), al ser un trabajo en lugar privado —que normalmente no está sujeto a inspecciones— da cabida a muchas irregularidades en el control de horas, en el salario percibido y en su estabilidad, toda vez que puede presentarse que este varíe entre mes y mes según la consideración que hacen los empleadores de distintas formas de pago en especie. A lo anterior, se suma que muchos contratos verbales no cuentan con la garantía de un pago estable durante el tiempo de trabajo de la persona, lo que deja siempre este a merced de las condiciones económicas del empleador.

Como lo muestra el estudio de la Escuela Nacional Sindical: «Historias tras las cortinas» (2019), el pago en especie y el salario suelen confundirse con caridad o con una ayuda que el empleador le está dando a la trabajadora, lo cual ignora por completo los servicios de economía del hogar y el cuidado, prestados durante numerosas horas. Además, advierte este estudio, con base en entrevistas en varias ciudades del país, que todavía se presentan retenciones en los salarios por parte de los empleadores, dada una arbitraria asignación de pagos en especie o suspensiones laboralmente injustificadas de los pagos regulares, todo esto en el marco de horas de trabajo desproporcionadas y nunca en consecuencia con el pago final que percibe la trabajadora.

De nuevo, falta mucho por hacerse, a pesar de la ampliación de las definiciones legales para intentar cobijar jurídicamente a las trabajadoras domésticas. Sin embargo, algunos autores reconocen avances con la expedición de la Ley 1788 en 2016, la cual:

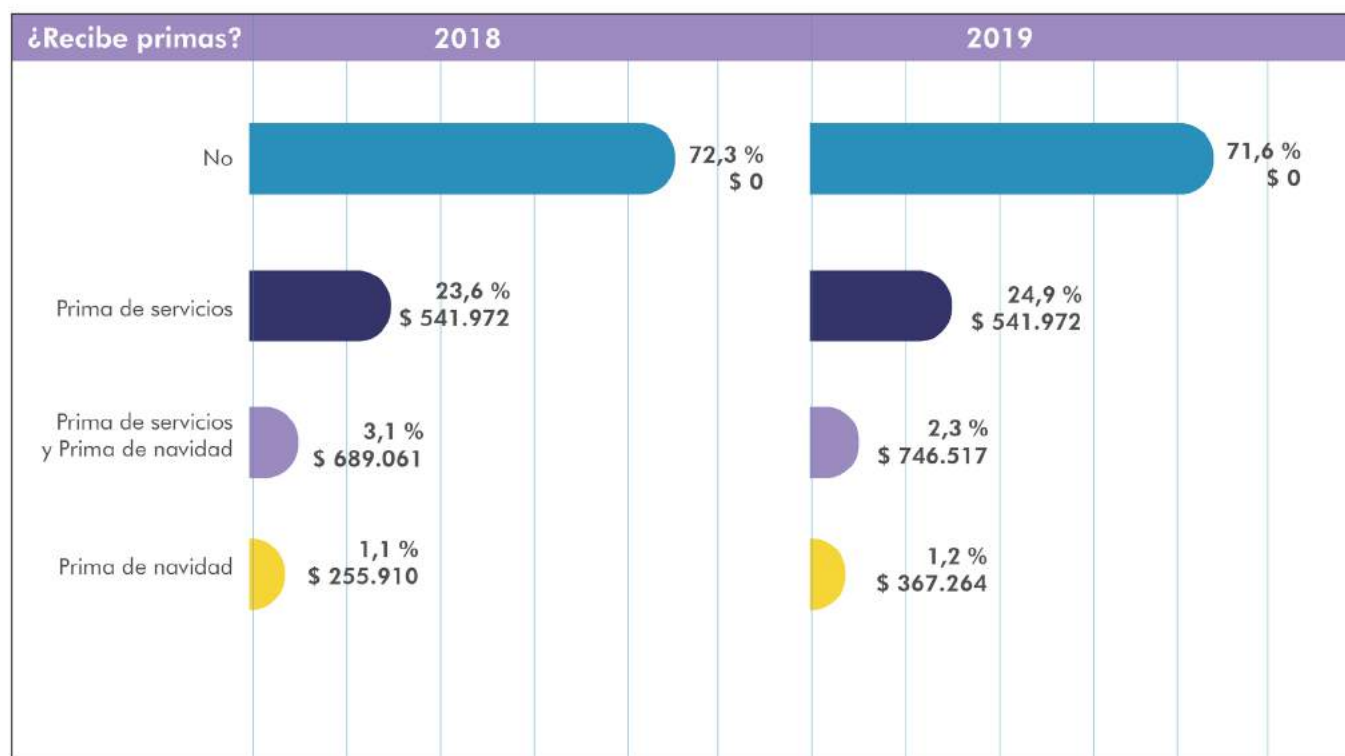
constituye un avance significativo en materia laboral para este campo, ya que, mediante la misma, se reconoce el derecho a la prima de servicios y, obliga al empleador a asumir e igualar el pago de todas las prestaciones laborales contempladas en el código sustantivo del trabajo (Calle, 2019: 3).

No obstante, esta ley no fue solamente voluntad estatal o una sincera preocupación por el trabajo doméstico remunerado, más bien corresponde a un trabajo arduo de presión por parte de los grupos sindicales. Además, cuenta la presidenta de UTRASD, esta ley está lejos de cumplirse, toda vez que «el pago de la prima, por ejemplo, no supera el 25 %, no se mueve de ahí. Y ahora con la crisis menos, seguro disminuirá»²⁴.

Este testimonio de la presidenta de UTRASD está en sintonía con los datos presentados por la GEIH del DANE, puesto que allí se muestra que en el 2019 un 72 % de las trabajadoras domésticas remuneradas del país no recibió ningún tipo de prima. No obstante, se percibe un leve crecimiento en estas primas, especialmente, la de servicios que obliga la ley mencionada y equivale, más o menos, a un salario adicional al año. Otra prima, como la prima de navidad, está más a voluntad y arbitrio de los empleadores y suele representar un porcentaje muy bajo de los casos.

²⁴ Claribed Palacios, grupo focal con trabajadoras domésticas remuneradas, 11 de julio de 2020.

Ilustración 17: Prima de servicios, prima de navidad y valor promedio. GEIH. DANE 2018-2019



Fuente: Datos DANE. Elaboración propia.

Ahora, es preciso darle una mirada a los valores salariales que se han podido estudiar para el trabajo doméstico en Colombia. Un primer acercamiento viene de un estudio reciente de la Universidad Católica. Con base en la GEIH, muestra que el «salario promedio ha oscilado entre \$232.629 y \$399.484. entre 2008 y 2017» (Calle, 2019: 35). A su vez, agrega que durante todos estos años el salario de las trabajadoras siempre ha estado muy por debajo del salario mínimo legal vigente para cada año. Igualmente, en otro estudio realizado por el Centro de Educación Popular —con encuestas realizadas en Bogotá, Bucaramanga y Cartagena— se muestra que todas las encuestadas trabajaban por un pago mínimo, variable y no estipulado bajo ningún contrato o acuerdo (José Antonio Galán, CEP, 2013).

Al actualizar estos antecedentes y mirar la información más reciente de la GEIH del DANE, se tiene que, en promedio, para el 2019 las trabajadoras domésticas recibieron \$761.163 pesos colombianos.²⁵ Este, a pesar de ser un valor por encima de los promedios de los otros años, sigue estando por debajo del salario mínimo en Colombia para ese año. Es así como, se requiere revisar estos datos por ciudades y en el cambio entre años:

²⁵ Promedio de las 11 principales ciudades, GEIH, 2019. DANE.

Ilustración 18: Ingresos laborales promedio por ciudades. GEIH. DANE 2018-2019



Fuente: Datos DANE. Elaboración propia.

En concordancia con lo anterior, para el año 2018 el salario promedio de las trabajadoras domésticas representaba un 67 % del salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) para ese periodo. En el 2019, por su parte, solo representaba el 66 %, lo que indica un crecimiento real en las condiciones de pobreza del trabajo doméstico, debido a que el SMMLV crece, más o menos, con la inflación de cada año y perder un porcentaje de este implica menos poder adquisitivo por parte de las trabajadoras domésticas remuneradas.

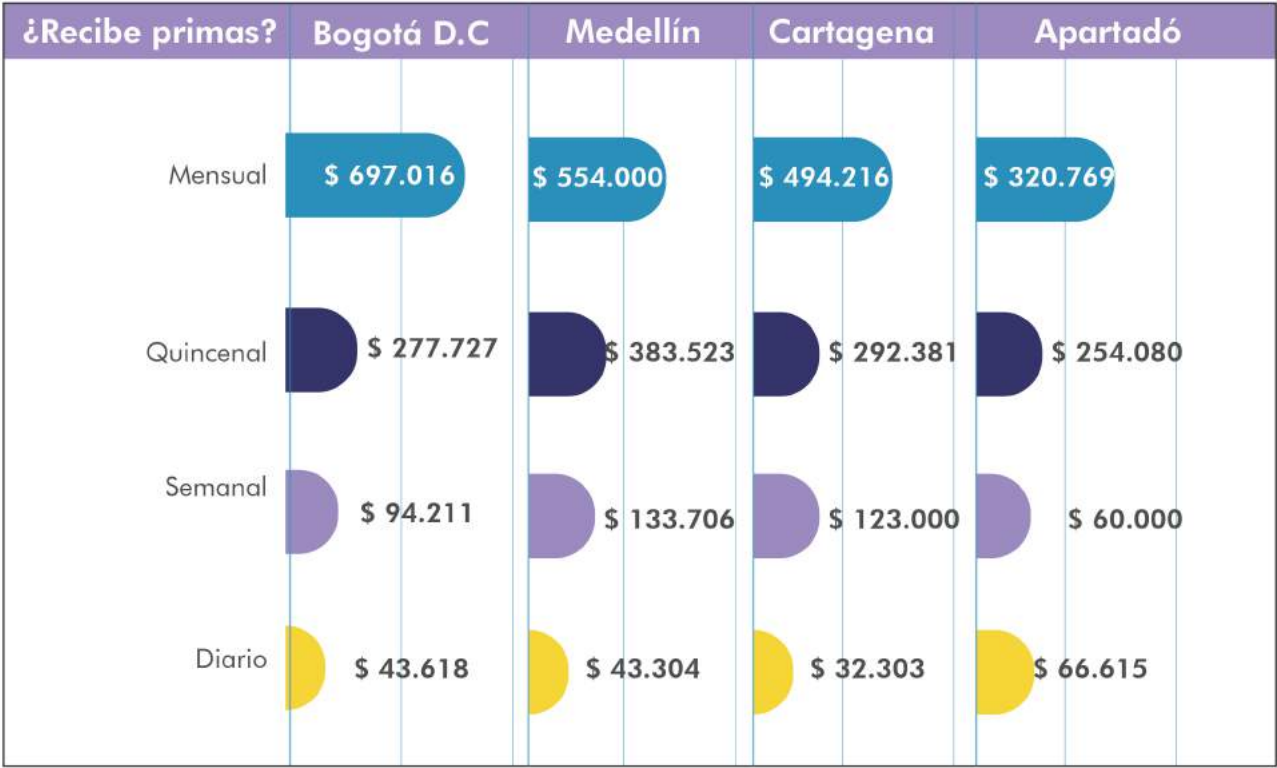
Al partir de lo anterior, es preciso observar el caso de Villavicencio donde el promedio del salario cayó sustancialmente (casi el 7 %). En otras ciudades como Medellín, Bogotá y Cartagena (relevantes para este estudio) el salario presentó importantes subidas. Adicionalmente, preocupa el promedio del salario en Pasto, el cual, a pesar de haber subido bastante, sigue siendo muy bajo respecto al resto del país.

La situación varía un poco en la encuesta realizada por este estudio para el caso de las cuatro ciudades. La pregunta no solo incluyó el último monto de salario recibido, sino la frecuencia de pago.

De este modo, y como es natural, las que reciben pagos mensuales suelen tener salarios más altos que las que reciben pagos diarios, pero las que reciben pagos quincenales algunas veces tienen pagos cercanos a los mensuales, puesto que al trabajar por días o semanas en algunas casas puede presentarse que reciban más salario total.

En cualquier caso, al comparar los salarios mensuales de las cuatro ciudades se tiene un promedio de \$516.500 pesos. Este valor quiere decir que, en promedio, las trabajadoras domésticas de esta muestra recibieron el 59 % de un SMMLV para el año 2020. Esto comparado con la GEIH da un valor mucho menor, toda vez que esta incluye ciudades con valores muy altos, como Villavicencio o Bucaramanga, mientras que la encuesta de este estudio tiene dos ciudades con valores bajos como son Apartadó y Cartagena.

Ilustración 19: Salarios recibidos promedio por ciudad y frecuencia de pago. Encuesta TDR. 2020

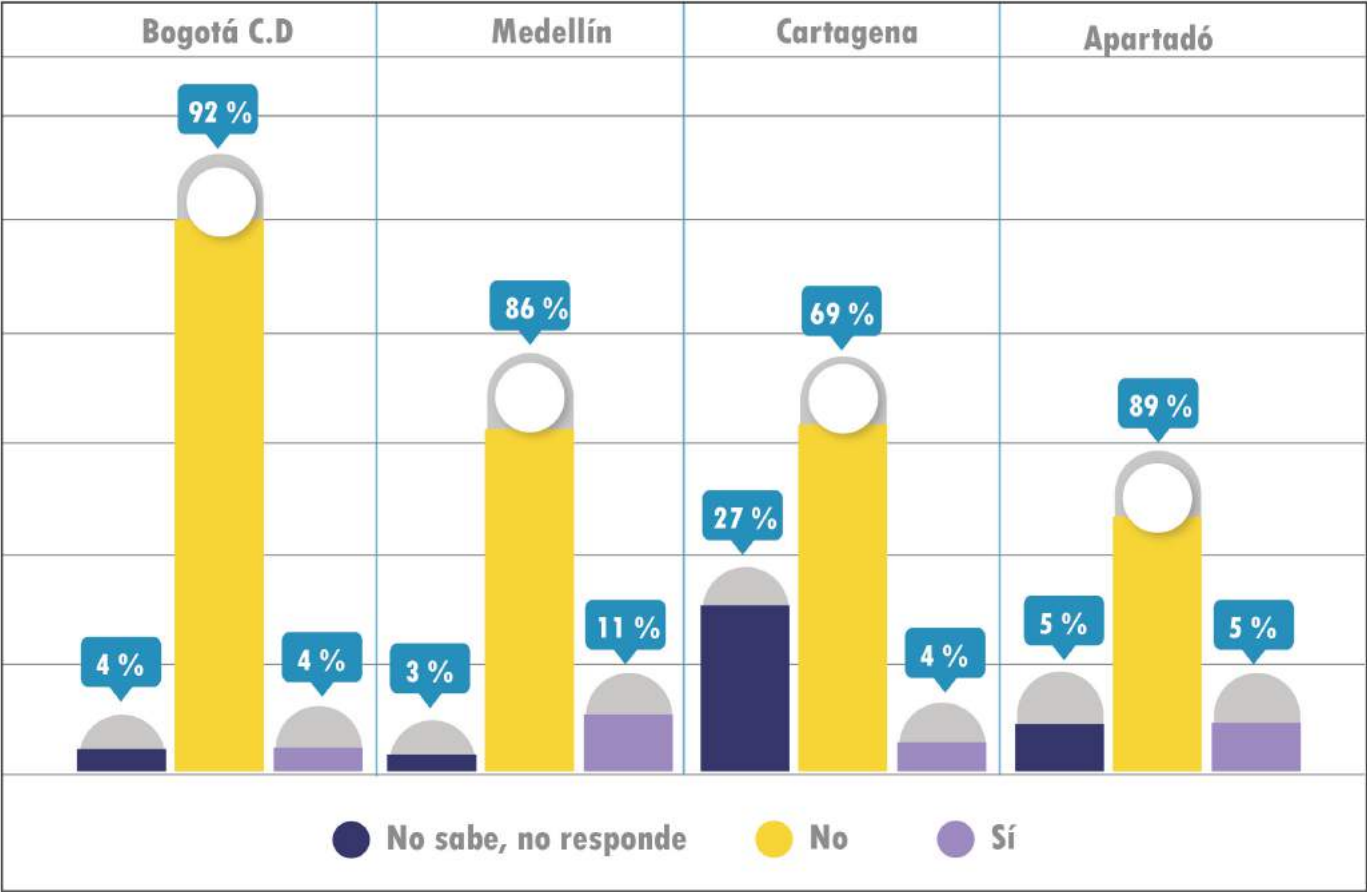


Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

Si comparamos cada ciudad con el SMMLV para el 2020, tenemos que en Apartadó solo reciben el 37 %; en Cartagena, el 56 %; en Medellín, el 63 %, y en Bogotá, el 79 %. Es clara la relación entre el tamaño de las ciudades, no solo de población, sino de acceso a la institucionalidad y a los salarios recibidos. Adicionalmente, si miramos los pagos quincenales o semanales, empieza a variar la ecuación. Como se mostraba anteriormente, los pagos por días o semanas pueden, en ciertos casos, incrementar el valor total recibido. A nivel días, por su parte, los salarios se encuentran cerca al valor estipulado del día legal, pero sin contar horas extras y, cómo se mostró arriba, la mayoría de trabajadoras laboran más de las horas legales. Lo anterior, también sugiere que a pesar de que el trabajo por días puede tener pagos más altos, al no ser todos los días y variar bastante, se alejan mucho de un SMMLV para vivir un mes con las condiciones mínimas. En este sentido, también se da cuenta de economías de supervivencia que solo logran resolver las necesidades básicas del día a día, pero no alcanzan para llegar a fin de mes.

Sumado a lo anterior, es importante ver si parte de estos pagos son en especie. Como lo indica la legislación y como recomienda la OIT, los pagos en especie no pueden superar el 30 % del salario recibido, no obstante, para el caso de estas cuatro ciudades los pagos en especie no son muy frecuentes. En promedio, el 84 % de las trabajadoras dicen no haber recibido pagos en especie. Solo en Medellín se ve un alto porcentaje: un 11 % de las trabajadoras dicen haber recibido estos pagos, seguida de Apartadó con un 5 % y Cartagena y Bogotá con un 4%.

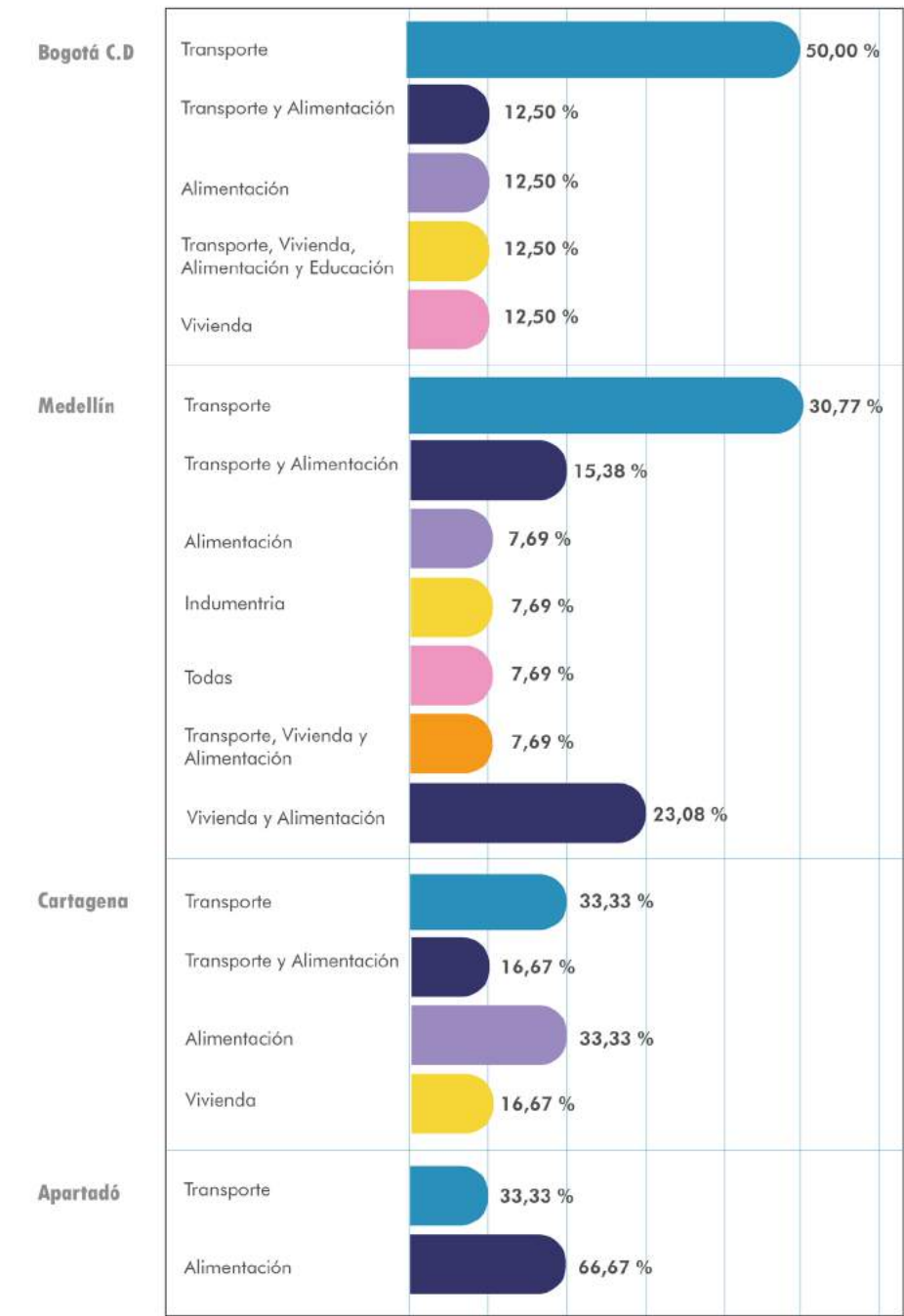
Ilustración 20: ¿Recibió pagos en especies? Por ciudades. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

De esto, es importante ver qué tipo de especies están recibiendo como parte del pago las que respondieron sí estar recibiendo. De allí tenemos que la mayoría dicen recibir transporte, lo cual no es un pago adicional ni en especie, toda vez que está contemplado como subsidio por parte de la ley para todos los trabajadores que devenguen menos de dos salarios mínimos. Siendo esto un claro ejemplo de la desinformación a la que en muchos casos están sometidas las trabajadoras domésticas:

Ilustración 21: Tipo de pagos en especie por ciudad. Encuesta TDR. 2020



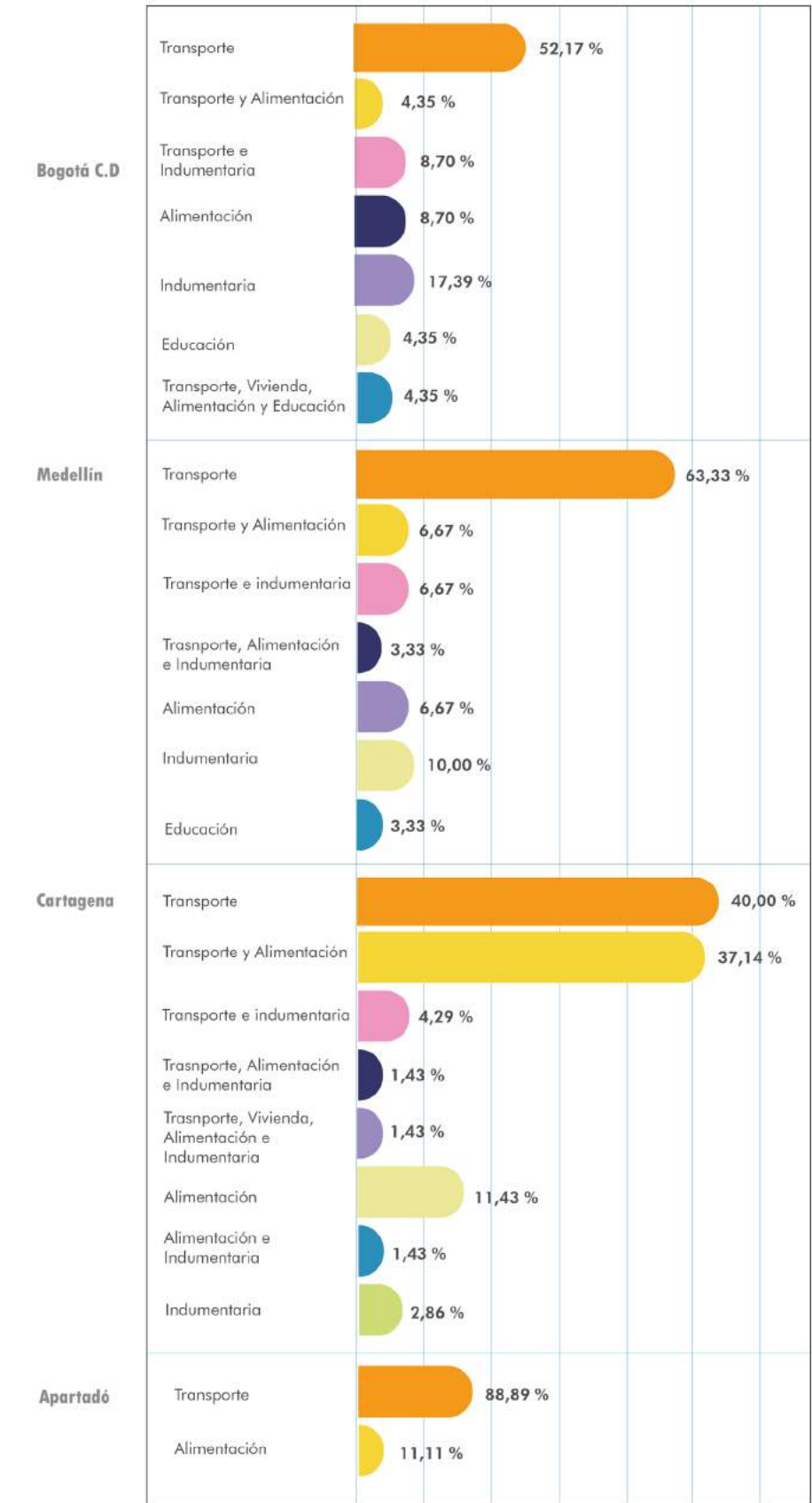
Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

Si recordamos lo mostrado anteriormente, donde Medellín es la ciudad con más porcentaje de trabajadoras internas, es claro por qué allí aparece la vivienda y la alimentación con un alto porcentaje de pago en especie. También, es relevante ver cómo en Apartadó, donde el salario es el más bajo de las cuatro ciudades, el pago en especie con alimentación es el de mayor porcentaje.

Sumado a las especies, se preguntó por las bonificaciones en dinero que reciben las trabajadoras. Allí aparece de nuevo el transporte como uno de los más altos. Pero también en ciudades como Bogotá y Medellín aparecen bonificaciones por indumentaria (ropa y material de trabajo, por ejemplo). Por su parte, en ciudades donde el trabajo por días o semanas es más frecuente, como Cartagena y Apartadó, aparecen más altos los subsidios de transporte y alimentación. Es decir, cuando las trabajadoras están

más tiempo en el hogar, como es el caso de las internas, suelen recibir unos tipos específicos de rubros como especies, pero si están por semanas, días u horas, suelen ser otros muy distintos:

Ilustración 22: Tipo de bonificaciones por ciudad. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

Si cruzamos todos estos resultados con la encuesta del DANE, las respuestas son muy similares, toda vez que para el 2019 el 99.5 % dicen no haber recibido pagos en especie, además, se nota un leve crecimiento de esta respuesta negativa entre el 2018 y el 2019. Igualmente, la minoría que dice haber recibido pagos en especie calcula que estos fueron de \$120.986 para el año 2019.

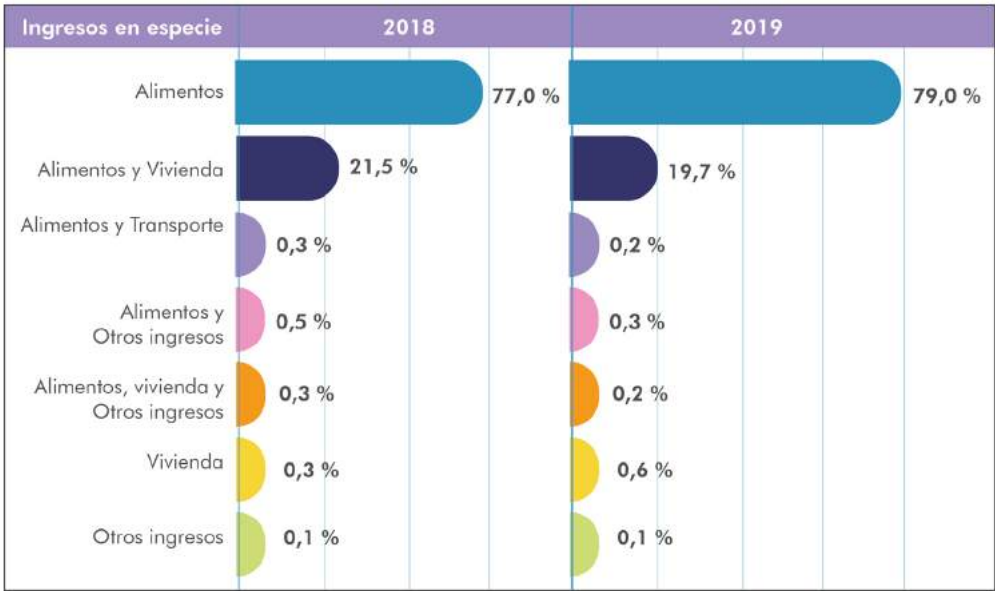
Ilustración 23: Pago en especies. GEIH. DANE 2018-2019



Fuente: Datos DANE. Elaboración propia.

Del mismo modo, al ver los datos de pago en especie indicados en la encuesta del DANE, se tiene que la mayoría fueron por alimentos y vivienda. Muy pocos por transporte, a diferencia de la encuesta TDR. Además, hay un crecimiento entre el 2018 y el 2019 en los pagos en especie con alimento. Estos datos, pueden reflejar —a manera de hipótesis— la baja en los valores reales salariales considerando los niveles de inflación.

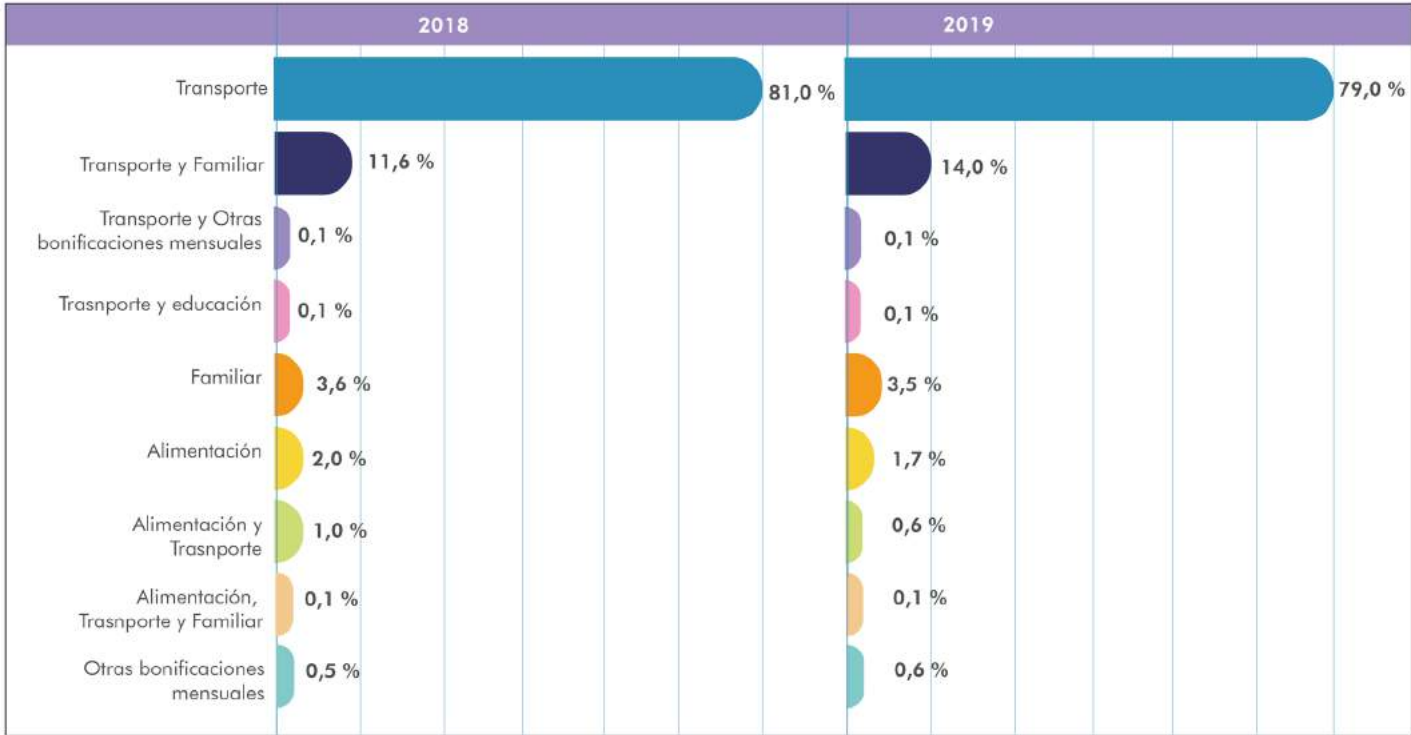
Ilustración 24: Pagos en especies por tipo. GEIH. 2018-2019



Fuente: Datos DANE. Elaboración propia.

De igual forma, la encuesta del DANE incluyó los beneficios o subsidios recibidos adicionales al pago. Allí es más claro que casi lo único que se reconoce como subsidio o beneficio es el transporte, como indica la ley, y como mostraba la encuesta de este estudio. Adicionalmente, aparecen subsidios familiares en un leve crecimiento.

Ilustración 25: Pagos beneficios y subsidios. GEIH. 2018-2019



Fuente: Datos DANE. Elaboración propia.

En suma, los pagos en especie y subsidios como parte de la remuneración de las trabajadoras domésticas siguen estando en una variable zona gris que cambia de ciudad en ciudad y de tipo de empleador. Aunque se reconoce que más o menos se está cumpliendo lo del subsidio de transporte que ampara la ley, todavía quedan muchas dudas sobre el uso de pago en especie, más en los casos de las trabajadoras domésticas internas en los que se asume que al tenerlas en el hogar se les deben descontar los rubros básicos de habitabilidad. Como bien lo advertía la OIT (2010), los pagos en especie pueden funcionar como un apoyo en ciertos escenarios donde las trabajadoras pasan por muchas necesidades —además están avalados por la ley—, pero en ninguna circunstancia pueden convertirse en un sustituto del salario o ingreso por el trabajo realizado, como ha venido pasando con el caso de los alimentos o el transporte, situación de la que también advertía el estudio realizado por la Encuesta Nacional Sindical (2019).

Seguridad social

En términos generales, es fácil deducir que el espíritu del Convenio 189 de la OIT tiene que ver con igualar las condiciones del trabajo doméstico con el resto de trabajos y oficios. En este sentido, en el artículo 14 el Convenio habla de las condiciones favorables para el trabajo doméstico en clave de asegurar regímenes de seguridad social. Sobre esto, la OIT advierte que estos regímenes de seguridad social deben implementarse de manera progresiva y en acuerdo con las organizaciones sociales y el Estado. Es tanta la importancia de este punto para la OIT, que en la Recomendación 201

del 2011 (mismo año del Convenio 189) insistían en abrir un diálogo social amplio para incrementar la cobertura de la seguridad social en el ámbito del trabajo doméstico.

En el caso colombiano, ha habido una expresa preocupación por encontrar un régimen que proteja a aquellas trabajadoras que no tienen un empleo fijo, que laboran por horas y en varios hogares a la vez. En este sentido, la sentencia T-237 del 2011 de la Corte Constitucional llamó la atención para hacer cumplir con la afiliación a la seguridad social como responsabilidad de los empleadores.

De este modo, el Decreto 2616 de 2013 buscó generar un esquema que permitiera «la vinculación de los trabajadores dependientes que laboren por períodos inferiores a un mes, a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar, con el fin de fomentar la formalización laboral».

A pesar de estos esfuerzos, tanto nacionales como regionales (Latinoamérica, por lo menos) el trabajo doméstico sigue considerándose un grupo de difícil cobertura (OIT, 2016a), toda vez que, como se ha dicho, es un trabajo alejado de los entes de control y regulado por relaciones intrahogar ocultas y regidas por la voluntad de los empleadores en el hogar. Esto genera como resultado que no se cuente con registros oficiales de las trabajadoras domésticas ni de los hogares empleadores. Por tanto, una de las razones para mejorar la vinculación a los regímenes de seguridad social tiene que ver también con la visibilización del trabajo doméstico a través de los registros oficiales.

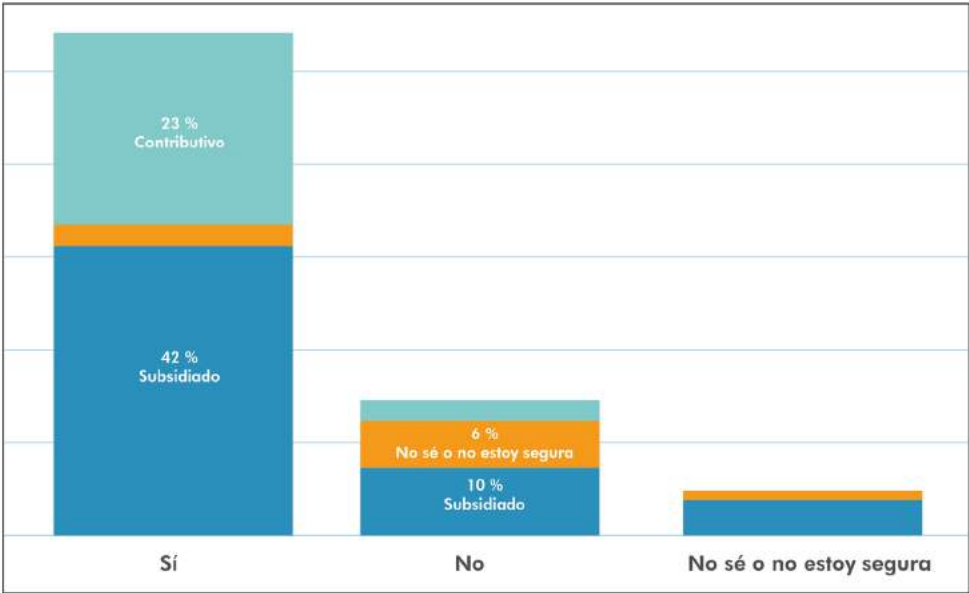
En suma, el avance en la seguridad social todavía se enfrenta a factores como la definición misma del trabajo doméstico y sus imaginarios alrededor de la relación laboral que implica falta de incentivos contributivos, falta de inspección en el trabajo doméstico, normatividad insuficiente, organización y capacidad institucional (OIT, 2016a), entre otros. Superar estas barreras es una estrategia fundamental para avanzar en la formalización del trabajo doméstico.

Para el caso de la encuesta TDR, se les preguntó a las trabajadoras si estaban afiliadas a un régimen de seguridad social y de qué tipo era este. Esto dio como resultado que un 65 % dicen estarlo, con un 42 % en el subsidiado y otro 23 % en el contributivo. Del 16 % que dicen no estar afiliadas, un 10 % dicen estar en el subsidiado, toda vez que lo hacen como beneficiarias de otra persona. Lo que llama la atención de esto, y como nos lo advertían algunas trabajadoras en los grupos focales realizados²⁶, es que en el régimen subsidiado (que es gratuito al ser parte del SISBEN²⁷) no tienen muchos de los beneficios que tendrían en la salud y pensión si pertenecieran al régimen contributivo. Por lo cual, con el régimen subsidiado el/a empleador/a se libra del pago directo a la seguridad social que han intentado exigir las iniciativas jurídicas antes mostradas.

²⁶ Ana Salamanca —SINTRAHIN—, grupo focal con sindicatos de trabajadoras domésticas remuneradas, 03 de agosto de 2020.

²⁷ El SISBEN es el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales del Estado colombiano. Entre los programas con los que cuenta está la Seguridad Social en el marco del régimen subsidiado. Disponible en: <https://www2.sisben.gov.co/Paginas/default.aspx>

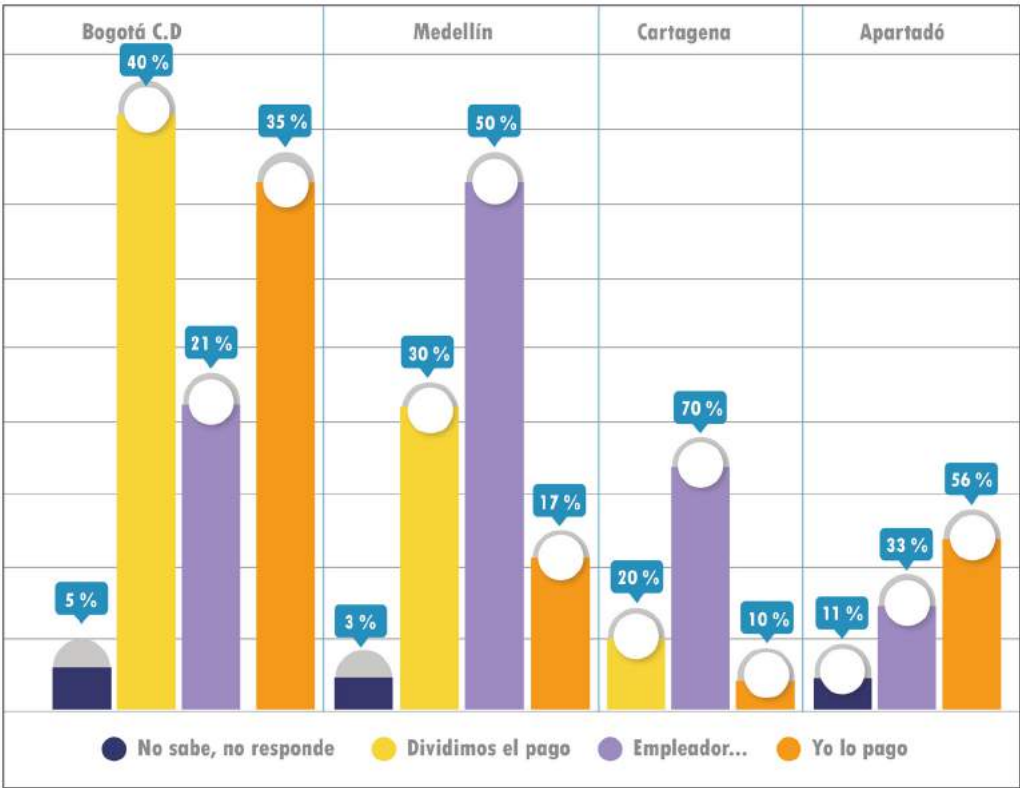
Ilustración 26: Afiliación a seguridad social y tipo de régimen. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

Adicionalmente, y si miramos quiénes pagan en el caso del régimen contributivo en cada una de las ciudades, encontramos que suele ser un pago que sí asume el empleador en un 43 % de los casos, en promedio. Del mismo modo, en un 29 % de los casos es un pago asumido por la trabajadora y en un 27 % es un pago dividido entre las dos partes. También, llama la atención cómo en Apartadó la mayoría de las trabajadoras pagan sus aportes al régimen de seguridad social, esto en relación con lo mostrado anteriormente respecto al trabajo por horas o a destajo.

Ilustración 27: Pagos al régimen contributivo por ciudades. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

Igualmente, en la encuesta del DANE se pregunta por el tipo de fondo de pensiones al que están afiliadas las trabajadoras, lo que evidencia también que la mayoría están en un régimen público o subsidiado (si se suman ISS, Cajanal y subsidiado). No obstante, advierte un crecimiento en la cotización a fondos privados, como ha venido ocurriendo con la mayoría de los trabajadores del país.

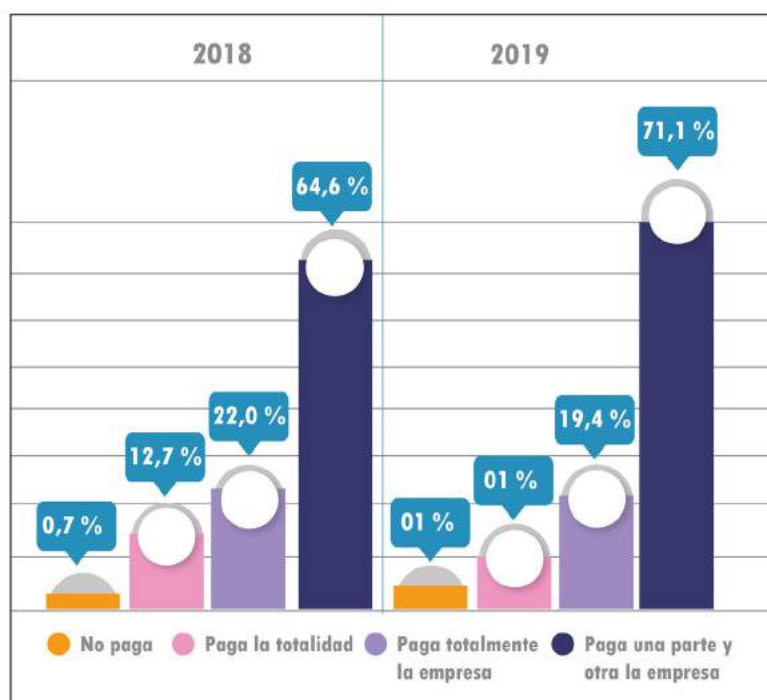
Ilustración 28: Tipo de fondo de pensiones. GEIH. 2018-2019



Fuente: Datos DANE. Elaboración propia.

Además, en la encuesta del DANE se puede ver que ha aumentado el pago dividido entre las dos partes y ha disminuido el pago solo de empleadores/as a las empresas, mientras se reduce, como ya se había mostrado, el pago total por parte de este segmento.

Ilustración 29: Pagos a fondos de pensiones. GEIH. 2018-2019



Fuente: Datos DANE. Elaboración propia.

En resumen, aunque se puede ver que en algunos casos los/as empleadores/as aprovechan el régimen subsidiado para no cumplir el pago de esta obligación, hay un crecimiento del pago compartido del régimen contributivo, lo que hace que disminuya el salario real que percibe la trabajadora. En aras de igualar el trabajo doméstico al resto de trabajos, debería también procurarse el pago total por parte de los empleadores.

Seguridad y salud

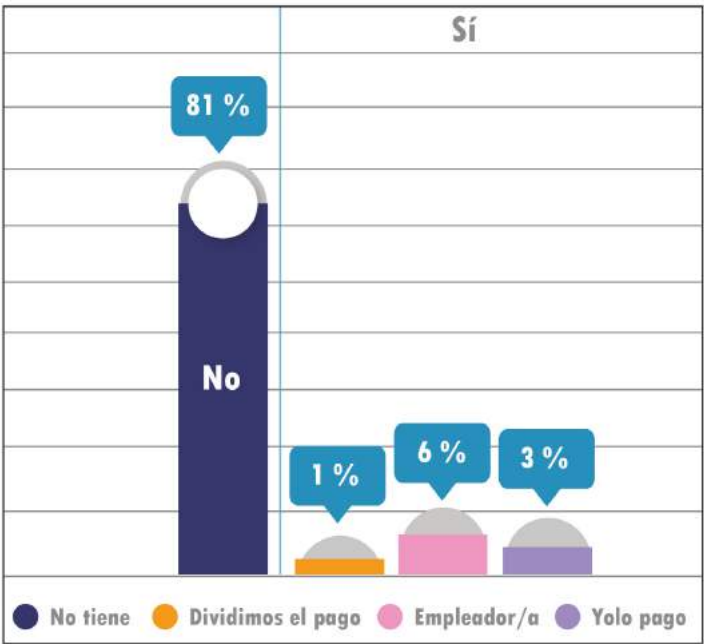
El artículo 13 del Convenio 189 de la OIT recoge lo correspondiente a entornos seguros para el trabajo. Es así como este artículo busca que los países miembros de la OIT tomen medidas para asegurar que los lugares de trabajo cuenten con medidas de seguridad y servicios de salud suficientes para los trabajadores.

Al igual que en la seguridad social, en Colombia se han buscado regímenes especiales para mejorar la cobertura en salud y la protección de los entornos laborales. A pesar de algunos avances a nivel legislativo —los regímenes de salud contributivos o subsidiados, la posibilidad de tener salud trabajando por días, los riesgos laborales para el trabajo doméstico, entre otros—, su aplicación sigue siendo muy baja.

Como en muchos de los temas analizados hasta ahora, a pesar de haber existido un esfuerzo legislativo para proteger con regímenes especiales a las trabajadoras domésticas, siguen siendo medidas teóricas que no hallan sustento en las cotidianidades de las trabajadoras. Esto toma relevancia si se tienen en cuenta las horas que trabajan a diario, el impacto que esto tiene sobre sus propios hogares y el riesgo de salud que esta labor tan intensa implica. Sumado a esto, se tienen los bajos ingresos que perciben y los núcleos familiares que deben sustentar con estos (Jiménez y Osorio, 2019), lo cual hace necesario una cobertura en salud más integral que pueda aliviar estas cargas (es decir, que no solo proteja a la trabajadora, sino que también tenga beneficios para su entorno familiar).

Es por ello por lo que en la encuesta a trabajadoras remuneradas del hogar se les preguntó si tenían algún acceso adicional a salud y quién pagaba por esto:

Ilustración 30: Acceso adicional a salud y quién lo paga. Encuesta TDR. 2020

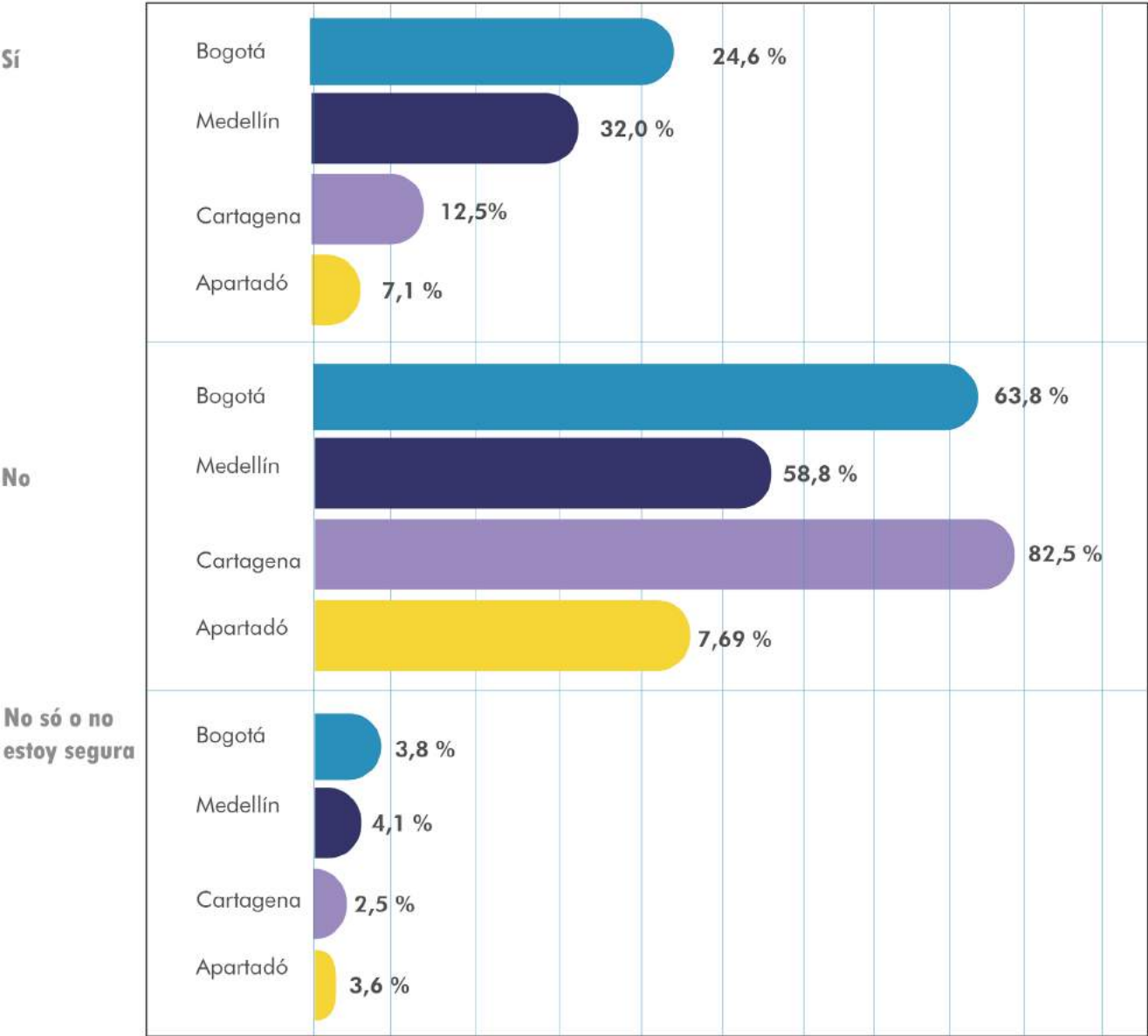


Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

El resultado parece ser concluyente, puesto que el 81 % responden no tener ninguna salud distinta a la que otorgan los regímenes de seguridad social. De las que sí tienen, solo un 6 % dicen que el empleador se las paga mientras que un 3 % dice pagarla. Aunque por ciudades el porcentaje de trabajadoras que dicen no tener salud es muy similar al general, vale la pena llamar la atención sobre Cartagena y Apartadó, toda vez que allí aumenta hasta el 95 % (en Cartagena), muy por encima del promedio de las otras dos ciudades. Es preciso recordar que Cartagena y Apartadó son las ciudades con más trabajo a destajo o por horas, como lo mencionábamos anteriormente.

Del mismo modo, se les preguntó si estaban afiliadas a riesgos profesionales (ARL), es decir, al seguro para cubrir los riesgos que ocurren en el lugar de trabajo, lo cual arrojó los siguientes resultados por ciudades:

Ilustración 31: Afiliación a riesgos profesionales por ciudades ARL. Encuesta TDR. 2020



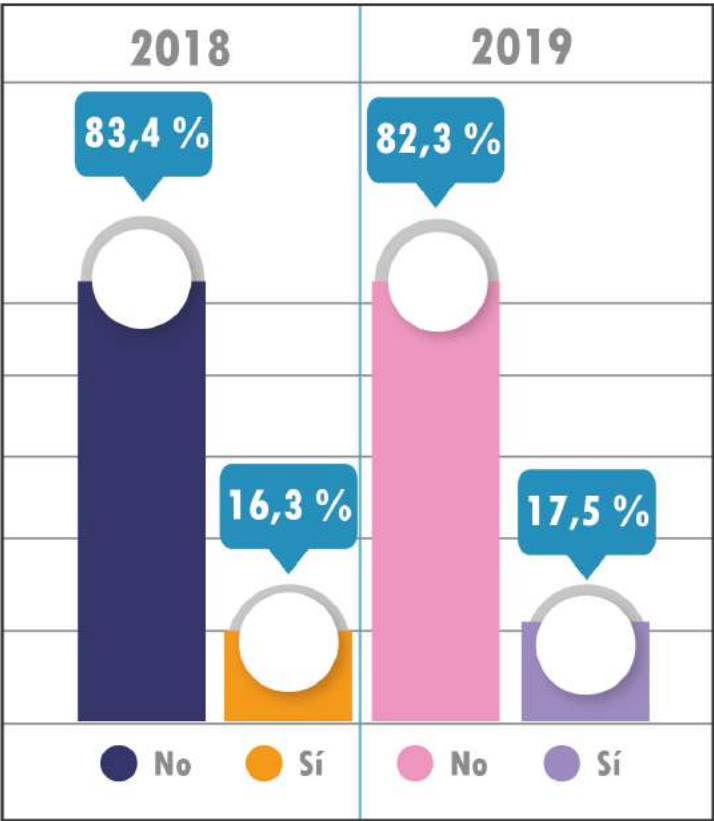
Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

De nuevo, Cartagena y Apartadó aparecen con los porcentajes más altos de no cobertura en salud, específicamente en riesgos profesionales. Entre Bogotá y Medellín aparecen las coberturas más altas, pero, aun así, con porcentajes muy bajos. En promedio, un 19 % de las trabajadoras dicen tener acceso a riesgos profesionales en su trabajo doméstico.

En la encuesta del DANE, por su parte, los resultados sobre la ARL parecen ser muy similares, debido a que para el 2019 el 82 % de las trabajadoras domésticas dicen no estar afiliadas a ninguna ARL.

En cualquier caso, vale resaltar que esta encuesta muestra un leve crecimiento en las que dicen que sí, al pasar de 16 % a 17 % entre el 2018 y el 2019.

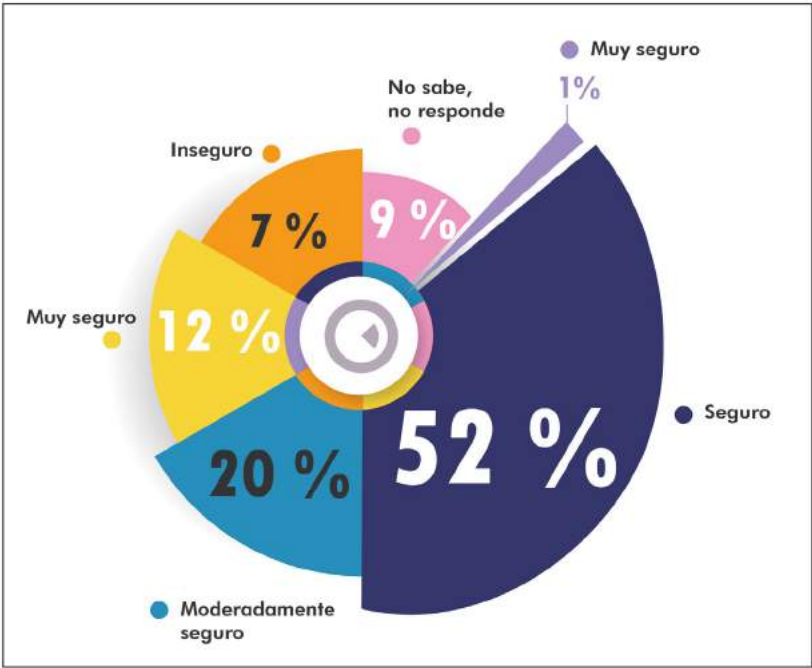
Ilustración 32: Afiliación a ARL. GEIH. 2018-2019



Fuente: Datos DANE. Elaboración propia.

Adicionalmente, quisimos saber si consideraban su lugar de trabajo un lugar seguro para trabajar. En general, encontramos que la mayoría lo consideran entre seguro y moderadamente seguro. Pocas respondieron inseguro o muy inseguro, no obstante, casi un 10 % de las trabajadoras prefirieron no responder esta pregunta. A pesar de que entre ciudades no hay mucha diferencia, vale decir que en Medellín el 12 % dijeron que el hogar donde trabajan es «inseguro», mientras que en el resto de las ciudades esta pregunta tuvo entre el 4 % y 6 % de las respuestas.

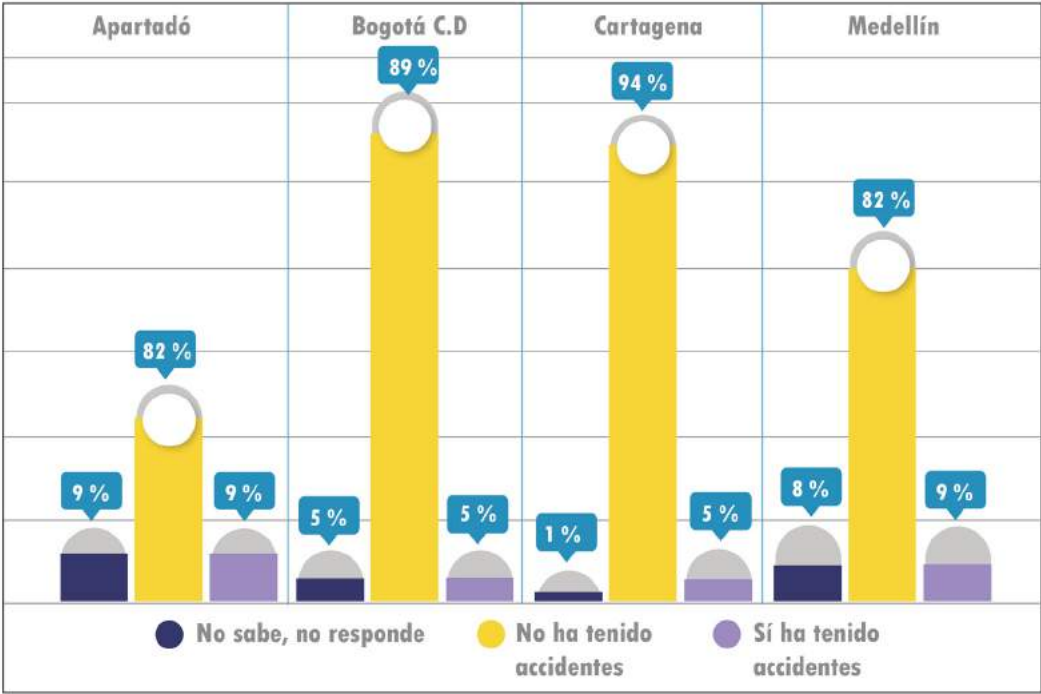
Ilustración 33: Seguridad en su lugar de trabajo. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

Unida a la pregunta anterior, indagamos si habían tenido accidentes en el trabajo en los últimos seis meses, lo que dio como resultado que el 87%, en promedio, no ha presentado accidentes en su lugar de trabajo. No obstante, hay que resaltar el caso de Medellín, debido a que allí el 12 % dijo que su lugar de trabajo era «inseguro» y el 9 % dijo que sí ha tenido accidentes de trabajo. Esto, además, es importante si tenemos en cuenta que es la ciudad con un promedio mayor de horas laboradas y con mayor porcentaje de trabajadoras que laboran como internas. Lo anterior evidencia que este exceso de horas, la condición de internas y la mayor exposición al trabajo dentro del hogar también aumenta los riesgos laborales.

Ilustración 34: Accidentes de trabajo en los últimos 6 meses. TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

En definitiva, las trabajadoras no tienen muchas alternativas de cobertura en salud y riesgos profesionales a la hora de realizar su trabajo. Por un lado, tienen poca cobertura en salud más allá de la de los regímenes de seguridad social y, por otro, el tema de riesgos laborales sigue siendo un tema ausente en la discusión sobre el trabajo doméstico remunerado. Como lo explica la OIT (2016a), el trabajo doméstico está expuesto a toda suerte de riesgos laborales, puesto que los hogares no están pensados como lugares de trabajo, por lo tanto, no están sujetos a medidas de control en seguridad. Adicionalmente, como explica Sandra Muñoz de AFL-CIO²⁸, para las aseguradoras de riesgos laborales, el trabajo doméstico es uno con los riesgos más bajos, comparado con trabajos de oficina o de otras personas que la mayoría del día realizan menos actividades. Pero como contaban las trabajadoras en el grupo focal y en la encuesta, los accidentes, quemaduras, cortadas, están siempre presentes en el trabajo²⁹.

Trabajo infantil

Uno de los puntos claves en los que ha insistido hace tiempo la OIT a sus países miembros es en la edad mínima para trabajar. Desde 1973 con el Convenio de la edad mínima (OIT, 1973), pasando por el Convenio sobre las peores formas de trabajo —Convenio 182— (OIT, 1999) ha existido la necesidad de definir un cuerpo legislativo claro sobre este tema. De este modo, el Convenio 189 no es la excepción y en el artículo 4 de este se demanda que los países miembros estipulen una edad mínima para el trabajo doméstico que no sea inferior a la que ley tiene para los trabajadores en general.

Para el caso colombiano, en 1999 se aprobó por ley el Convenio 138 de 1973 de la OIT sobre la edad mínima. En este sentido, la edad mínima en Colombia quedó de 15 años, no obstante, para los jóvenes entre 15 y 17 años que decidieran trabajar la ley exigía una previa autorización de un inspector local de trabajo o algún ente de control local. Además, la norma incluye una excepción que dicta que, si el trabajo implica riesgos físicos o mentales, solo debe ser permitido una vez se haya alcanzado la mayoría de edad.

A pesar de esta regulación y de la idea de mantener una edad mínima legalmente vigente, con unas instituciones que deberían vigilar, muchos estudios muestran que en el ámbito del trabajo doméstico el trabajo infantil sigue estando vigente. En particular, se explica la vulnerabilidad de múltiples factores y la migración interna en el país —bien sea por conflicto interno o por migraciones económicas— lleva a que las niñas, jóvenes y adolescentes también tengan que ser responsables de los ingresos del hogar (Jiménez y Osorio, 2019), lo cual se traduce, en muchos casos, en que se inserten a temprana edad en el trabajo doméstico remunerado.

Sobre esto, la OIT y algunos estados han intentado generar mecanismos para medir el trabajo doméstico en los países. En este sentido, la OIT tiene el SIMPOC (Programa de Información, Estadística y de Seguimiento en Materia de Trabajo Infantil, traducción de la sigla en inglés³⁰), el cual ha procurado recuperar a nivel mundial y regional estadísticas sobre el trabajo infantil, no obstante, estas siguen siendo muy generales y es difícil saber específicamente en qué tipo de trabajos se desempeñan. A pesar de ello, las estadísticas buscan diferencias entre los trabajos riesgosos para los menores y los que no lo son.

A pesar de esto, es difícil encontrar evidencia de trabajo infantil en el estudio aquí expuesto, pues a pesar de que sí se insinuaba su existencia, en grupos focales y entrevistas, no se daba precisión sobre

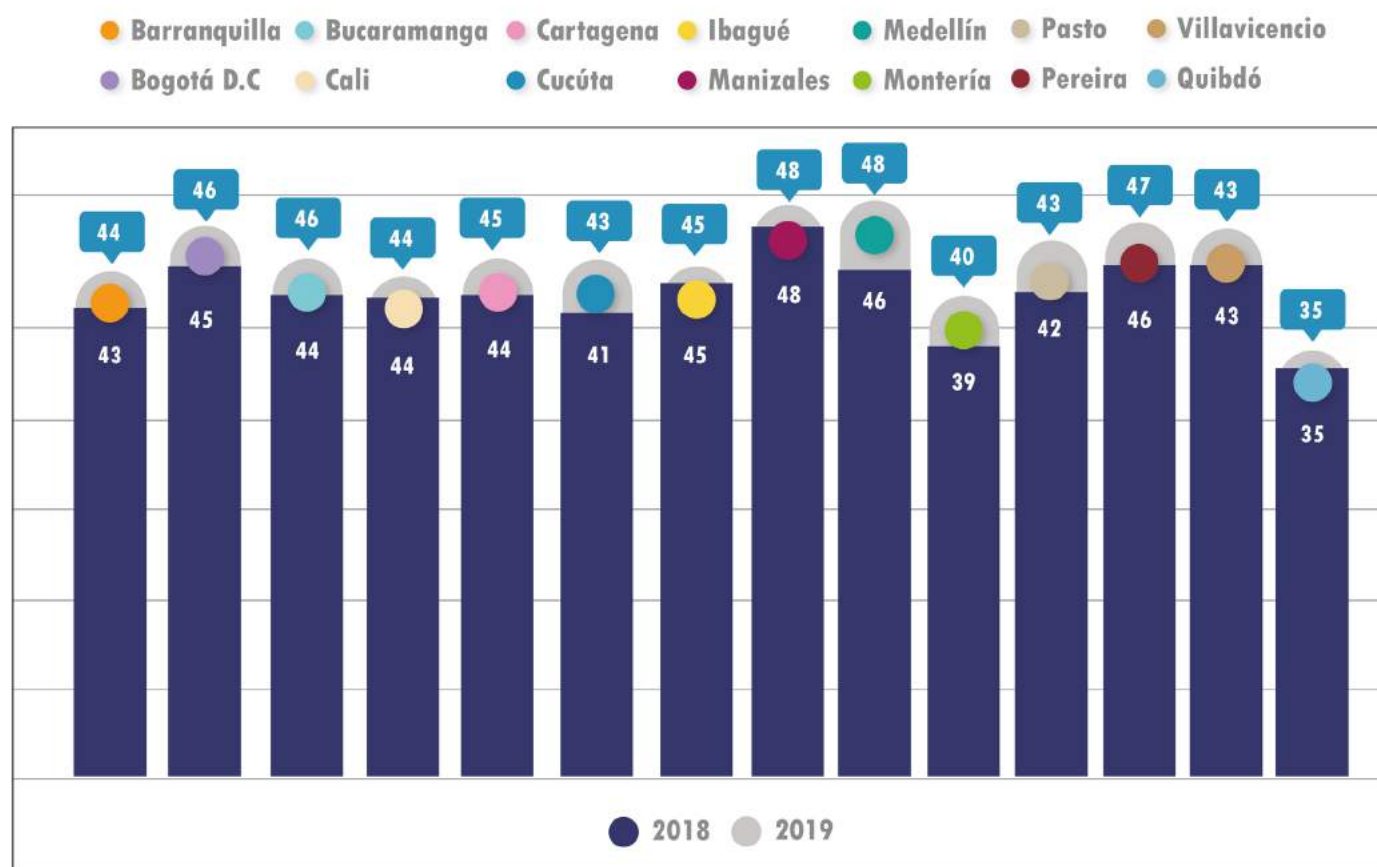
²⁸ Sandra Muñoz AFL-CIO, entrevista telefónica, 21 de julio de 2020.

²⁹ Grupo focal con trabajadoras domésticas remuneradas, 11 de julio de 2020.

³⁰ SIMPOC: <http://white.lim.ilo.org/ipec/pagina.php?seccion=44&pagina=162>

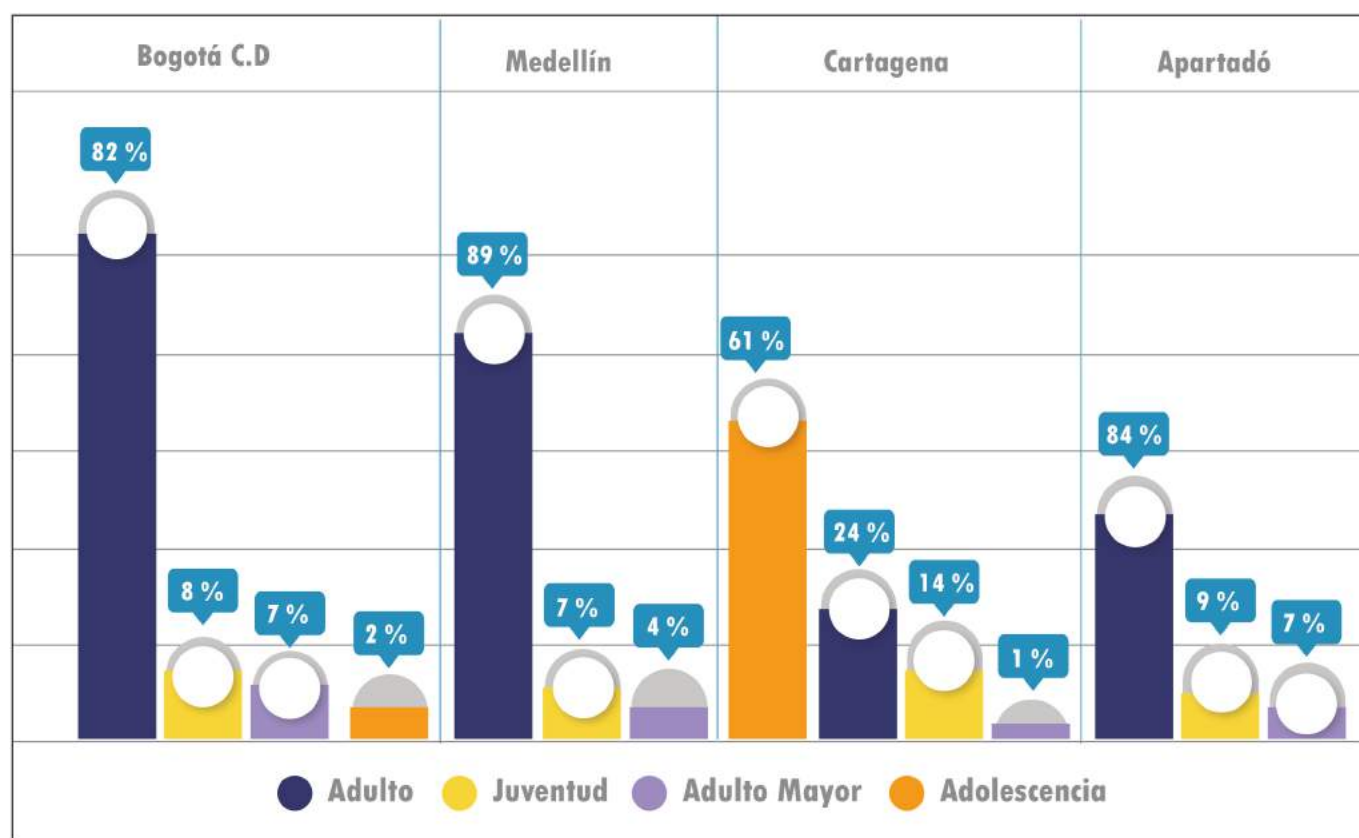
ello. Un ejemplo de esto se puede observar en los promedios de edades por ciudades de mujeres trabajadoras domésticas en la encuesta del DANE. Como se ve allí, todas las ciudades cuentan con un promedio por encima de los 35 años, aunque tienen ciudades con promedios más altos como Medellín, Manizales, Pereira y Bogotá y otros más bajos como Quibdó, Montería, Villavicencio y Cúcuta.

Ilustración 35: Promedios de edades por ciudades. GEIH. 2018-2019



Fuente: Datos DANE. Elaboración propia.

Si miramos la encuesta realizada por este estudio encontramos un promedio de edad parecido al del DANE: entre 40 y 45 años. No obstante, vale la pena mirar los rangos etarios por ciudades para detallar algunas diferencias. Quizás sea Medellín la ciudad con mujeres de mayor edad trabajando, como ya se advertía en la gráfica anterior, seguida de Apartadó. No obstante, es preciso observar que en Cartagena y Bogotá aparecen algunos casos de menores de 18 años, entre 16 y 17, pero según la legislación colombiana actual esto no se considera trabajo infantil, como se mostraba anteriormente.



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

Aunque, como se decía, no hay evidencia numérica fuerte para decir que hay presencia de trabajo infantil en estas cuatro ciudades, Adriana Cassiani³¹ nos cuenta en una conversación con ella que en Cartagena, por ejemplo, hay algunas jerarquías para contratar: se le da prevalencia a mujeres jóvenes y de municipios a las afueras de la ciudad, lo que habla también de las cargas racializadas y sexualizadas a la hora de elegir una trabajadora doméstica y lo que se ve también en las cifras etarias de esta ciudad.

En síntesis, el trabajo doméstico parece estar más concentrando entre los 40 y 50 años, además, como también lo muestra la encuesta del DANE, es un trabajo que ha venido envejeciendo con un aumento significativo en el grupo etario de adultas y adultas mayores. Esto sumado a que muchas no tuvieron (o todavía no tienen) derecho a una pensión por lo que tienen que seguir trabajando a edades adultas.

Vivienda

Una de las discusiones más frecuentes sobre el trabajo doméstico tiene que ver con el lugar de trabajo como vivienda de la trabajadora doméstica, es decir, como trabajo interno. Aunque se ha venido mostrando que esta figura cada vez es menos frecuente, dada la figura de trabajo por horas³², es claro que aún pervive la idea de trabajadora doméstica interna que vive en la casa donde trabaja y

³¹ Adriana Cassiani, Benkos Ku Suto Cartagena. Entrevista telefónica entrevista, 14 de agosto de 2020.

³² En el estudio de la Escuela Nacional Sindical (2018) se muestra que el trabajo interno se ha venido reduciendo de forma significativa en los últimos años, principalmente por la figura de trabajo por horas.

solo sale uno o dos días a la semana. Es por esto que el Convenio 189 de la OIT, en los artículos 6 y 9, recomienda que se deben asegurar condiciones de privacidad y decencia para este tipo de trabajo. Además, el Convenio advierte que esta figura debe darse solo por mutuo acuerdo entre trabajadoras y empleadores y no puede la trabajadora, en ninguna circunstancia, estar obligada a permanecer en el hogar si no lo desea. Todo esto en sintonía con unos acuerdos de horarios y tiempos de trabajo que no deben ser incumplidos solo por el hecho de estar bajo el mismo techo.

Como se decía anteriormente, la ley colombiana tiene una excepción de jornada para el trabajo interno, es decir para las trabajadoras que habitan donde laboran. En este sentido, la legislación colombiana sí reconoce este fenómeno, pero como se mostraba anteriormente, lo reconoce para aumentar «la discriminación directa de las mujeres en el mundo laboral, ya que el servicio doméstico es un sector particularmente feminizado³³».

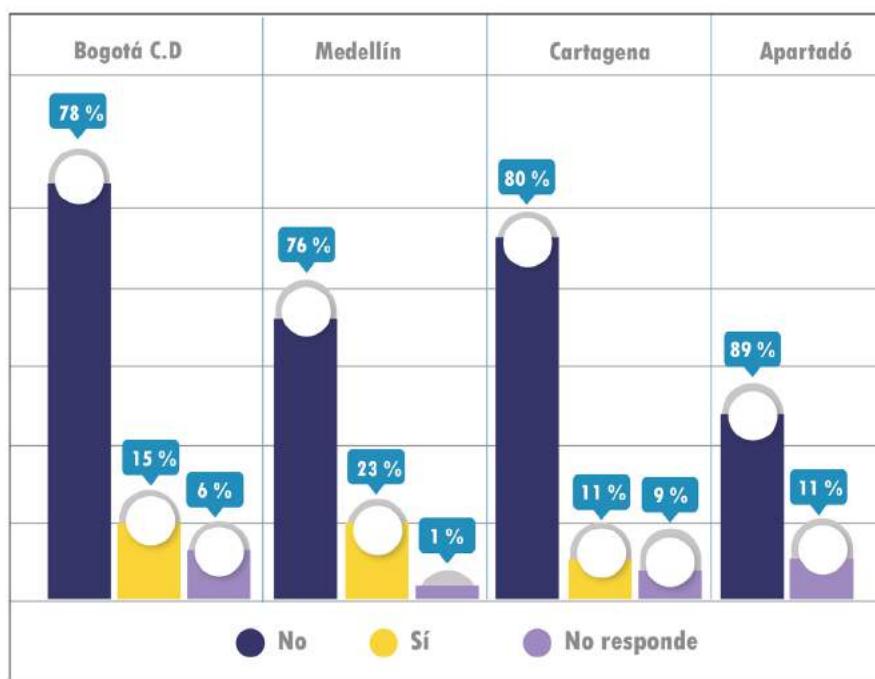
En este sentido, y a pesar de ser un tema al que no se le ha prestado mucha atención desde las iniciativas legislativas e institucionales, se reconoce que el trabajo doméstico interno suele estar más expuesto a prácticas de explotación, violencia o acoso en el trabajo (Jiménez y Osorio, 2019). En cierto sentido, esta modalidad de trabajo implica una expropiación del tiempo personal de la trabajadora e impacta las relaciones afectivas y familiares de la trabajadora (León, 2013).

Cuando el hogar de las trabajadoras domésticas es su mismo lugar de trabajo el impacto sobre su familia tiene notables afectaciones. Va perdiendo cotidianidades, se vuelve extraña en su propio hogar y cada vez se hace más difícil recuperar vínculos con su familia. Es esto lo que Younes y Molinier (2016) han llamado «lógica del familismo», donde se oculta el vínculo laboral (con los derechos que este implica) y se configura el trabajo doméstico remunerado como uno atado a servidumbres, amistades, caridades y regulación patriarcal. El problema de esta lógica, concluyen las autoras, es que «centrarse en la lógica del familismo en el hogar del empleador limita ver las formas de poder hacia las mujeres minorizadas y las relaciones y experiencias de las trabajadoras en sus propias familias» (Younes y Molinier, 2106:15).

En línea con lo anterior, quisimos saber si las trabajadoras domésticas viven donde trabajan, es decir son internas. Aunque, en promedio, el 81 % de las encuestadas no son internas, es importante ver cómo Medellín (el 27 %) y Cartagena (el 11 %) muestran unos porcentajes significativos de trabajadoras viviendo en los hogares para los que laboran.

³³ «Legislación de empleadas domésticas en Colombia» disponible en: <https://www.trabajadorasdomesticas.org/la-ley/legislacion-laboral-en-colombia.html>

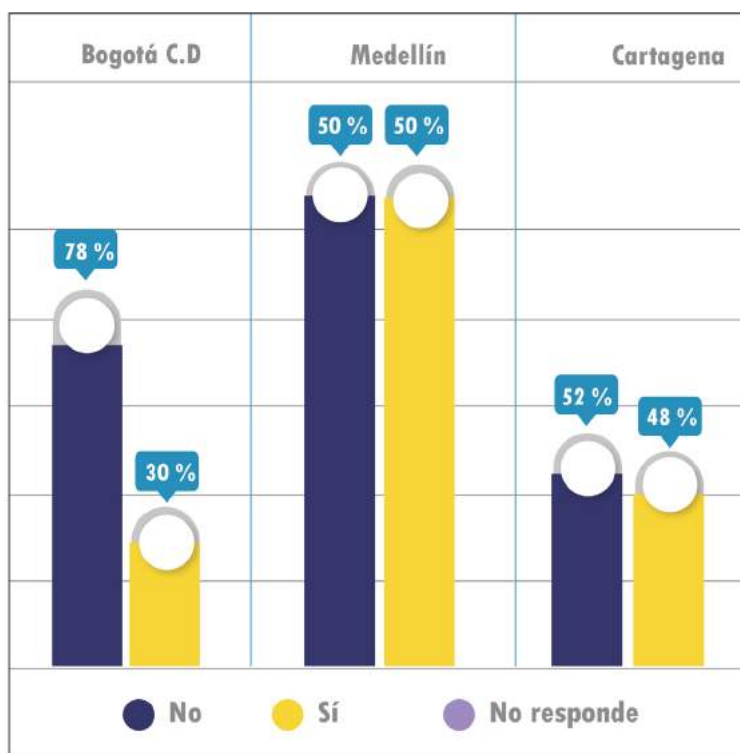
Ilustración 37: Hogar en el lugar donde trabaja. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

Al partir de las que respondieron que sí, quisimos conocer algunas características de esta habitabilidad en el lugar del trabajo. Lo primero que se les preguntó era si tenían habitación propia, lo que deja muchas dudas de dónde duermen las trabajadoras que están internas, toda vez que más del 50 % respondió que no.

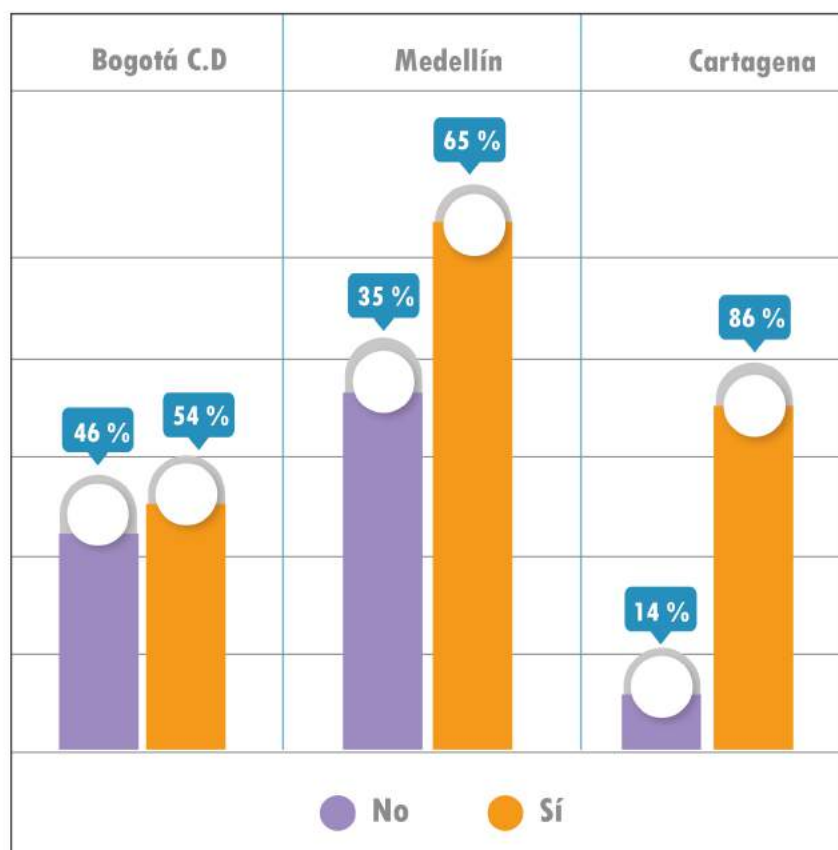
Ilustración 38: Internas ¿Tiene habitación propia? Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

Por otra parte, preguntamos si tenían baño propio, pero solo en Medellín son más las que tienen que las que no. E, igualmente, buscamos entender las formas de vivir en este hogar como, por ejemplo, si tienen acceso frecuente a otras zonas de la casa o urbanización cuando no están trabajando, lo cual dio como resultado que el 68 % de las encuestadas sí tienen (no aparece Apartadó porque no se registraron internas). Llama la atención el alto porcentaje de trabajadoras en Bogotá que dicen no tener este acceso.

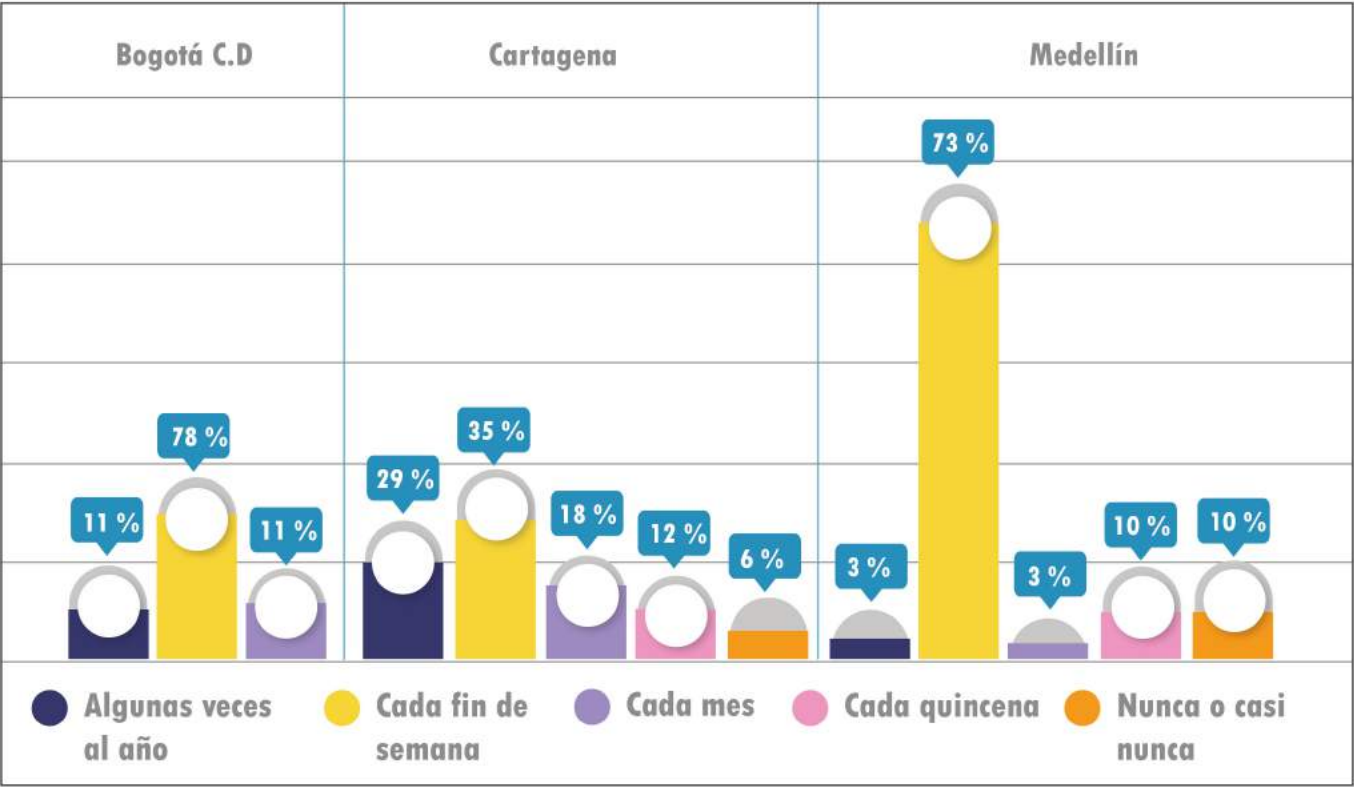
Ilustración 39: Acceso a otros espacios del hogar. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

Por último, para entender las dinámicas de las internas, preguntamos cada cuánto salen de la casa donde trabajan, lo que dio como resultado que la mayoría lo hace cada fin de semana (el 56 %). Además, se ven casos como el de Cartagena y el de Medellín donde aparecen porcentajes significativos de mujeres que solo algunas veces al año o el de Medellín con un 10 % que dicen: casi nunca. Una explicación probable para esto tiene que ver con la movilidad. Al analizar los municipios de residencia y en los que trabajan, se tiene que en Cartagena el 20 % de las encuestadas tienen su residencia por fuera de esta ciudad (como ya lo advertía Adriana Cassiani). Mientras que en Bogotá un 11 % y en Medellín un 10 %, lo cual muestra que a estas trabajadoras les queda más difícil salir del hogar donde están internas. Aunque en Medellín esta relación es más baja, sigue siendo llamativo un porcentaje de mujeres que no salen casi nunca, lo que afirma lo frecuente que son las trabajadoras internas «como de la familia» y la lógica familista en esta ciudad. Adicionalmente, con el inicio de la pandemia esta situación de confinamiento ha cambiado, puesto que muchas trabajadoras se han tenido que internalizar en los hogares donde trabajan. El anterior será un tema que se abordará a mayor profundidad en un capítulo posterior.

Ilustración 40: Frecuencia de salida del hogar. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

En general, y como nos lo contaba Andrea Londoño de «Hablemos de Empleadas Domésticas³⁴», el trabajo interno tiende a desaparecer por lo visto en las cifras y en la creciente modalidad por horas o días. No obstante, en algunas partes el trabajo doméstico suele estar asociado al trabajo que se hace viviendo en el hogar o al trabajo indeterminado que siempre está disponible para las necesidades de los miembros de la familia. Por otra parte, y también en línea con las recomendaciones del Convenio 189 de la OIT, muy poco se ha hecho por lograr que las trabajadoras domésticas tengan una vivienda digna distinta a en la que trabajan, y en el tema de subsidios o beneficios no hay ningún avance, más cuando se tiene que muchas de estas trabajadoras vienen de otras ciudades y terminan viviendo en lugares donde tienen poco capital social y menos relaciones económicas para establecer su propio hogar y familia.

Vacaciones y descanso

En la misma línea de igualar el trabajo doméstico remunerado al resto de trabajos, la OIT, en los artículos 7 y 9, les pide a los países miembros que tomen medidas para asegurar vacaciones anuales pagadas (así como días de descanso) tanto para las trabajadoras domésticas internas como para las que van por días u horas.

De nuevo, el problema de esto no es tanto la normativa vigente, toda vez que, en el papel —en las leyes existentes— el trabajo doméstico remunerado debería contar con un contrato que incluya estas

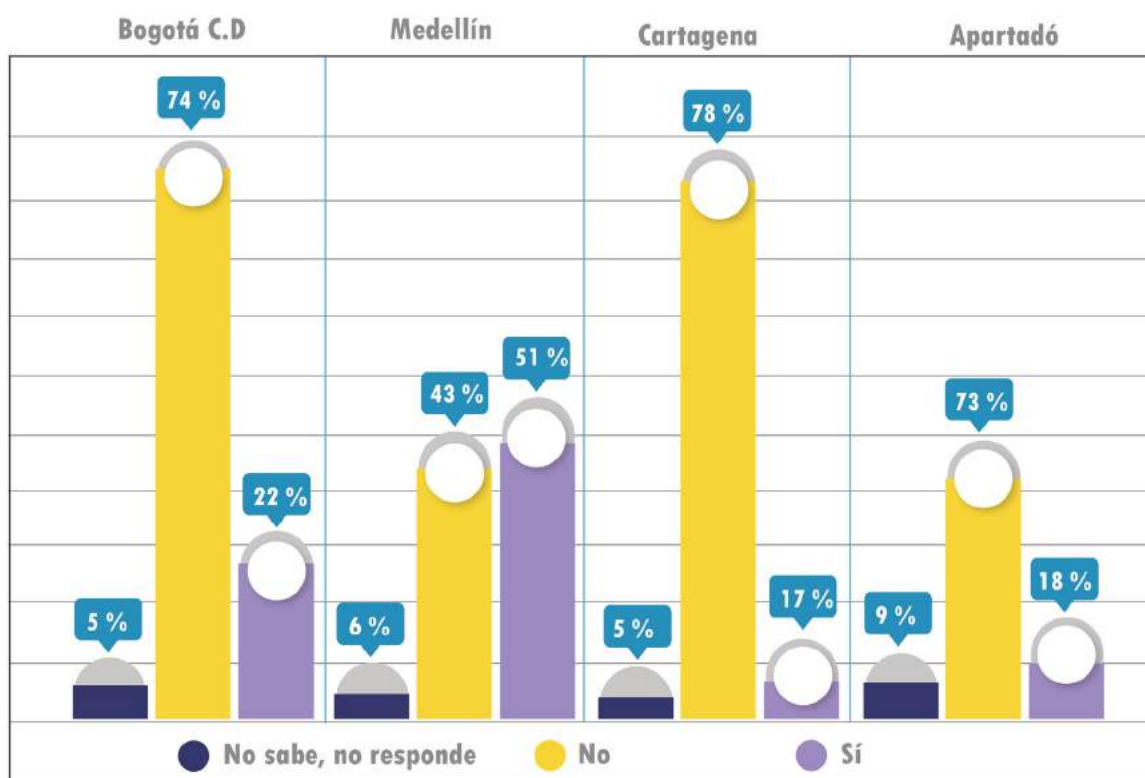
³⁴ Andrea Londoño, Hablemos de Empleadas Domésticas, entrevista telefónica, 10 de julio de 2020.

vacaciones pagas y con los días de descanso estipulados. Pero, como se ha insistido en los puntos anteriores, el trabajo doméstico sigue estando lejos de esta plataforma de inteligibilidad lo que le impide ser pensado y tratado como un trabajo «cualquiera».

Por lo anterior, aparecen todos los problemas «prácticos» a la hora de aplicar la legislación. En general, se evidencia que los horarios nunca dan tiempo para descanso, que solo se paga lo que se acuerda mas no lo que exige este acuerdo y que al no tener horarios definidos es muy complicado que pueda marcarse la separación con las horas de trabajo.

En tal sentido, la primera pregunta que hicimos en esta línea fue si las trabajadoras tenían vacaciones pagas. Porcentualmente, más de la mitad no tienen vacaciones pagas al año, con un alto porcentaje en Cartagena y Bogotá. Llama la atención que en Medellín sí hubo una gran cantidad de trabajadoras que decían tener vacaciones pagas al año. Al ver la cantidad de días que tienen vacaciones pagas, se observa que la mayoría respondieron cerca a los 15 días por año.

Ilustración 41: Vacaciones pagas al año. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

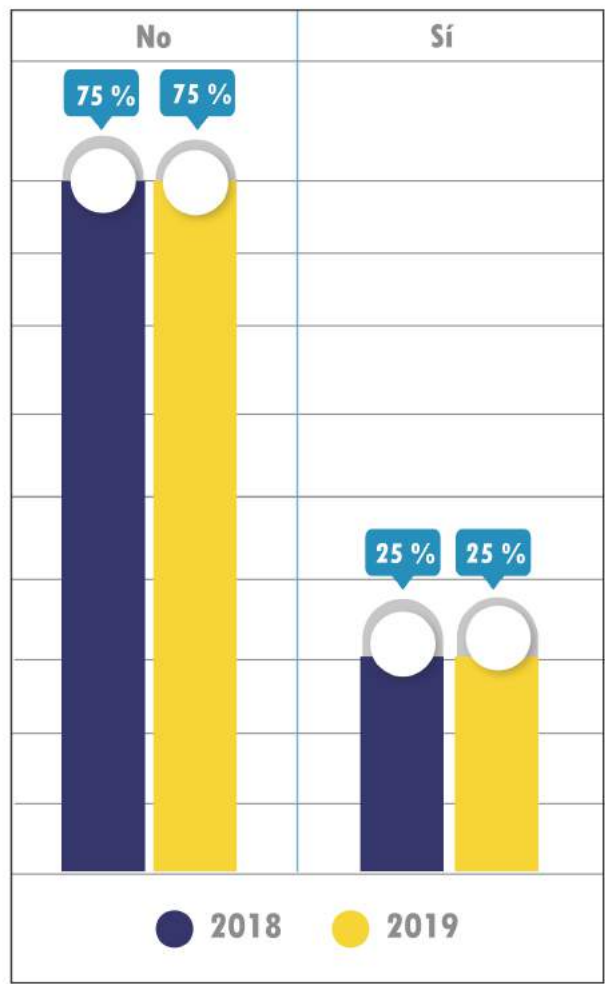
Al parecer, es más probable que en contratos escritos y de larga trayectoria las trabajadoras puedan acceder a vacaciones. Adicionalmente, las que están internas, como es el caso de Medellín, —donde predomina esta figura— tienen más probabilidad de acceder a vacaciones. En particular, el 40 % de las que respondieron ser internas (de las cuatro ciudades) dijeron tener vacaciones pagas. Mientras que de las que trabajan por otras modalidades, solo el 24 % dicen tener pago en su periodo de vacaciones. Del mismo modo, si cruzamos la modalidad de contrato escrito con otras modalidades, se tiene que el 69 % de las de contrato escrito tienen vacaciones pagas, mientras que, en otras modalidades, incluida la de contrato verbal, solo el 20 % tienen vacaciones pagas. En suma, la

formalización de estos factores sí afecta en este ítem sugerido por el Convenio 189 de la OIT.

Al ver los datos del DANE para esta misma pregunta, el panorama nacional es muy similar. En promedio, el 75 % dice no tener vacaciones pagas, sin mucha variación entre los años 2018 y 2019.

Es decir, se mantiene solo un 25 % que dice tener pago por sus vacaciones a nivel nacional.

Ilustración 42: Vacaciones pagas. GEIH. 2018-2019



Fuente: Datos DANE. Elaboración propia.

Inspección en el trabajo

Aunque este quizás sea el punto en que menos se ha avanzado a nivel global, la OIT en el artículo 17 del Convenio 189 insta a los países miembros a tomar medidas que permitan avanzar en la inspección en el trabajo doméstico remunerado. No obstante, en Colombia poco se ha hecho al respecto, pero, como muestran los datos presentados hasta ahora, es más que urgente poder implementar algunas formas de control al interior de los hogares, debido a que la lógica del encierro y de la intimidad de la familia permite toda suerte de discriminaciones y atropellos contra las trabajadoras domésticas.

Sobre este tema la OIT ha producido suficiente información para implementar procedimientos de inspección en cualquier país. En sus recomendaciones se encuentra priorizar la inspección,

especialmente, para combatir el trabajo infantil, la regulación migratoria, el trabajo forzoso y las medidas de seguridad en el trabajo (OIT, 2016a). Para lograr esto, el gran reto que advierte la OIT se encuentra en las mismas concepciones alrededor del trabajo doméstico, toda vez que:

la relación entre los trabajadores domésticos y sus empleadores es atípica en el sentido de que el trabajo se realiza en la privacidad del domicilio, en lugares que no fueron concebidos para ser lugares de trabajo, y para personas con tendencia a no considerarse a sí mismas como empleadoras (OIT, 2016a: 15).

Además, agrega la misma OIT en otro documento:

La inspección del trabajo doméstico plantea en todos los países de la región el reto de crear mecanismos que no interfieran con el derecho a la inviolabilidad del domicilio privado. Por otro lado, en un contexto en el que las reformas normativas son recientes, intensificar la fiscalización de su cumplimiento es esencial. En este sentido, hay que destacar las novedosas estrategias que se están empleando en algunos países de la región. En primer lugar, son cada vez más los países que establecen la obligatoriedad de la inscripción de los contratos de trabajo en registros habilitados para ello. Esta práctica permite tener un mayor control y favorece la fiscalización (OIT, 2016b: 44).

A pesar de ello, diversos países han adelantado acciones que comprometen a varias instituciones del Estado y trabajan multidimensionalmente, como es el caso de Uruguay, donde se diseñó e implementó una estructura institucional fuerte que pudiera acceder y vigilar constantemente las condiciones de las trabajadoras domésticas remuneradas. Mediante medidas pedagógicas y «suaves», como visitas a los hogares, voz a voz, campañas puerta a puerta y medidas más estatales en cambios legislativos, este país ha venido logrando un control certero en la formalización del trabajo doméstico a través de la inspección del mismo (OIT, 2016).

Adicionalmente, y como se ha venido mostrando a lo largo de este documento, es esencial la formalización vía regulación de contratos, seguridad social y pensional, más todos estos factores que permiten tener información actualizada y real sobre el trabajo doméstico remunerado para, de este modo, poder llevar un control efectivo de inspección de las condiciones laborales.

El funcionario del Ministerio de Trabajo³⁵ al contrastar esto con el caso colombiano nos dice que, en el papel, los inspectores laborales actuales tienen todas las herramientas administrativas para poder llevar control de las condiciones laborales en los lugares de trabajo. Toda vez que, como él lo explica, los inspectores son la «policía laboral administrativa» y podrían exigir documentos y comprobantes de pagos a los empleadores. No obstante, si se logra demostrar el vínculo laboral y el atropello de derechos, solo se puede remitir esto a la justicia laboral, lo cual puede ser un proceso eterno, más para una trabajadora que no tiene recursos para un abogado o un acompañamiento efectivo. Además, agrega el funcionario, los inspectores son muy pocos para la cantidad de trabajo que tienen y la mayoría del tiempo concentran sus actividades en grandes industrias y empresas donde los sindicatos les demandan control efectivo de los derechos laborales. Esto puede ser una recomendación adelantada, la labor de los sindicatos de trabajo doméstico existentes podría servir para lograr avances en materia de inspección laboral en el ámbito del trabajo doméstico remunerado, en tanto hacen las veces de presión a las instituciones y acompañamiento en casos específicos donde se presentan todo tipo de abusos.

³⁵ Funcionario del Ministerio de Trabajo, entrevista telefónica, 06 de julio de 2020.

Derechos políticos

Libertad de asociación y sindical y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

El artículo 3 del Convenio 189 de la OIT hace énfasis en la importancia de que los países miembros den garantías efectivas para que las trabajadoras domésticas tengan escenarios para «la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva» (OIT, 2011: 3). Esto implica, agrega el Convenio, que todos los trabajadores domésticos deben tener la posibilidad de organizar y liderar federaciones, organizaciones, confederaciones, así como la posibilidad de afiliarse a estas sin ser discriminados en su lugar de trabajo.

Unos años después de elaborado el Convenio 189, la OIT reconocía que parte del logro de este convenio era el crecimiento y la aparición de sindicatos de trabajadores domésticos a lo largo del planeta (OIT, 2016³⁶). Aunado a esto, dice el documento, la agenda del trabajo doméstico empezó a estar de manera más frecuente en los planes de gobierno. Sin embargo, sugería que muchas de las condiciones de discriminación estructural no se habían modificado sustancialmente a pesar del surgimiento de estas organizaciones. Pero, como lo indicaba una líder sindical de trabajadoras domésticas en uno de los grupos focales, «¿cómo sería entonces si no tuviéramos sindicatos?»³⁷.

En otro diagnóstico, si se quiere más independiente de la OIT, sobre el Convenio y su apuesta por la negociación colectiva se muestra que el tema de la sindicalización todavía está por verse. A pesar de rescatar algunas apuestas aisladas de sindicatos en algunos países, reconoce que la falta de federaciones y confederaciones hace que no tengan mucho impacto en las decisiones estatales, mucho menos en la negociación colectiva de sus derechos, uno de los pilares del Convenio 189 (Goldsmith, 2013).

Es en este sentido que deben pensarse los sindicatos y las formas de organización colectiva: como un bloque coherente y constante que pueda estar vigilando y presionando las agendas públicas respecto al cumplimiento de los derechos y acuerdos con el sector del trabajo doméstico. Entre ellas, por ejemplo, lograr que avancen las medidas para tener inspección en el trabajo doméstico o la divulgación de información entre los distintos agentes que involucran a este sector (OIT, 2016³⁸). Lo anterior es importante, si se toma en cuenta que, como se ha expuesto, la desconexión entre trabajadoras domésticas y el aislamiento en el que ejercen su labor no permite que haya puentes de trabajo ni monitoreo de sus acciones, demandas y derechos.

Es por ello por lo que debe exigírsele más a los gobiernos en este ámbito, en particular, en la promoción de plataformas de negociación colectiva, sistemas de información, sistemas de registro y, en general, oxigenar las condiciones reales del trabajo doméstico donde tanto trabajadores como empleadores/as puedan sentarse a discutir las condiciones y demandas que tienen actualmente (OIT, 2015).

El caso colombiano, por su parte, no es muy distinto al del resto de la región. Donde se cuenta con algunos sindicatos y algunas mesas intersindicales, pero todavía lejos de tener confederaciones o

³⁶ Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe.

³⁷ Ruth Pertuz, Delegada general Sindicato de Empleadas. Truncovic. Grupo focal con sindicatos de trabajadoras domésticas remuneradas, 03 de agosto de 2020.

³⁸ Inspección del trabajo.

federaciones que puedan actuar en bloque. Uno de los primeros sindicatos que existió para el trabajo doméstico fue Sintrasedom (Sindicato Nacional de Trabajadoras del Servicio Doméstico), en la década de los 80. De allí han aparecido, en casi todas las regiones del país, algunos más cercanos a las luchas obreras de diversos sectores y otros como correlato de las recomendaciones del Convenio 189 de la OIT, como es el caso de UTRASD, sindicato con componente étnico, que trabaja en varias ciudades y con un crecimiento interesante en cuanto a número de afiliadas y acciones en terreno.

Más allá de lo formal y de los intentos por hacer avanzar estas organizaciones, vale la pena decir que en Colombia todavía prima un estigma y una criminalización fuerte contra las organizaciones sindicales. Así lo explica la presidenta de UTRASD:

Ser sindicalista en Colombia es un delito. Cuando salimos a ciertos espacios la gente se acerca y nos dice «qué pereza, los sindicatos quiebran empresas». Porque está ese estigma tan general de que los sindicatos están en contra de las empresas, pero los sindicatos lo que hacemos es reivindicar derechos de los trabajadores. Esos derechos que los empleadores no quieren reconocer a las buenas. Todo el sindicalismo es democracia y la mayoría de las empresas son antidemocráticas, por eso no gusta la figura sindical. Así no guste tenemos que seguir en la lucha, porque si no nos organizamos no vamos a tener derechos. Eso toca sacrificio, porque eso no cae del cielo³⁹.

También, como nos lo explicaba otra líder sindical, el solo hecho de ser lideresas y estar trabajando por el derecho de las trabajadoras domésticas pone en riesgo su labor frente a los empleadores:

Hablemos de mi caso. De las mujeres que también somos lideresas y tenemos seguridad a raíz de las amenazas que recibimos por el liderazgo que tenemos. Yo trabajaba en Rionegro y la empleadora me dijo que no volviera porque le colocaba en riesgo la familia de ella. Como ser empleada doméstica y a la vez defender otras cosas como los restablecimientos de derechos termina truncando otros derechos. Yo le decía a la empleadora que no tenía razón por el riesgo de seguridad mía, porque termina afectándome la economía a raíz de un tema de seguridad por simplemente defender una causa⁴⁰.

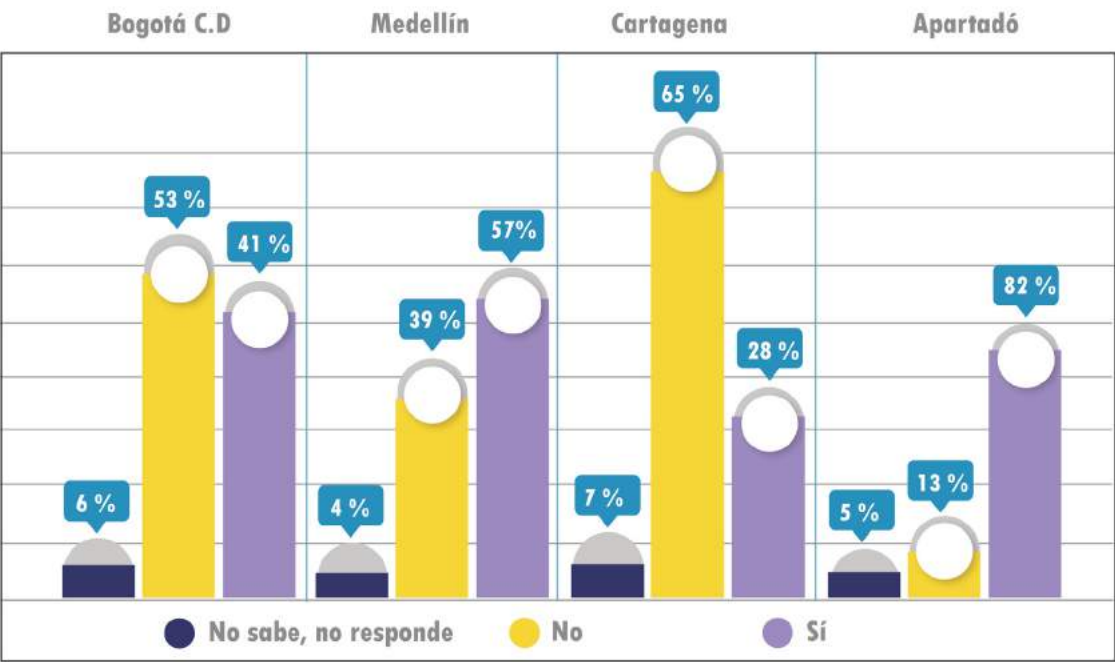
A pesar de esto, como las lideresas lo reconocen, el trabajo es incansable y aún sin garantías confían en que yendo de barrio en barrio e intentando afiliar nuevas trabajadoras domésticas se puede ir formando un bloque que tenga suficiente incidencia en el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas, debido a que al final del día logran que más trabajadoras domésticas estén en capacidad de conocer sus derechos, las instancias de protección y poder negociar mejores condiciones laborales. Las mismas trabajadoras organizadas reconocen que el abuso parte del desconocimiento que tienen las trabajadoras de sus derechos. Del mismo modo, ha existido en el corazón de estas organizaciones una preocupación por realizar estudios, recolectar cifras e ir formando un corpus analítico sobre la situación del trabajo doméstico en el país, ya que la información oficial es poca y suele variar bastante.

Con el propósito de entender mejor esto, preguntamos a las trabajadoras domésticas si conocían sindicatos u organizaciones que trabajaran por su sector en su ciudad. Lo cual dio como resultado que, en promedio, el 43 % de las trabajadoras no conocen ningún sindicato u organización (los porcentajes más altos están en Cartagena o Bogotá). Es importante tener en cuenta que el trabajo de UTRASD es más fuerte en Medellín y Apartadó, puesto que allí tienen más presencia y acciones.

³⁹ Claribed Palacios, grupo focal con trabajadoras domésticas remuneradas, 11 de julio de 2020.

⁴⁰ Yolanda Perea —UTRASD—, grupo focal con trabajadoras domésticas remuneradas, 11 de julio de 2020.

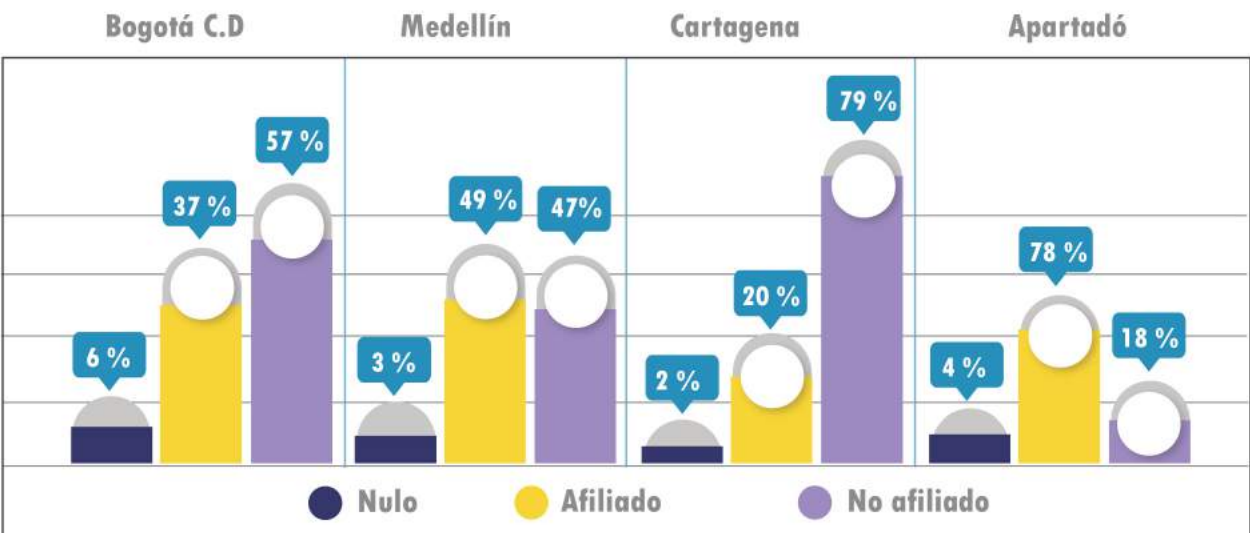
Ilustración 43: Conocimiento de sindicatos en su ciudad. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

También, quisimos saber si estaban afiliadas a algunas de estas organizaciones sindicales. Allí obtuvimos que el 46 % de las trabajadoras sí lo estaban. Los porcentajes más altos fueron en Apartadó (el 78 %) y Medellín (el 49%), mientras que Bogotá y Cartagena se mantuvieron entre el 20 % y el 30 %.

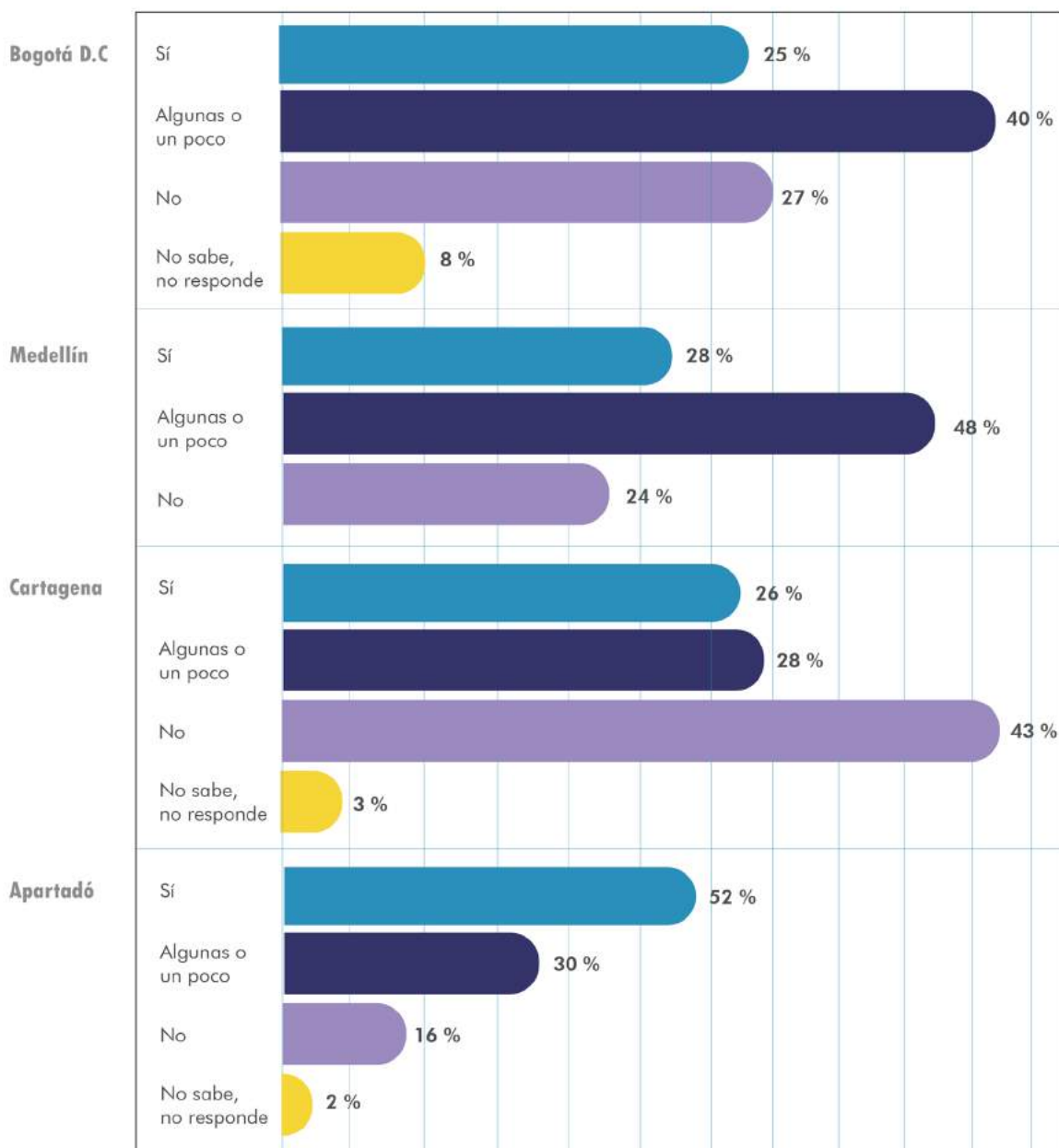
Ilustración 44: Afiliación a sindicatos u organizaciones. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

Unido a esto, les preguntamos si conocían las leyes sobre el trabajo doméstico en Colombia. Como resultado obtuvimos que el 27 % de las encuestadas no conoce nada al respecto, el 37 % conoce algunas o un poco y el 32 % sí las conoce. Esto es particularmente alto en Apartadó, donde el 52 % dice sí conocerlas y más bajo en Cartagena, con un 43 % de trabajadoras que respondieron no conocer las leyes.

Ilustración 45: Conocimiento de leyes sobre trabajo doméstico en Colombia. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

Adicionalmente, si cruzamos las que pertenecen a sindicatos, con las que poseen conocimiento de las leyes tenemos que, en promedio, el 67 % de las trabajadoras domésticas que pertenecen a un sindicato u organización sí conocen la normatividad respecto al trabajo doméstico. Es decir, casi el doble que el resto de la población de trabajadoras. Lo cual indica que esta afiliación viene también con una formación política para defender sus derechos y apuestas como sector.

Con lo anterior, es más clara la importancia de los sindicatos, como lo explica la misma OIT (2015), ya no son sindicatos solo atados a las lógicas de huelgas o paros, sino, también, a la posibilidad de mantener canales de información activos, defensa de derechos, negociaciones y formas de cohesión entre trabajadoras que suelen estar aisladas y de espaldas a las luchas por derechos que este sector ha venido dando.

Sociedad civil: Campañas de información y sensibilización

En los documentos previos al Convenio 189, la OIT resaltaba la importancia de las campañas públicas o privadas para la sensibilización pública de los derechos de las trabajadoras domésticas (OIT, 2010). Allí reconocían algunas buenas prácticas sobre esto, como el caso colombiano con algunas páginas web que daban información sencilla sobre las modalidades de contratación, así como plantillas de liquidación y cálculos de salarios. O el caso surafricano, donde se obligaba a todas las instituciones a publicar claramente las decisiones tomadas para proteger los derechos de las trabajadoras domésticas. También, mostraban el caso de Suiza, donde una campaña en medios públicos de sensibilización por el trabajo doméstico e informal permitió recibir miles de solicitudes de formalización, lo que da cuenta quizás del impacto de estas campañas. En casos más cercanos, se muestra el de Argentina, por ejemplo, donde se enviaban cartas a empleadores con ciertos ingresos altos y que declaraban no contratar trabajo doméstico. O el de Ecuador donde, junto con las leyes y altas penalizaciones, se incentiva la formalización y pago de seguridad social al trabajo doméstico (OIT, 2016b).

En suma, la OIT (2016) reconoce que en casi todos los países miembros las campañas ya existen. Ya se cuenta con material impreso o audiovisual y las instituciones gubernamentales tienen el tema en algún lugar de su agenda; quizás en unos países es un tema más central que en otros. Adicionalmente, se reconoce que también emergen campañas de las organizaciones para buscar cambios estructurales en materia de cumplimiento de derechos para las trabajadoras domésticas remuneradas. No obstante, anota la OIT (2016), las campañas por sí solas no sirven para mucho, por ello está lo que ellos llaman un «enfoque multidimensional». Esto implica, entre otras cosas, que el cambio normativo y social debe de estar acompañado de fuertes acciones entre todos los actores involucrados en el trabajo doméstico, es decir, no es solo un tema que compete a quienes desempeñan este oficio. De hecho, explica este documento, «son los países que han optado por esquemas de acción multidimensionales los que han logrado mayores avances» (OIT, 2016b: 43).

Es por lo anterior que estos sindicatos y organizaciones han creado campañas con sus pocos recursos para poder llegar a más trabajadoras domésticas. El caso colombiano es uno claro de campañas desde muchos ámbitos y con muchos enfoques. Una de ellas, por ejemplo, es la campaña y sitio web llamado «Hablemos de empujadas domésticas», donde se ha buscado movilizar a las trabajadoras domésticas alrededor de la visibilización y materialización de derechos. Como nos lo explica su coordinadora: la campaña se mueve en cuatro frentes: empleadas, empleadores, Gobierno nacional y medios de comunicación. Lo anterior hace eco a la importancia de las campañas multidimensionales que recomienda la OIT. Uno de los logros de esta iniciativa, por ejemplo, fue avanzar en el 2013 en un «litigio estratégico para impulsar la ley de prima», la cual se hizo realidad tres años después de vueltas en el legislativo y de negociaciones.

Otra campaña reciente ha sido la construcción de una aplicación llamada Aliadas , en esfuerzo entre varios sindicatos del país, la ENS y la cooperación internacional. Esta aplicación sirve para que las trabajadoras domésticas tengan al alcance de su celular formas para calcular su salario y liquidación, cartillas de derechos, chat con entidades públicas, rutas para denuncias de acoso y abuso y otras noticias sobre el sector. Este es un claro ejemplo de la importancia de ampliar los canales de información en ámbitos tradicionalmente cerrados.

Como los anteriores, hay varios ejercicios locales y nacionales por intentar aumentar el despliegue de información e involucrar más sectores en el trabajo doméstico. Sin embargo, en conversaciones con las lideresas sindicales, todavía falta mucho por hacer. En particular, hay dudas sobre el impacto de estas campañas, toda vez que estas suelen quedar entre las mismas organizaciones, las mujeres afiliadas u otras organizaciones sociales que tienen afinidad con el tema, pero en últimas no están llegando ni a los empleadores ni a los tomadores de decisiones estratégicas . Aquí las lideresas reconocen que puede ser un tema de falta de recursos, porque para que estas campañas tengan mayor impacto deben hacerse inversiones mayores tanto en difusión como en profundidad de las campañas.

En esto reconocen que quizás se puedan lograr campañas más profundas, que involucren el tema de economía del cuidado, de lo que implica el trabajo de la familia, el cuidado de los hijos y, como dice una trabajadora doméstica en un grupo focal: «muchas vamos a trabajar dejando nuestros hijos botados para ir a cuidarles los otros ». Esto habla también de lo que está en juego en el trabajo doméstico, quizás lo que muchos empleadores no ven al imponer horarios extensos sin reconocimiento salarial: que las trabajadoras domésticas tienen su familia y sus entornos familiares que descuidan por estar al servicio de otra familia.

Es allí donde insisten en hacer campañas de mayor calado, pero sin abandonar la labor que las organizaciones han venido realizando durante años: el trabajo puerta a puerta, los boletines informativos, el acompañamiento a trabajadoras domésticas remuneradas que tienen problemas con sus empleadores y la asistencia a eventos y presentaciones donde se discute el tema. Pero, más importante aún, las organizaciones y sindicatos son un lugar de confianza —«prestar oídos»— para trabajadoras domésticas con problemas, que están solas y que no tienen a nadie a quien acudir. Este es quizás el trabajo menos publicitado de los sindicatos y organizaciones, pero, en últimas, es la campaña de más largo aliento y más estructural, toda vez que permite mantener un canal de comunicación donde muchas trabajadoras domésticas se van a sentir respaldadas a la hora de enfrentar abusos o discriminaciones en su lugar de trabajo.

En definitiva, las organizaciones y sindicatos reconocen que a sus campañas les falta mayor alcance y quizás que sean dirigidas a otros actores ausentes en la discusión, como es el caso de los empleadores. Pero para esto, advierten, debe involucrarse también al Gobierno, puesto que sus campañas, desde el Ministerio de Trabajo, han sido casi nulas, con muy poco impacto y nunca dirigidas a múltiples sectores. Un ejemplo de esto, explican, ha sido la contingencia por la pandemia, pues, como se ha mostrado, ha afectado en particular al trabajo doméstico; no obstante, poco se hizo a nivel pedagógico y mediático por parte del Gobierno central para evitar este despido masivo, ni siquiera se buscaron soluciones efectivas, como se mostrará más adelante en el acápite sobre pandemia y coyuntura.

Condiciones de justicia

En este apartado analizamos las condiciones de acceso a la justicia por parte de las trabajadoras domésticas remuneradas en varios ámbitos, relacionados con su trabajo, con el propósito de esbozar elementos multidimensionales de sus derechos bajo la concepción de trabajo decente y digno. En la primera parte, nos concentramos en la relación trabajadoras- empleadores, en la segunda, en los conflictos laborales y los mecanismos asociados a su resolución y en la tercera parte desplegamos un análisis acerca de las violencias que experimentan las trabajadoras en la relación de trabajo. Como en los anteriores apartados, dialogaremos principalmente con los datos contruidos a través de la Encuesta TDR 2020, en la medida de lo posible, con los datos ofrecidos por la GEIH (DANE 2018-2019), la información de los grupos focales realizados en el contexto de esta investigación, así como con otras investigaciones sobre el trabajo doméstico.

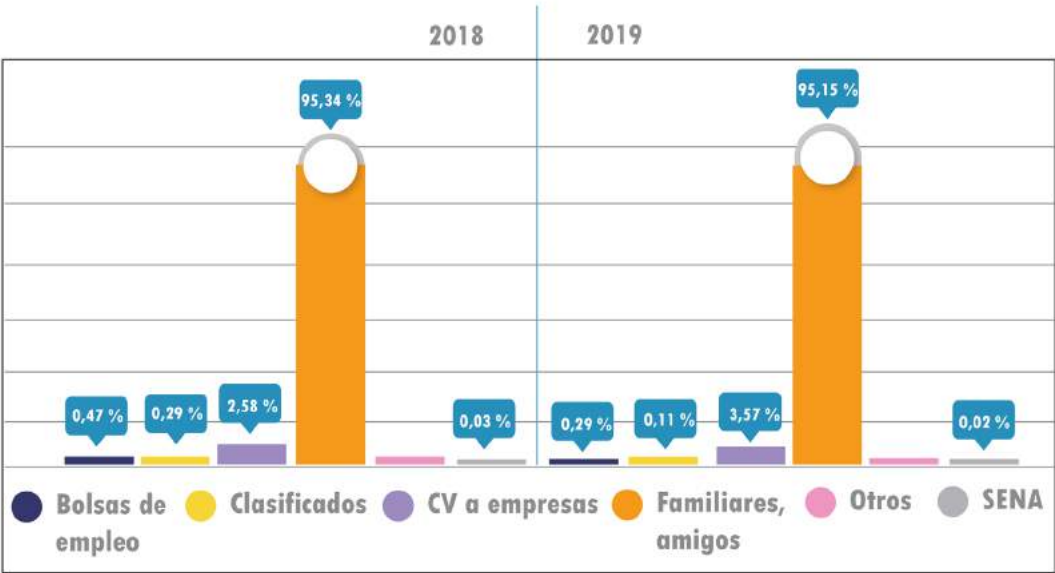
Empleadores/as y agencias de empleo

El Convenio 189 incluyó a los empleadores básicamente en dos dimensiones. La primera, para socializar o hacer consultas para poner en funcionamiento las disposiciones del Convenio con las asociaciones más representativas de los empleadores, en caso de que existan. El artículo 3 indicó que los países miembros deben proteger el derecho de asociación y de constitución de organizaciones de trabajadores y empleadores. Un segundo ámbito de inclusión de los empleadores en el texto del Convenio estuvo dirigido a regular las relaciones entre trabajadores y empleadores. En este sentido, el Convenio hizo alusión explícita al derecho de los trabajadores y trabajadoras a conocer el nombre del empleador, que este aparezca en un contrato y a negociar o acordar el lugar de residencia de la persona trabajadora.

Con relación al primer ámbito, el análisis de Posso (2008) sobre trabajo doméstico en la ciudad de Cali mostró algunos rasgos sobre los empleadores y empleadoras. En primer lugar, la autora señaló los anuncios clasificados en la radio como una de las formas que ha ido desapareciendo, pero que por largo tiempo fue el canal masivo de contacto entre empleadores y empleadas. Esta práctica, aunque esté en desuso, nos comunica sobre la informalidad de los canales para «conseguir empleo». Posso afirma que las agencias de empleo empezaron a representar un nuevo escenario para la contratación, configurándose como un sector dinámico en la economía colombiana y, además, muy diverso. Por ejemplo, algunas agencias desarrollan procesos de selección y contratación, otras asesoran a los empleadores y empleadoras para desarrollar las contrataciones conforme a la ley, es decir, para realizar el proceso de formalización. El estudio de Posso mostró que, en Cali, para finales de la década del noventa había aproximadamente 50 000 empleadas domésticas y 33 agencias de empleo.

Sin embargo, a pesar de la existencia de estas agencias y de acuerdo a los datos del DANE (GEIH, 2019-2020), las redes de amigos, las recomendaciones, la familia y los círculos cercanos son el medio más frecuente para conseguir un trabajo doméstico remunerado. En últimas, sigue siendo un trabajo de entramados de confianza, de cercanías y de responsabilidades sociales. En todo caso, vale la pena no perder de vista el crecimiento de las hojas de vida a empresas entre los dos periodos analizados en la siguiente gráfica, lo que podría ser una opción para explorar qué tipo de intermediario opera en el trabajo doméstico y si existen figuras de contratación en hogares a través de firmas jurídicas o si las bolsas de empleo están jugando un papel relevante actualmente.

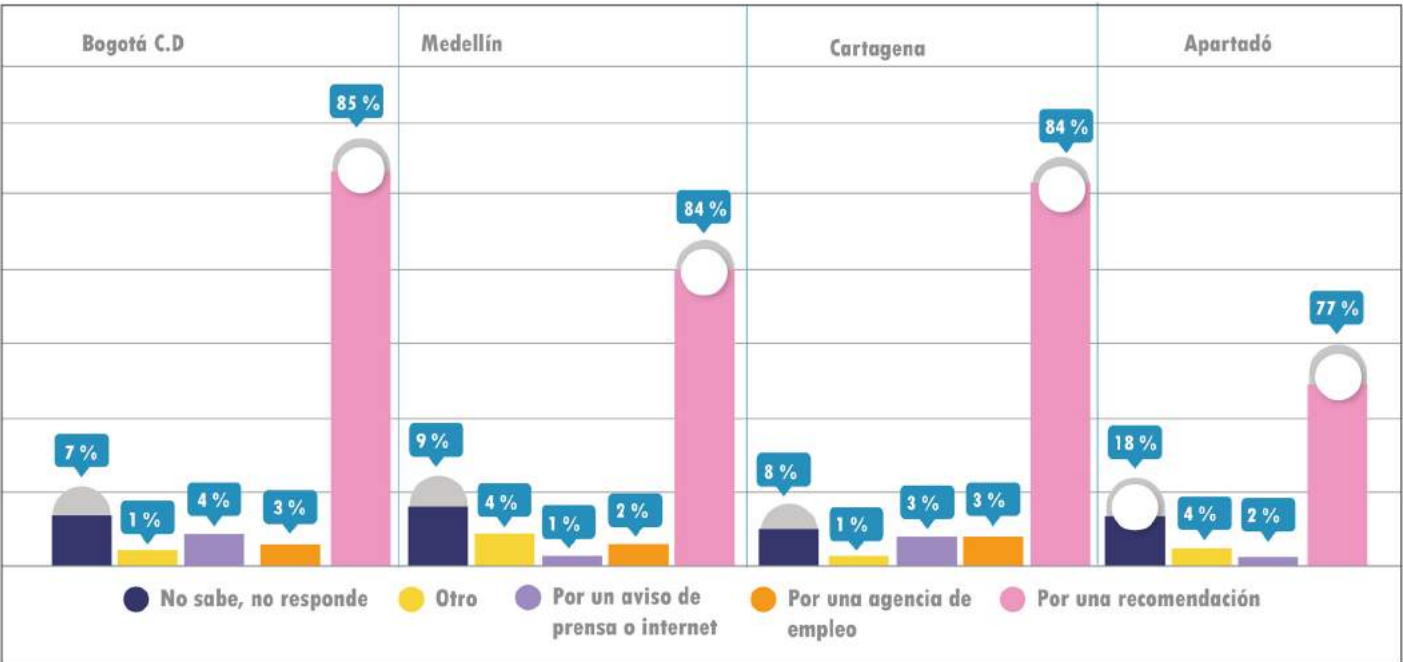
Ilustración 46: Cómo consiguió su empleo por tipo de contacto. GEIH. 2018-2019



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

La Encuesta TDR 2020 concuerda con los datos presentados por el DANE, en tanto las trabajadoras, en las cuatro ciudades objeto de este estudio, reportaron que consiguieron mayoritariamente su trabajo a través de una «recomendación» mientras que la opción «agencias de empleo» no tuvo reportes relevantes.

Ilustración 47: Cómo consiguió su empleo. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

Este panorama nos muestra que, si bien las agencias de empleo operan en los procesos de intermediación para la contratación o para la formalización, no son, por ahora, la forma mayoritaria a través de la cual se contrata (solo un 2,5 % de los casos son por agencia de empleo). Sin embargo, resulta de importancia profundizar con nuevos estudios sobre las características de las agencias de empleo que intervienen en el trabajo doméstico, sus protocolos y tipos de contratación y los tipos de relación con trabajadoras, empleadores e instituciones estatales.

De otro lado, retomando los aspectos sobre empleadores propuestos por el Convenio 189, si bien existen las agencias, no existe una forma organizativa y representativa de los empleadores, al respecto queremos señalar algunos elementos. Para las organizaciones de las trabajadoras, a propósito de su participación en la Mesa de Seguimiento a la implementación del Convenio 189 de la OIT⁴⁶, no es clara la participación de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI como representante de las empleadoras y los empleadores. En general, las organizaciones de trabajadoras y algunas expertas en el tema coinciden en señalar que aún no existe en Colombia una organización o asociación específica de empleadores y empleadoras. En opinión de Sandra Muñoz, integrante del AFL-CIO, la existencia de una forma de organización de empleadores y empleadoras podría dar curso a procesos concretos de negociación colectiva para mejorar las condiciones y los derechos laborales de trabajadoras y trabajadores; estos procesos, por ahora, han sido posibles en países como Uruguay, como se mencionaba anteriormente. De hecho, en una de las reuniones de instalación de la Mesa de seguimiento y de la conformación de la misma, una de las funcionarias del Ministerio de Trabajo señaló que:

una de las partes que aún hacía falta por establecer de la resolución tenía que ver con quiénes serían los representantes de los empleadores en temas de servicio doméstico, ya que, en Colombia, por lo menos en el momento establecer la resolución, no se tenía como referencia ninguna organización de empleadores en materia de trabajo doméstico (Ministerio del Trabajo, 2016).

Dado que la Mesa hace parte de la Comisión⁴⁷ Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales, el Gobierno consultó a la ANDI que es parte de la Comisión como representantes de los empresarios para ser parte de esta Mesa.

Es preciso agregar que en el caso colombiano, como mencionamos anteriormente, se adolece de organizaciones de los empleadores y al mismo tiempo de un sistema más sólido y robusto para el registro de los mismos. De hecho, los informes de la OIT han llamado la atención sobre esta falta de registro en los sistemas nacionales (OIT, 2016).

Por otra parte, encontramos dos situaciones con relación a los empleadores. De un lado, factores socioculturales que establecen o han desarrollado en Colombia una «cultura del incumplimiento» que «en el trabajo doméstico se profundiza mucho más con la idea de que no es un trabajo: la trabajadora doméstica nos está haciendo el favor, la trabajadora doméstica no es una trabajadora⁴⁸». Este aspecto lo podemos articular con una marcada relación de «familismo» que tiende a construirse

⁴⁶ Esta Mesa fue creada a partir de la Ley 1788 de 2016 y tiene por objetivo: «formular y desarrollar de manera concertada entre el Gobierno, los empleadores y las organizaciones de trabajadoras y trabajadores, políticas públicas con la finalidad de promover el trabajo decente en el sector del trabajo doméstico remunerado, y en general hacer seguimiento a la implementación de dicho convenio».

⁴⁷ La Comisión está conformada por representantes del Gobierno: ministro del trabajo o su delegado, quien la presidirá, ministro de hacienda y crédito público o su delegado, ministro de comercio, industria y turismo o su delegado, ministro de agricultura o su delegado y el director del Departamento Nacional de Planeación o su delegado, representantes de los empleadores —cinco (5) representantes con sus suplentes, designados por las asociaciones nacionales gremiales más representativas de distintos sectores económicos del país, y representantes de los trabajadores —tres (3) representantes con sus suplentes personales, designados o removidos por las confederaciones sindicales más representativas, un (1) representante con su suplente de los pensionados y un (1) representante de los desempleados con su suplente— (Tomado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/promocion-de-la-organizacion/dialogo-social-y-concertacion-laboral/comision-permanente-de-concertacion-de-politicas-salariales-y-laborales-cpcpsl#:~:text=La%20Comisi%C3%B3n%20Permanente%20de%20Concertaci%C3%B3n,de%20trabajo%20y%20concertar%20las>)

⁴⁸ Sandra Muñoz AFL-CIO, entrevista telefónica, 21 de julio de 2020.

en el trabajo doméstico y oculta o enmascara relaciones de poder (Younes y Molinier, 2016). En un estudio de Sintrahin y la Corporación Casa de la Mujer Trabajadora (2018), se alude al «sistema familiar» que emplea a la trabajadora en este contexto y tiene en cuenta las tareas de cuidado que se le exigen como parte de su labor en el espacio íntimo del hogar, en donde son frecuentes las relaciones maternas hacia la trabajadora, pero siempre en un escenario de relación jerárquica. De otro lado, y como una arista diametralmente distinta de la anterior, para personas empresarias, en el ámbito del trabajo doméstico, la discusión sobre los empleadores está relacionada con la falta de conocimiento de las normas o leyes y con la poca obtención de beneficios o estímulos para quienes decidan entrar en los procesos de formalización. De acuerdo con la experiencia de la empresa Symplifica⁴⁹:

no hay nada que premie al empleador por hacerlo bien, en otros países, en los únicos países de la formalización laboral como Argentina, que tiene niveles de más del 50 % de formalización en ese sector, es alto [...] es porque casi los mismos contadores te decían «métala que eso le ayuda en impuestos que es una bobada no lo haga». Yo siento que la ley es muy estricta porque te iguala a la empresa, pero no te genera un beneficio para que la gente se anime a hacerlo. En el mismo sentido no sólo no hay beneficios, sino que las medidas de control y regulación del sector no son fuertes, por tanto, estar en la «ilegalidad» pareciera que tampoco tiene consecuencias⁵⁰.

Sobre estas medidas de control, desde hace varios años se ha insistido en la creación de un registro nacional de empleadores domésticos que permita verificar el cumplimiento de las obligaciones de los/as empleadores/as con las trabajadoras (Calle, 2019), no obstante, sobre este tema poco se ha avanzado.

Adicionalmente, en términos de la composición del sector de empleadores, como lo indica Andrea Londoño, fundadora de la iniciativa Hablemos de empleadas domésticas, «Hay un fenómeno en Colombia de contratación por parte del estrato 3 y 4, incluso 2⁵¹». Esto significa una poca capacidad adquisitiva de estos estratos que podría dificultar más los procesos de formalización laboral. Si se tiene en cuenta que para 2020, en promedio, la formalización de una trabajadora doméstica representa \$1.300.000⁵². De hecho, de acuerdo con los datos ofrecidos por la Encuesta TDR, el 52 % de empleadas domésticas trabajan en los estratos 4 y 5. Además, entre el estrato 3 y 4 hay un 14 % superior al porcentaje de trabajadoras en el estrato 6:

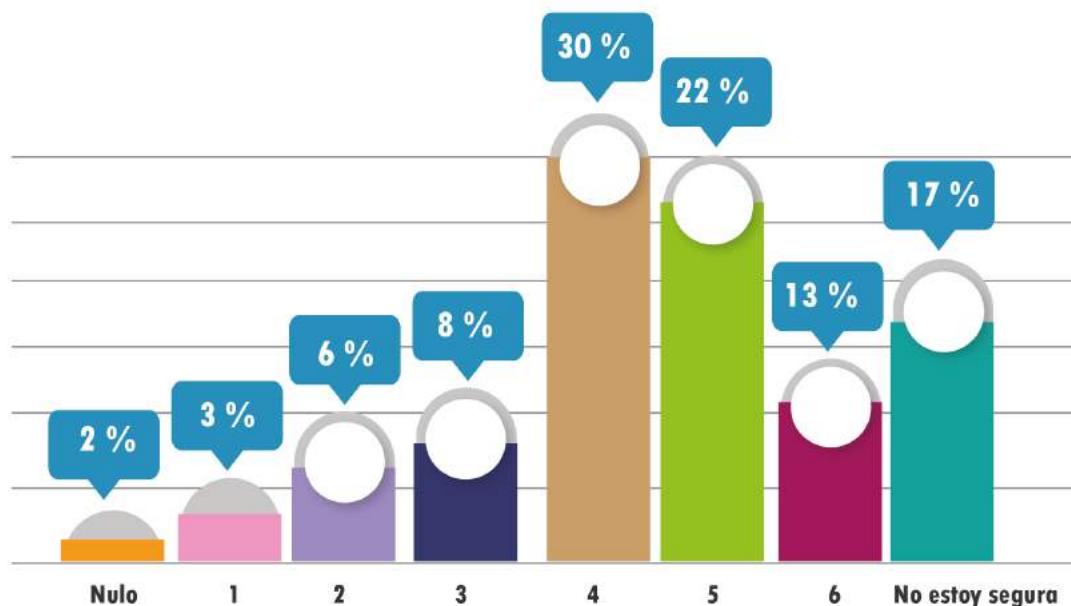
⁴⁹ Symplifica es una empresa colombiana que ofrece servicios para los procesos de formalización en el trabajo doméstico. De acuerdo a su portal web, describen su objetivo como «revolucionar la formalización del trabajo en Colombia poniendo al alcance de los empleadores una herramienta que les permita cumplir los deberes con sus empleados de la manera más sencilla y agradable, sin necesidad de ser expertos en gestión de nómina. Nuestro objetivo es generar un alto impacto social con nuestro trabajo, construir país con nuestros clientes y sentirnos orgullosos de lo que hacemos». Ver: <https://symplifica.com/nosotros>

⁵⁰ Salúa García, Symplifica, entrevista telefónica, julio 21 de 2020.

⁵¹ Andrea Londoño, Hablemos de Empleadas Domésticas, entrevista telefónica, 10 de julio de 2020.

⁵² Salúa García, Symplifica, entrevista telefónica, julio 21 de 2020.

Ilustración 48: Estrato de lugar de trabajo. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

Finalmente, aunque no es un dato que se pueda comprobar estadísticamente, tanto en fuentes primarias como secundarias se ratificó que un elevado número de empleadoras son mujeres. Por ejemplo, de acuerdo a datos de Symplifica, la mayoría de sus clientes son mujeres y en términos etarios se concentran entre los 25 y 50 años. Al respecto, algunos estudios (Calle, 2019 y Lautier, 2013) han llamado la atención sobre la asimetría de las relaciones de poder e intragénero en el trabajo doméstico, dada esta feminización del mismo desde ambos lugares de la relación. De otro lado, varios estudios advirtieron que, si bien los hombres al ostentar en altos porcentajes las jefaturas de hogar pueden ser quienes proveen los recursos para contratar el trabajo doméstico, son mayormente las mujeres empleadoras las que regulan la relación y son ellas quienes indican el tipo de trabajo que se debe hacer y la satisfacción o no con el mismo (Jiménez y Osorio, 2019).

Resolución de conflictos

De acuerdo con el Convenio 189 «Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general». Esta definición nos conduce a indagar por los mecanismos existentes en Colombia para que trabajadoras del servicio doméstico puedan acceder, poner en conocimiento de las respectivas autoridades sus demandas y que las mismas sean objeto de atención, seguimiento y efectiva resolución. En este sentido, trataremos de indagar las percepciones que tienen funcionarios y trabajadoras sobre los conflictos y los mecanismos para tramitarlos. Asimismo, presentaremos los datos arrojados por la Encuesta con las trabajadoras domésticas sobre el tipo de conflictos existentes y su desarrollo.

Mecanismos débiles para la resolución de conflictos laborales

Frente a los mecanismos para la resolución de conflictos, desde el Ministerio de Trabajo, un funcionario entrevistado reportó que existen los escenarios de conciliación que en caso de no resolverse habilitan el inicio de un proceso jurídico. El funcionario afirmó que en casos donde las empleadas denuncian a sus empleadores se cita a las partes para hacer el proceso de conciliación: «Nosotros tratamos de que venga la señora del servicio doméstico con la empleadora, sentarnos, y tratar de concientizar a la empleadora, para que las cosas se solucionen por la vía del diálogo⁵³». No obstante, desde el punto de vista de este funcionario, falta mayor capacidad para tramitar estas situaciones:

Las herramientas que tenemos para esto son precarias. Nosotros no tenemos garras y colmillos, los únicos que pueden intervenir acá son los jueces de la república [...] Además, el inspector no puede ir a la casa a verificar el acoso laboral, el inspector llama al empleador y a la empleada a su oficina y si las versiones se contradicen y no se ponen de acuerdo ahí ya hay un conflicto jurídico⁵⁴.

El funcionario explicó que se intentaron hacer procesos de conciliación en los cuales algunas personas empleadoras terminaron reparando o cumpliendo con las demandas de las trabajadoras, aunque normalmente esto ocurre gracias a la presión del «inspector» cuando interviene. En todo caso, los inspectores deben explicar que una demanda laboral con un acta no conciliada puede ser muy problemática, lo cual da más peso al hecho de conciliar. En caso de no lograr la conciliación la trabajadora puede ir a la justicia laboral⁵⁵ ordinaria.

No obstante, ante estos mecanismos las trabajadoras perciben que el uso de los mismos tiende a ser victimizante. El papel del Ministerio de Trabajo como conciliador ya representa una dificultad, en concordancia con la visión del funcionario mencionado anteriormente, las trabajadoras entrevistadas opinan que no es suficiente este rol para intervenir con mayor perspectiva de resolución los conflictos.

En algunos casos, las trabajadoras (de los sindicatos) dan cuenta de cómo sus compañeras ponen la querrela en el Ministerio y los funcionarios le piden a ella misma llevar el documento de citación a su empleador o empleadora⁵⁶. Esta situación opera en muchos casos de violencia de género cuando los conflictos son tramitados por la vía de la «conciliación», lo que conduce a un claro ejemplo de revictimización. Como una recomendación al respecto, las trabajadoras solicitan que el Ministerio tenga un canal adecuado para citar a los empleadores que bajo ninguna circunstancia exponga o vulnere a las trabajadoras.

En el caso del trabajo doméstico y los conflictos hay varias dificultades como ya hemos venido mencionando. Una, no siempre es fácil de identificar por parte de las trabajadoras qué conductas constituyen acoso laboral⁵⁷ o violencias; dos, que los espacios de conciliación no siempre cuentan con funcionarios sensibles para lograr resolver las demandas de las trabajadoras, y tres, en caso de no resolverse el conflicto en la fase de la conciliación, acceder a un proceso penal ante un juez laboral resulta, por costos y credibilidad en la justicia, poco probable para las trabajadoras. De todas maneras, como lo advierte la OIT (citado en Jiménez y Osorio, 2019), aun existiendo la legislación laboral es poco probable que las trabajadoras domésticas se beneficien de la misma, dada la alta informalidad del sector.

⁵³ Funcionario del Ministerio de Trabajo, entrevista telefónica, 06 de julio de 2020.

⁵⁴ Ibidem.

⁵⁵ En Colombia existen a nivel municipal los juzgados laborales, como parte de la jurisdicción ordinaria.

⁵⁶ Claribed Palacios, grupo focal con trabajadoras domésticas remuneradas, 11 de julio de 2020.

⁵⁷ Sobre este aspecto en particular profundizaremos en el siguiente apartado.

En opinión del funcionario del Ministerio, la estructura del mismo no es suficiente para dar salida a las quejas que se presentan por parte de trabajadoras, así que, en algunos casos, se opta por remitirlas a consultorios jurídicos donde puedan asesorarlas y hacerles mayor seguimiento a sus casos. En particular, se resalta la gestión del Consultorio Jurídico de la Universidad del Rosario para tal efecto.

De otro lado, como actores del sector privado con relación a los conflictos laborales, desde la experiencia de Symplifica, se identificó otra vía sobre el tema. Symplifica no opera como un arbitraje, pero en tanto se presenten conflictos laborales orienta a las partes y cuenta con alianzas con abogados para los temas de asesoría de los empleadores que contratan su plataforma. También, aclaran a las empleadas dudas sobre sus derechos cuando son requeridas por ellas mismas. En opinión de Symplifica, el tipo de conflictos que les son reportados les hacen pensar en la importancia de promover la comunicación entre ambas partes⁵⁸.

Hasta aquí, podemos inferir que en la actualidad no existe un sistema de información sobre conflictos laborales en el trabajo doméstico a disposición pública, estructurado con indicadores geográficos, de género, pertenencia étnica y dimensión etaria. La falta de este sistema dificulta la realización de un seguimiento exhaustivo con relación a los conflictos.

«Uno tiene que seguir en silencio para conservar su trabajo»

Según la Encuesta con trabajadoras domésticas (2020), con relación a la pregunta ¿ha tenido conflictos respecto a los términos de su trabajo? en las cuatro ciudades de estudio, en promedio, el 80 % de las personas encuestadas manifestaron que no (Ilustración 49). Del 13 % que respondió que sí, en Bogotá y Medellín, el 50 % y el 46 % afirmó que tuvo que dejar el conflicto sin resolver para conservar el empleo. Estas cifras contrastan con Apartadó, donde del 8 % que afirmó tener un conflicto, el 80 % afirmó que nunca se resolvió. La segunda opción más seleccionada, en el caso de Bogotá y Medellín, el 19 % y el 27 % fue positiva «el empleador se disculpó y pidió disculpas».

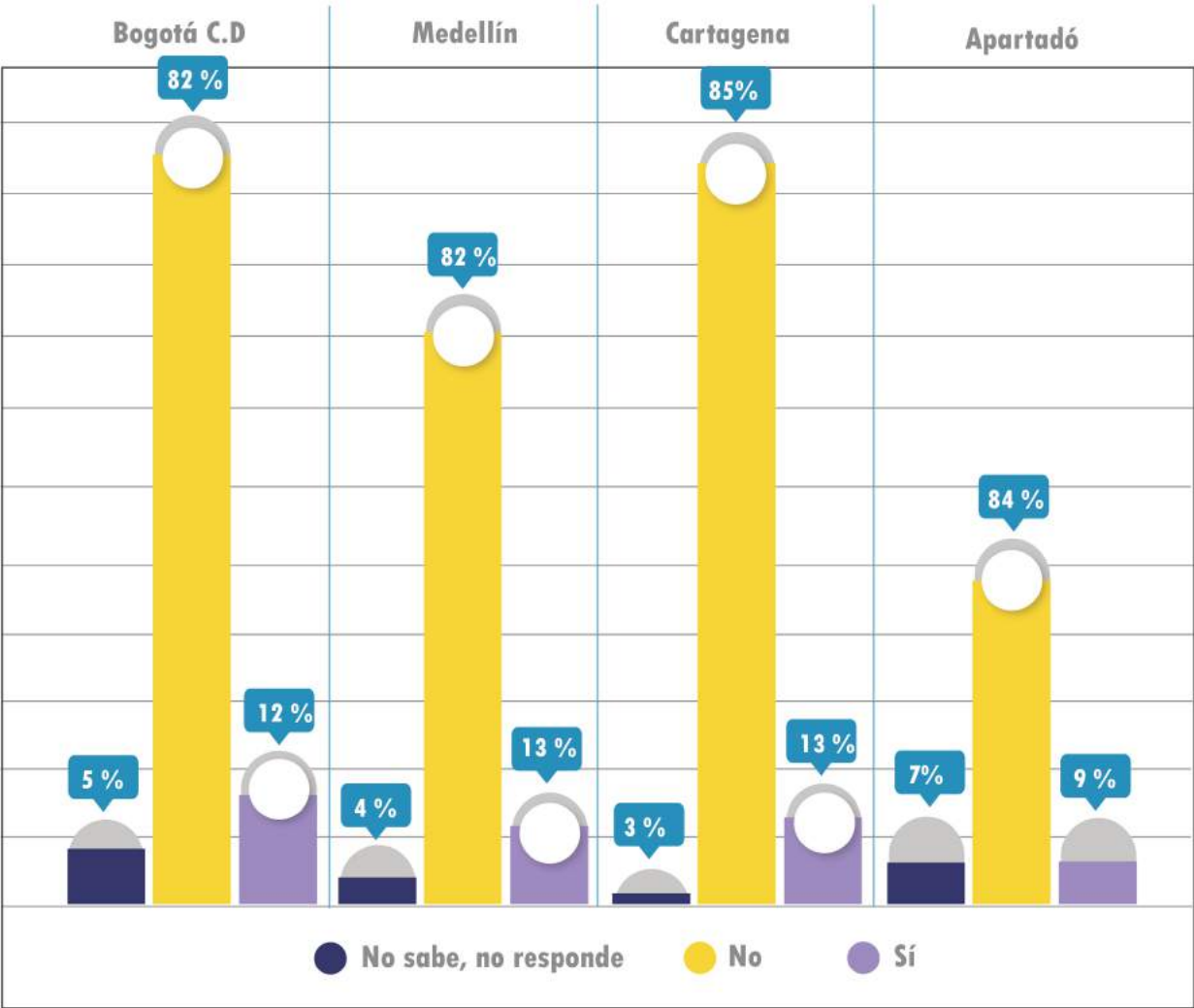
En gran medida, consideramos que no es fácil para las trabajadoras denunciar o reconocer los conflictos por el temor a perder el trabajo o por no tener los suficientes elementos para evidenciar qué situaciones conflictivas están configurando una violación a sus derechos. Al respecto, las trabajadoras explicitaron que, por ejemplo, al reclamar sus derechos sobre el reconocimiento de la prima de acuerdo a la ley, la seguridad social o los horarios de descanso la mayoría de empleadores optan por prescindir de su trabajo:

Uno tiene que seguir en silencio para conservar su trabajo, si los reclama los pierde. Hay unas chicas que están siendo obligadas a ser internas y cuando piden que se les deje salir cada 8 días su empleadora reacciona de una forma grotesca, humillativa y las despide. Ahí se daría un despido justificado, porque ellas están reclamando lo que les corresponde. Si yo pacto con usted como trabajador de trabajar 8 horas usted no tiene por qué imponerme 10 horas. Si pactamos que entro el lunes no voy a entrar el domingo. Cuando uno reclama esto, se generan los conflictos⁵⁹.

⁵⁸ Salúa García, Symplifica, entrevista telefónica, julio 21 de 2020.

⁵⁹ Claribed Palacios, grupo focal con trabajadoras domésticas remuneradas, 11 de julio de 2020.

Ilustración 49: ¿Ha tenido conflictos respecto a los términos de su trabajo? Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

Algunos testimonios de las trabajadoras, transmitidos a través de la Encuesta TDR, dieron cuenta de la poca credibilidad en la justicia; así que, no solo se trata del temor a perder el trabajo, sino de la precariedad del aparato de justicia para tramitar sus demandas:

Yo tengo dificultades en los pulmones y me coge una tos, al señor no le gustaba y me echaron sin liquidación ni nada. Fui al Ministerio del Trabajo y la Defensoría del Pueblo y no me ayudaron con nada. Ya no alcanzo pensión⁶⁰.

No obstante, vale la pena mencionar que las trabajadoras encuestadas reconocieron la importancia de la ley para garantizar sus derechos y, al mismo tiempo, señalaron la transcendencia de su cumplimiento en aras de tramitar los conflictos y evitar la vulneración de sus derechos. La siguiente tabla explicita los mensajes al respecto de trabajadoras domésticas de las cuatro ciudades objeto de este estudio y referenciados a partir de la Encuesta TDR 2020.

⁶⁰ Trabajadora de Bogotá, Encuesta TDR, 2020. Elaboración propia.

Tabla 8: Percepciones de las trabajadoras domésticas remuneradas

Ciudad	Percepciones de TDR sobre los mecanismos para garantizar derechos laborales y tratamiento de conflictos.
Apartadó	◦ Hay discriminación en todos los sentidos y violación a nuestros derechos y mi recomendación a quien le compete: hacer más seguimiento a las leyes (para) que estas se cumplan. ◦ Que se valore más el trabajo doméstico y que cuando se denuncie un algo seamos escuchadas y que se cumpla las leyes o normas. ◦ Que nos paguen bien, buen trato y que respeten nuestros derechos y que haya más vigilancia hacia nosotros. ◦ El respeto entre ambos empleada y empleador y que no vulneren nuestros derechos. Más seguimiento de control a los empleadores. ◦ Más vigilancia a los derechos laborales y que nos apoyen más.
Bogotá	◦ Leyes de amparo para las trabajadoras domésticas, exigencias para que el patrón nos pague lo que es. ◦ Que deben existir políticas claras de amparo y seguridad para las trabajadoras domésticas en sus lugares de trabajo. Así como exigencias para el empleador cuando no se cumplen. ◦ Se deberían capacitar a los empleadores con charlas virtuales para que conozcan los implementos de seguridad para sus trabajadoras domésticas.
Cartagena	◦ Que los jefes ahora tienen que ser conscientes de pagarle todo a lo que sus empleadas tienen derecho.
Medellín	◦ Que cumplan con la ley de las trabajadoras domésticas. ◦ Necesito asesoría para que el jefe me haga la liquidación, ¿me pueden ayudar? ◦ Que algunas compañeras que trabajan como empleadas domésticas se callan por no perder el empleo y yo las invito a que hablen a qué no se queden calladas porque ya tenemos un sindicato que nos da la asesoría.

En general, hay una exigencia sobre el cumplimiento y la vigilancia de las leyes para garantizar los derechos laborales y se explicitan propuestas más específicas: capacitar a los empleadores y fortalecer los sindicatos como una forma de tener asesoría y no callar ante los conflictos.

Abuso, acoso y violencia

El Convenio 189, en su artículo 5, se refiere al abuso, acoso y violencia: «Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia». No obstante, son el Convenio 190 y la Recomendación 206, expedidos por la OIT en 2019, los instrumentos que desarrollan, con mayor especificidad, las definiciones sobre estos tres conceptos en el mundo del trabajo, así como las medidas para prevenir estas situaciones, atenderlas, inspeccionar y garantizar los derechos de las trabajadoras y trabajadores que se vean afectados. Colombia, aún no ha suscrito dicho Convenio y, por ahora, sigue siendo parte de la hoja de ruta de incidencia política de las organizaciones de trabajadoras y de organizaciones de la sociedad para lograr su adopción⁶¹. En este apartado, intentamos esbozar algunos elementos clave sobre las situaciones de abuso, acoso y violencias, en contraste con las percepciones de funcionarios, trabajadoras y organizaciones sociales.

Las violencias interseccionales en el trabajo doméstico remunerado

En 2012 la Corte Constitucional colombiana, a través de la Sentencia T1078-2012, concedió a «Amalia» tutelar «sus derechos fundamentales a la identidad, a la familia, a la justicia, a la verdad, a la reparación, a la libertad, a la integridad sexual y a la dignidad humana», que habían sido denegados en instancias anteriores. El caso de Amalia mostró al país el tejido de las violencias en la vida de una mujer que entre otras violaciones a sus derechos fue sometida, siendo niña, a trabajo doméstico forzado sin remuneración por una familia en el departamento del Tolima. Entre otros elementos, la Corte estimó que independientemente que para la época en que ocurrieron los hechos «fuera una práctica común que niños, especialmente campesinos, fueran llevados a casas de familia para realizar labores domésticas a cambio de alojamiento, comida y vestuario», no se debe dejar de reconocer la grave vulneración de los derechos de Amalia y muchas otras personas en esta situación. La Corte también llamó la atención sobre el desconocimiento de la sociedad y las instituciones para comprender «el trabajo forzado y la servidumbre doméstica de menores de 18 años, en particular de mujeres» como «trata de personas y como formas de discriminación y violencia por razones de género». A pesar del fallo a favor de Amalia en la tercera instancia, esta sentencia mostró al país un complejo rostro del trabajo doméstico en Colombia y la forma como muchas niñas y niños de zonas rurales fueron forzados a ejercerlo. El trabajo forzado en labores domésticas, en este caso, se generó en relación con otras violencias, como sexual, física, psicológica, entre otras.

Varias investigaciones coinciden en señalar las múltiples violencias que atraviesan las vidas de las trabajadoras domésticas (Correa, Morales y Perea, s.f.; Jiménez y Osorio, 2019). En especial, Jiménez y Osorio (2019), en su investigación sobre las discriminaciones y problemáticas desde una perspectiva interseccional con trabajadoras domésticas en Cartagena y Urabá, señalaron que justamente la relación asimétrica laboral se exacerba por la relación uno a uno en el espacio privado que constituye el trabajo doméstico, por la subvaloración de este, las condiciones de pobreza de quienes lo realizan, la racialización y la feminización. En esta misma dirección se ubicaron los planteamientos de algunas de las personas expertas consultadas en esta investigación:

⁶¹ Al parecer por parte de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer se ha planteado la posibilidad de llevar el Convenio 190 al Congreso para su adopción (Andrea Londoño, entrevista, julio 11 de 2020).

Con todo el panorama de negación de derechos laborales me atrevería decir que con el tema de violencias ocurre casi lo mismo porque la trabajadora doméstica está en un sitio aislado del resto de la sociedad sin pares, sin información, sin herramientas y mecanismos para denunciar. Su par que es quien la violenta termina siendo su único cohabitante en ese lugar de trabajo⁶².

En el presente estudio, continuamos con esta misma línea de indagación y análisis sobre las violencias, entendiendo que las mismas, en el caso del trabajo doméstico remunerado, están atravesadas de maneras muy complejas por el género, la racialización y la clase social.

El feminismo negro ha dado certeros elementos para evidenciar no solo la «realidad de la raza», sino, en efecto, la existencia del racismo (hooks, 2017). La feminista afroamericana bell hooks explicó cómo en el contexto de los Estados Unidos el estatus de las mujeres blancas es muy distinto al de las mujeres negras y que ello constituye claramente un privilegio. Esta relación anclada en las jerarquías de poder de la racialización la evoca también Adriana Cassiani, activista de la organización de mujeres negras Benkos Ku Suto en Cartagena, cuando señala que representa una gran diferencia que en muchos hogares de clase alta de Cartagena sean solo las empleadas domésticas las únicas personas negras en el hogar⁶³.

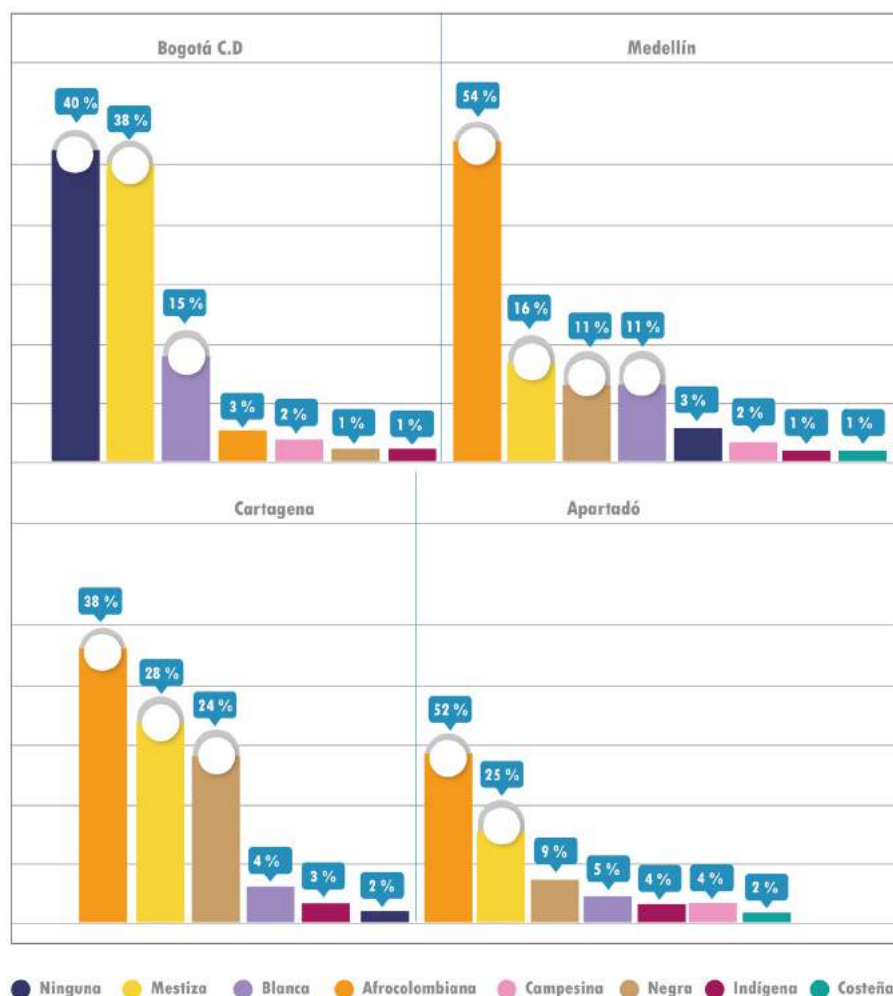
Sobre el tema de la composición de las trabajadoras domésticas, en Colombia, diversos estudios mostraron los altos porcentajes de pertenencia étnica indígena, negra y afrocolombiana de las trabajadoras, así como las condiciones de racismo que atraviesan las relaciones en el trabajo doméstico. En particular, el trabajo de Correa, Morales y Perea (s.f.) sobre trabajadoras domésticas afrocolombianas en la ciudad de Medellín corroboró las complejas trayectorias de migración de las trabajadoras desde zonas rurales de Antioquia o Chocó y las relaciones de racismo estructural en este contexto urbano y en la relación laboral.

De acuerdo a los datos de la Encuesta con trabajadoras domésticas (2020), en las ciudades de Apartadó, Cartagena y Medellín está el porcentaje más alto de trabajadoras que se reconocen como afrocolombianas, de hecho, en Medellín (el 54 %) y en Apartadó (el 52 %) encontramos mayor representación de esta adscripción étnica. La encuesta, atendiendo a las disputas y diversas formas de reconocimiento de la identidad étnica en Colombia, propuso incluir, además de «afrocolombiana», la opción de «negra». Este dato resultó bastante interesante, dado que las luchas por la identidad en el terreno de lo político también han intentado reclamar definiciones que han sido marcadas por el racismo estructural y en determinados contextos parecieran denotar discriminación, como por ejemplo «negra». No obstante, ha sido una forma de resignificar este término en medio de la disputa por la identidad de los pueblos afro en Colombia. Restrepo (2013) propone comprender la «etnización de los sujetos políticos y subjetividades negras» como un proceso en curso que establece en el caso colombiano una «relación específica entre territorio, identidad, tradición cultural, naturaleza y otredad». De esta manera, lo negro representa una potente discusión en las disputas identitarias en Colombia y su inclusión como categoría de identidad étnica debería considerarse en los instrumentos estadísticos poblacionales.

La Encuesta TDR 2020 muestra que la identificación «negra» estuvo representada en Apartadó por el 9 %; en Medellín, por el 11 %, y en Cartagena obtuvo el lugar más alto con un 24 %. De la misma manera, en estas tres ciudades la segunda definición más alta es «mestiza»; en Apartadó, el 25 %; en Cartagena, el 28 %, y en Medellín, el 16 %. Contrario a este panorama, en Bogotá, las dos formas de identificación más altas fueron «ninguna» con el 40 % y «mestiza» con el 38 %. La siguiente

⁶² Andrea Londoño, Hablemos de Empleadas Domésticas, entrevista telefónica, 10 de julio de 2020.

⁶³ Adriana Cassiani, Benkos Ku suto Cartagena. Entrevista telefónica entrevista, 14 de agosto de 2020.



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

Teniendo en cuenta las adscripciones «afrocolombiana» y «negra», en las cuatro ciudades encontramos que estas opciones representan el 44 % en total y nos muestra, una vez más, la alta presencia de mujeres negras y afrocolombianas en el trabajo doméstico.

En el siguiente apartado, esbozaremos algunas de las violencias más experimentadas por las trabajadoras domésticas y la forma como se intersectan los sistemas de opresión en las mismas.

El acoso laboral

En el caso colombiano, la Ley 1010 de 2006 se refirió a las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. La ley aclaró que no se aplicará en contextos de «prestación de servicios», es decir, debe existir un contrato laboral. La ley define el acoso como: «toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo». Reconoció algunas modalidades en las que se puede presentar el acoso laboral: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección. En opinión del investigador

Iván Jaramillo Jassir, existe la herramienta del Comité de Convivencia Laboral con representantes de empleadores y empleados para tramitar las quejas. Según Jaramillo, la víctima puede poner en conocimiento del inspector de trabajo para que se cumplan las decisiones del Comité. En caso de no resolverse, se puede poner la queja ante un juez laboral para lo que se requiere un apoderado judicial (Jaramillo, 2019).

Sin embargo, como se comprueba reiterativamente con el aumento de las cifras de violencias basadas en género⁶⁴, el hecho de que exista la ley no es garantía suficiente para su prevención, atención, sanción y reparación a las personas afectadas. De hecho, cuenta mucho el diseño de la ley y la capacidad de los operadores de justicia para aplicarla. Por ejemplo, uno de los problemas con la ley sobre acoso es su poca perspectiva de género:

Lo primero es que en el tema de violencia y acoso hay solamente una Ley 1010 que establece unas causales de acoso, esa ley tiene un problema grave y es que no tiene enfoque de género. Es lo mismo si eres hombre o mujer, si eres jefe o no. Es bien compleja y genérica. Con esta ley uno se queda corto para analizar la violencia y el acoso en cualquier sector⁶⁵.

La noción de una perspectiva de género en los instrumentos jurídicos ha sido un interesante debate en el campo jurídico y feminista. De hecho, uno de los hitos al respecto lo constituyó la aparición en 1791 de la «Declaración de los derechos de la mujer y la ciudadana», promulgada por Olympia de Gouges en Francia y la «Vindicación de los derechos de la mujer» de Mary Wollstonecraft en 1792. Ambos textos cuestionaron, en pleno siglo XVI, la aparición de leyes orientadas a reconocer derechos a los varones y excluir a las mujeres, lo que ratificó que no todas las personas resultaban iguales ante la ley. No solo se trata de la existencia de la norma, sino de la efectividad de esta, y que su aplicación atienda al principio de igualdad y no discriminación de las mujeres (Arbeláez, 2011).

En este sentido, vemos una de las primeras barreras para el acceso a la justicia por parte de las trabajadoras domésticas y es la débil concepción de los instrumentos por parte de los operadores de justicia desde una perspectiva de género⁶⁶ que permita comprender y garantizar los derechos, en este caso, de las trabajadoras reclamantes.

Retomando el tema del acoso, otro de los problemas más complejos es identificar en qué consiste tanto por parte de las trabajadoras como de las personas empleadoras, así lo referenciaron funcionarios del Ministerio de Trabajo y analistas expertas e investigadoras sobre el trabajo doméstico, en el contexto de esta investigación. En entrevista con un funcionario del Ministerio del Trabajo, llamó la atención sobre el tema del acoso laboral y la falta de información y conocimiento al respecto. Por ejemplo, el hecho de que una empleada reporte insultos o que deba cargar elementos muy pesados para su contextura, se entiende como acoso. El propio funcionario reconoció la complejidad de los casos que recibe en su oficina y la dureza de los mismos:

Hay personas por acoso laboral que están enfermas por psiquiatra, he tenido casos de gente que está a punto de suicidarse, gente con alto estado de vulnerabilidad que ha perdido sus derechos por la inconsciencia. Además del acoso laboral vemos el acoso sexual⁶⁷.

⁶⁴ De acuerdo al informe del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Colombia entre enero de 2018 y febrero de 2019 hubo una variación positiva respecto al período anterior de 1,3 %. De 134 883 casos de violencias hacia las mujeres (Homicidio, presunto delito sexual, violencia de pareja, violencia interpersonal y violencia familiar), entre 2017 y 2018 el país pasó a 136 703 entre 2018 y 2019.

⁶⁵ Sandra Muñoz AFL-CIO, entrevista telefónica, 21 de julio de 2020.

⁶⁶ Retomando los planteamientos de Arbeláez (2011), esto implica entre otros aspectos «ubicar el asunto en el contexto social, identificando las relaciones de poder y manifestaciones de sexismo o de lenguaje sexista en la situación que analiza, con examen de los valores, roles, prejuicios mitos y costumbres del entorno; identificando, los roles, estereotipos y mitos frente a las diferentes áreas del derecho (familia, laboral, contencioso administrativo, civil penal, etc.); analizando la diversidad étnica, si hay discapacidad, si se trata de adulta mayor, víctima de desplazamiento, del conflicto o si se está ante el caso de mujeres con preferencia sexual, o internas en la cárcel».

⁶⁷ Funcionario del Ministerio de Trabajo, entrevista telefónica, 06 de julio de 2020.

Esta misma situación la referenció Sandra Muñoz, integrante del AFL-CIO, al referirse, desde su trayectoria de investigadora, a la importancia de ampliar con las trabajadoras las definiciones de situaciones de acoso laboral a partir de discutir casos específicos:

Cuando hicimos la primera investigación en Medellín y preguntábamos a las mujeres si habían sufrido acoso, violencia, incluso discriminación que, a veces es una buena forma de identificar el acoso, y ellas decían que no. Pero cuando preguntábamos por cosas como «te dan permiso para ir por las notas de tu hijo o tu hija» decían no, «te dan permiso para la lactancia», no, «¿por qué comes en platos diferenciados? ¿usas un baño diferenciado? ¿por qué te dicen esclava?» Porque muchas dicen que les decían esclava o negra, o es que usted nació para eso y no lo identificaban como acoso, ahí pasa como en muchos sectores, es que identificar el acoso no es fácil⁶⁸.

Las modalidades en que se presenta el acoso laboral y la insuficiencia de las normas existentes plantean varios retos con el fin de identificar, atender, hacer seguimiento y sancionar esta práctica.

Uno de ellos es avanzar en el diseño y puesta en marcha de protocolos específicos sobre acoso y rutas de atención para el trabajo doméstico⁶⁹ que surjan de las investigaciones que existen al respecto y convoquen la participación de trabajadoras, instituciones gubernamentales, sindicatos y Organizaciones No Gubernamentales con experticia en el tema.

Las violencias entrettejidas: horarios, maltrato psicológico, racismo y violencia sexual

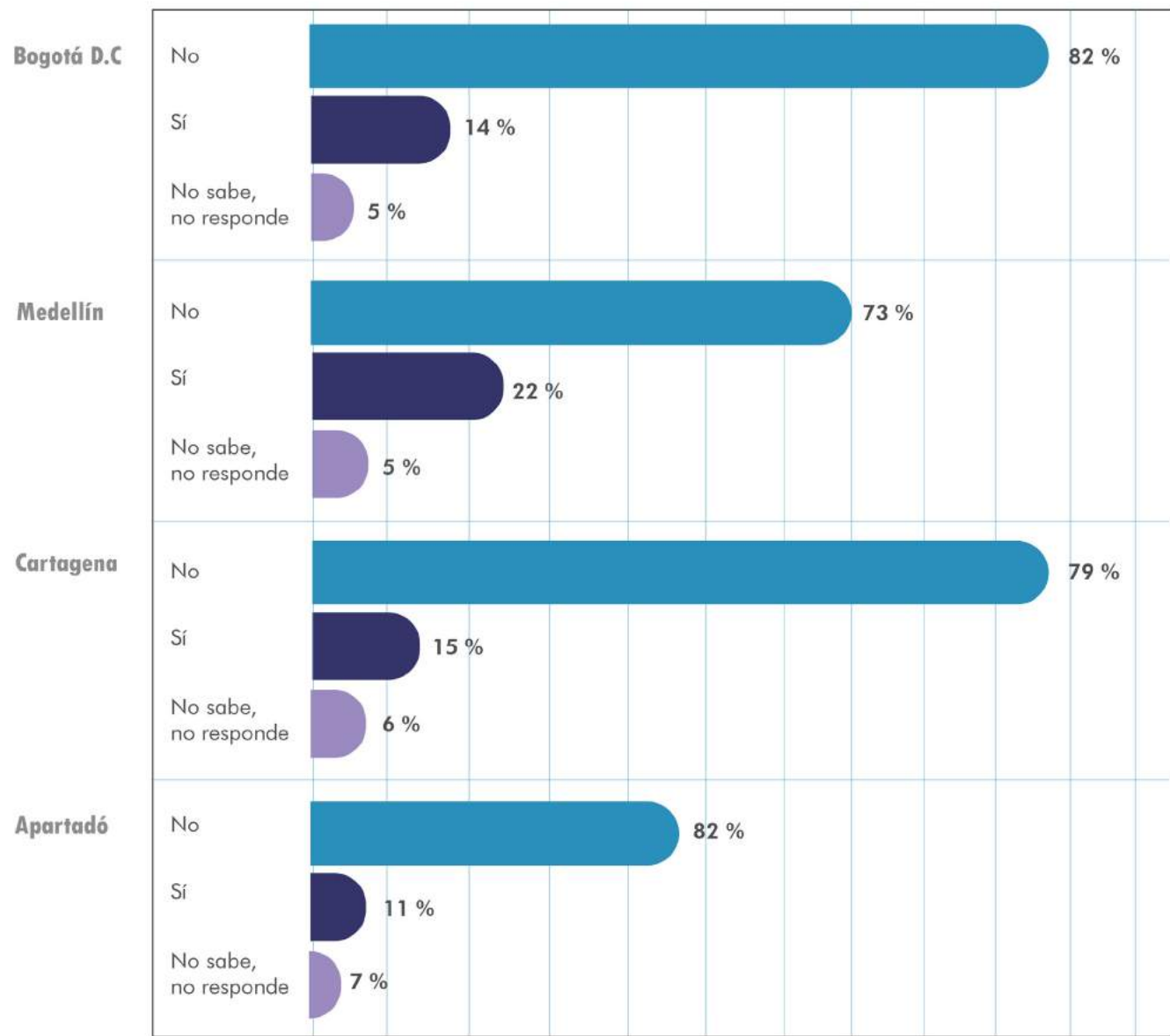
El Convenio 190 de la OIT incluyó en su definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo «un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género» y especificó que, la «violencia y el acoso por razón de género» comprenden «la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual». A continuación, presentamos algunas de estas prácticas de violencias en el mundo del trabajo con base, principalmente, en los resultados de la Encuesta TDR de 2020 y profundizamos su análisis a partir de las entrevistas y grupos focales con trabajadoras y expertas.

La Encuesta TDR preguntó a las trabajadoras por las violencias o acosos que habían sufrido en el lugar de trabajo. A esta pregunta, respondieron afirmativamente el 22 % en Medellín; el 15 %, en Cartagena; el 14 %, en Bogotá, y el 11 %, en Apartadó.

⁶⁸ Sandra Muñoz, AFL-CIO, entrevista telefónica, 21 de julio de 2020.

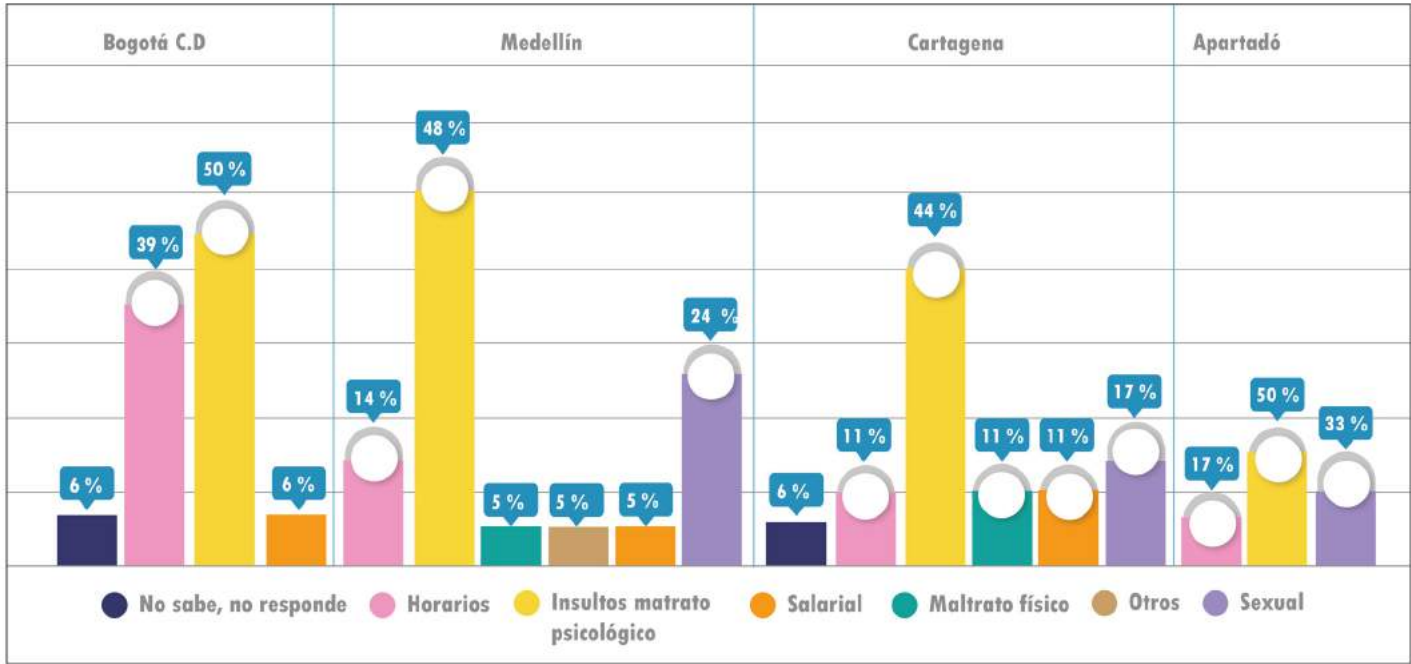
⁶⁹ Ibidem.

Ilustración 51: Acoso o violencia en el trabajo. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

Ilustración 52: Tipo de acosos o violencias por ciudades. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

En las cuatro ciudades, el tipo de violencia más identificado por las trabajadoras fue «insultos o maltratos psicológicos», por encima del 40 %. El segundo tipo de violencia en Apartadó, Cartagena y Medellín fue la violencia sexual, siendo Apartadó el más alto con un 33 %. En Bogotá, el segundo tipo de violencia fue los horarios con un 39 % y, a diferencia de las otras tres ciudades, la violencia sexual no fue mencionada.

En la siguiente tabla identificamos algunos de los tipos de acoso y violencias, mencionados por las trabajadoras en la Encuesta TDR. Estos casos fueron descritos en preguntas abiertas sobre situaciones que quisieran comentar o recomendaciones específicas:

Tabla 9: Tipos de acoso y violencias a trabajadoras domésticas

Ciudad	Horarios o sobrecarga de trabajo	Maltrato por estigmatización y racismo
Apartadó	En el anterior empleo me sucedió que fui por mi empleadora y me tocaba trabajarle a la madre de ella. Cambiaron las horas de trabajo no hubo alternativa para transporte de trabajo.	Discriminación: no podía usar el baño principal y otras cosas más.
Bogotá	Los empleadores abusaron del horario acordado, se pasaban de las horas y no las reconocían con dinero. Me hacían la responsable de cosas que pasaran en la casa, como por ejemplo si el niño que cuidaba rompía algo.	- Los jefes me ponían dinero y joyas para probar mi honestidad. [Una] acusación de robo por un cuchillo y ella lo había escondido. A otra le trabajé un día completo y me pagó la mitad. Me sentí acosada laboralmente, la señora me vigilaba, estaba todo el tiempo encima mío. - Trabajo en esto desde los 10 años. Una vez me caí rompí el radio de mi mano izquierda, los patrones me ayudaron con un mercado me acusaron de robo, a una señora que todo se le perdía desearía que lo traten bien a uno, que le reconozcan lo de los buses que le reconozcan algo para Navidad. - Una experiencia de trabajo. Estuve trabajando por 20 días en periodo de prueba y no me pagaron. Apareció una cafetera dañada y dijeron que por eso no me pagaban. - Fui a trabajar a una casa de una edil de la localidad de Teusaquillo aquí en Bogotá y se le perdió al hijo de la patrona un recipiente del almuerzo y me echaron la culpa. Por lo tanto, no recibí pago por ese día de trabajo, no volví allí nunca más. - En algunos trabajos he pasado por situaciones en las que me siento humillada, por las peticiones exageradas de los empleadores como lavarles su ropa interior fina a mano, que me vigilan por si como algo de más.
Cartagena		Yo trabajé en Venezuela cuando el bolívar sí valía plata y allá la gente de plata sí la ponía a uno en su seguro, acá quieren el trabajo regalado.
Medellín	La mayoría de personas me han tratado bien, pero uno se encuentra con personas que creen que uno es máquina.	- En una ocasión mi jefe me insultó porque no lo felicité, me dijo que era una negra come mierda y que si yo comía bien era por él, que yo ni era la reina de Colombia, que qué me creía, el caso es que me humilló y maltrató. [...] Me insultan, gritan. Debo aguantar porque no tengo más que hacer. Es triste estar por obligación.

Con relación a la violencia en los horarios, como mencionamos anteriormente y de acuerdo a los datos de la Encuesta TDR, fue el caso más alto en Bogotá, mientras que el 17 % lo seleccionaron en Apartadó; el 11 %, en Cartagena, y el 14 %, en Medellín. Se trata de una situación que parece reiterativa en la opinión de las trabajadoras, pero también de otros actores. Por ejemplo, el funcionario público entrevistado comentó el tema de los horarios como una de las situaciones de violencia y acoso que recibe en su oficina:

El tipo de violencia que más se ve es cuando el empleador se excede en la cantidad de trabajo que le pone a la señora. A nivel de horas y a nivel de carga laboral. O cuando trabajan como interna, esta pobre mujer está las 24 horas. Conozco gente que ha pisado una universidad y todo eso, y contratan a una señora de estas, y voy la contrato y le vuelvo mierda su vida, le vulnero sus derechos. Un caso de una señora que llenaban la bendita lavadora con ropa y después ponía a la señora a que alzara la lavadora, para hacerle aseo debajo, después de llenarla. Y a raíz de eso le dañó el brazo. Y yo le pregunté si la señora tenía hijos y permitían eso. Y ella me dijo que sí, que allá llegaban y no decían absolutamente nada⁷⁰.

Con relación a la Tabla 8, es claro que los abusos no son aislados y más bien unos llevan a otros. Por ejemplo, el aumento en las horas de trabajo va ligado a una sobrecarga del mismo y a su desconocimiento en el pago del salario. En la segunda columna, se perciben varios tipos de violencias; de un lado, el maltrato psicológico dado por las expresiones verbales estigmatizantes que usan los empleadores y empleadoras para dirigirse a las trabajadoras; de otro, la estigmatización por considerar que ellas pueden «robar» pertenencias o alimentos de los hogares donde trabajan. En la afirmación de una de las trabajadoras de Bogotá: «me sentí acosada laboralmente, la señora me vigilaba, estaba todo el tiempo encima mía», aparece la acción de la vigilancia de la empleadora y el impacto directo como una sensación de «acoso» por parte de la trabajadora. En este caso de estigmatización se alude al juicio de valor de la empleadora como un argumento para no pagar el salario completo.

La estigmatización sobre las trabajadoras, al considerarlas sujetos que deben ser vigilados y controlados en sus labores, configura una compleja situación de violencia psicológica. En Colombia, la Ley 1257 sobre violencias y discriminación a las mujeres definió la violencia psicológica como: «Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal». Es claro que el acto de la vigilancia genera también efectos de humillación en las trabajadoras, así lo señaló una trabajadora de Bogotá en la Encuesta TDR: «en algunos trabajos he pasado por situaciones en las que me siento humillada, por las peticiones exageradas de los empleadores como lavarles su ropa interior fina a mano, que me vigilan por sí como algo de más». Este testimonio da cuenta, de nuevo, de la situación de «vigilancia» de los cuerpos de las trabajadoras por parte de sus empleadores y del impacto psicológico sobre ellas.

El trabajo de Cristina Morini (2014) señaló cómo en el capitalismo la explotación «es una apropiación indiscriminada de cansancio, tiempo, cuerpo y saberes individuales» y que para las mujeres está centrada en aspectos de «no valor social». En el contexto laboral, varios estudios señalaron que algunos tipos de violencia acarrearán impactos psicológicos, por ejemplo, la violencia física o sexual. En todo caso, la violencia psicológica, o también conocida como mobbing, refleja una conducta

⁷⁰ Funcionario del Ministerio de Trabajo, entrevista telefónica, 06 de julio de 2020

abusiva y sistemática que atenta contra la dignidad e integridad de una persona (Carvajal y Dávila, 2013).

Igualmente, vemos cómo se anuda la violencia racista con el maltrato psicológico, un ejemplo claro de ello es el testimonio de una de las trabajadoras de la ciudad de Medellín en el que describió: «mi jefe me insultó porque no lo felicité, me dijo que era una negra come mierda y que si yo comía bien era por él». De la misma manera, el testimonio de una de las trabajadoras de Cartagena señaló que en su trabajo en Venezuela fue mejor pagada que en Colombia donde siente que hay una subvaloración mayor de su trabajo. En este caso podríamos estarnos refiriendo a un caso de discriminación por la nacionalidad de la trabajadora, no obstante, es una situación que merece mayor exploración y sobre la cual no contamos con más datos o argumentos en este estudio.

La violencia sexual también hace parte del entramado de experiencias que afectan a las trabajadoras domésticas. Como mencionamos anteriormente, de acuerdo a la Encuesta TDR 2020, la violencia sexual fue el segundo tipo de violencia en Apartadó, Cartagena y Medellín, siendo Apartadó la ciudad con una representación más alta: 33 %. Esta situación de abuso y violencia sexual también fue reiterada a través de los comentarios de dos trabajadoras en la Encuesta TDR 2020 y en uno de los grupos focales. En el primer testimonio, la trabajadora de la ciudad de Apartadó narró que fue acosada sexualmente a través de una presión indebida para tener una relación de pareja con su empleador:

En esta temporada de pandemia mi patrón no me dio más trabajo porque según él quería que yo le aceptara para tener una relación de pareja y como le dije que no de una vez me sacó del trabajo. Yo trabajé un año y medio, pero de la noche a la mañana me dijo que no me daba más trabajo y por eso estoy sin trabajo en este momento⁷¹.

La situación ocurrió durante el período de la COVID-19. Ante la negativa de la trabajadora, ella fue despedida, lo que agravó sus condiciones materiales. La trabajadora laboraba en Apartadó y debido a esta situación de precariedad, generada por la pandemia, tuvo que desplazarse a su ciudad de origen en Neiva. El acoso sexual está definido en Colombia en la Ley 1257 de 2008 en el artículo 29 como un delito: «Adiciónese al Capítulo Segundo del Título IV del Libro Segundo de la Ley 599 de 2000», el siguiente artículo: «Artículo 210 A. Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años». El acoso se da, aunque no siempre, como en este caso, en una relación de superioridad jefe-empleada, dada por el contexto laboral. La situación no pudo ser denunciada por la trabajadora y los impactos para ella son de orden psicológico, pero también económico. La segunda situación de acoso sexual fue compartida en el contexto de un grupo focal:

Este año no más me llamó una muchacha muy desesperada porque el empleador todo el tiempo se sacaba su miembro y empezaba a masturbarse al frente de ella. Yo le decía denúncielo, y ella me decía no, ese señor tiene mucho poder acá y me salen matando por denunciarlo. Entonces sálgase del trabajo y me decía no, acá es muy difícil conseguir trabajo y me pagan medio bien y tengo mis hijos, entonces vean todo lo que se mueve⁷².

La situación fue compartida por la trabajadora al Sindicato UTRASD y como lo narró Claribed Palacios, presidenta del mismo, además del hecho son evidentes las barreras de acceso a la justicia

⁷¹ Trabajadora de Apartadó, Encuesta TDR, 2020.

⁷² Claribed Palacios, grupo focal con trabajadoras domésticas remuneradas, 11 de julio de 2020.

por cuenta del contexto sociopolítico del territorio. En la opinión de una de las lideresas de UTRASD y en correspondencia con diversos estudios, la violencia sexual ha atravesado las relaciones del trabajo doméstico en medio de una estructura colonial y racista de larga data:

Además, está el concepto de lo colonial de creer que la TDR es esclava, es menos, pero así como hace unos años los [...] a mí no me gusta decirle amos, los desgraciados traían a la gente en condición de esclavitud a trabajar como burros, también acosaban los cuerpos de esas mujeres y las violentaban sexualmente. Y muchos creen que porque uno llega a su casa a trabajar, por hacer el oficio, por el pago, también creen que están pagando para acostarse con uno. Y si uno no se para bien en los pantalones termina jodido con los empleadores. Si no se erradican esos patrones culturales tan perversos de creer que la TDR es una cosa, y no se concibe como un sujeto de derechos, como lo dijo la corte, no va a pasar nada⁷³.

Finalmente, evidenciamos un testimonio que una trabajadora en la ciudad de Bogotá articuló en la experiencia de vida de una situación de violencia sexual hacia su madre, en un contexto laboral de trabajo doméstico: «Mi mamá vivió desde muy pequeña el trabajo doméstico. Yo fui producto de violencia sexual por parte de quien empleaba a mi mamá ¿Cuál es la seguridad que tienen las trabajadoras domésticas?⁷⁴». La experiencia histórica de la madre de la trabajadora se transformó en el presente para indagar por ¿cuáles son las condiciones de seguridad de las trabajadoras domésticas? La pregunta no es menor y debe contrastarse a la luz de los instrumentos jurídicos que existen y su operatividad, pero también acerca de las representaciones sobre los cuerpos de las mujeres en el trabajo doméstico y las prácticas de violencia que se han ejercido sobre ellos.

Continuum de las violencias: «La violencia es repetitiva, uno es fuerte, pero se quebranta»

La categoría de continuum de las violencias fue propuesta por Cinthya Cockburn (2004, citado en Medina, 2018) para señalar el desarrollo de las violencias hacia las mujeres tanto en períodos de paz como de guerra. El trabajo de Medina (2018) sobre narrativas afrocéntricas de las violencias en el conflicto armado llama la atención sobre las violencias interrelacionadas «contra los cuerpos “territorializados”, las familias, las comunidades, los “territorios de vida”, la cultura, lo común, etc.». Jiménez y Osorio (2019: 160), en su investigación sobre trabajo doméstico en Cartagena y Urabá, apelaron a la categoría de continuum para señalar que en el contexto del patriarcado la violencia permea distintos ámbitos y en el caso del trabajo doméstico la violencia no es un fenómeno aislado para las mujeres,

sino que se conecta con múltiples formas de violencia en su infancia, en su vida familiar, en el marco del conflicto armado para muchas de ellas, y, por supuesto, con todas las situaciones que propician la violencia estructural, el trabajo precario y el desconocimiento de derechos humanos y laborales en la práctica (Jiménez y Osorio, 2019: 160).

En el caso colombiano, la categoría de continuum de las violencias ha sido muy usada para analizar las violencias que experimentan las mujeres en el contexto del conflicto armado y el período de posacuerdo de paz, no obstante, como lo señala Amador (2017) en un análisis sobre la violencia sexual en el norte del Cauca, el desarrollo del continuum de las violencias opera también en la relación de ámbitos intradomésticos y en la violencia sociopolítica que vive el país. Esta perspectiva teórica es clave para comprender cómo existe un continuum de las violencias que experimentan las

⁷³ Ibidem.

⁷⁴ Trabajadora de Bogotá, encuesta TDR. 2020.

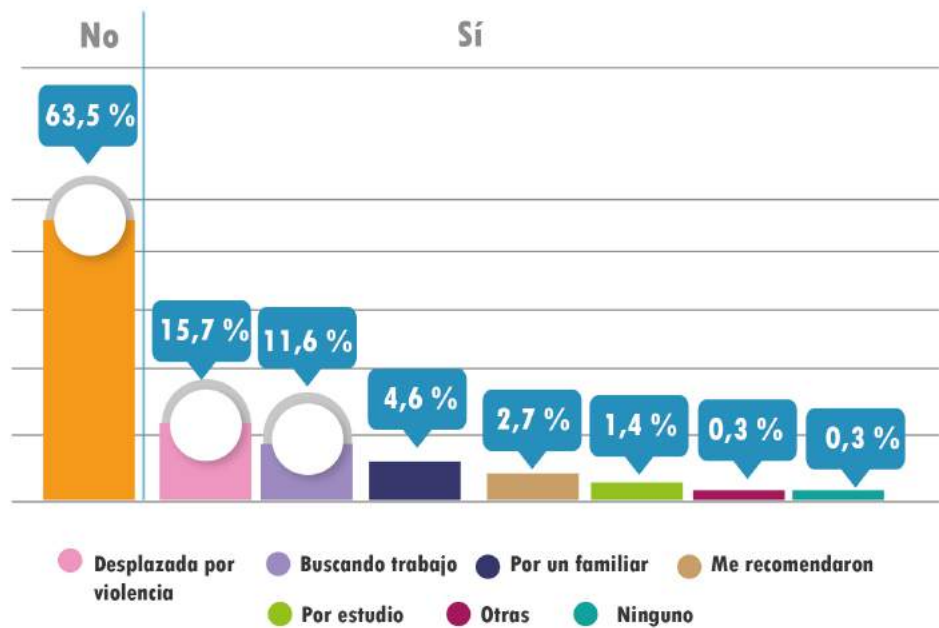
mujeres en tiempos de paz y de guerra, pero también en ámbitos diversos como lo intradoméstico, el trabajo y los escenarios de la violencia política.

De otro lado, si se atiende a la alta composición de trabajadoras domésticas indígenas, negras y afrocolombianas, es importante considerar las situaciones de desplazamiento y violencias, a través de un proceso colonial de larga data que afecta de manera desproporcionada a estos grupos de mujeres que trabajan en las tareas del cuidado, a su vez, marcadas como «naturales» para las mujeres étnico-racializadas (Esguerra, Flecher y Sepúlveda, 2018).

A lo largo de esta investigación pudimos evidenciar algunas experiencias que dieron cuenta del continuum de las violencias que experimentaron las trabajadoras domésticas. En primer lugar, tal y como lo resalta Jiménez y Osorio (2019), hay una potente conexión en la vida de muchas trabajadoras domésticas —como en el caso de Cartagena y Urabá— entre las dinámicas del conflicto armado, el haber experimentado violencias en este contexto y el encontrarse en los centros urbanos desplazadas a causa del mismo. Esguerra, Flecher y Sepúlveda (2018), en un estudio sobre migración, desplazamiento y cuidado en Colombia, coinciden con esta idea al señalar que en el caso de su indagación en las ciudades de Medellín, Cali, Bogotá y Cartagena existió una gran correspondencia entre ser trabajadora doméstica y haber sido desplazada. Igualmente, exponen la relación entre la trata de niñas y mujeres jóvenes con fines de servidumbre.

Esta dinámica la corroboró una trabajadora de la ciudad de Bogotá en uno de los grupos focales desarrollado en esta investigación: «Vea lo que nos hacen, fuimos desplazadas antes por la violencia y ahora esto. La violencia es repetitiva, uno es fuerte, pero se quebranta. Yo soy desplazada, llevo 8 meses peleando por ayudas y nada⁷⁵». De acuerdo con la Encuesta TDR 2020, el 15,7 % de trabajadoras respondieron que el motivo principal por el que ha tenido que cambiar de municipio (de origen a lugar de trabajo) es por desplazamiento debido a la violencia, que a su vez es el motivo más relevante, seguido del 11,6 % que respondió «buscando trabajo».

Ilustración 53: Procedencia desde otro municipio o país y razón. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

⁷⁵ Ruth Pertuz, delegada general Sindicato de Empleadas, Truncovic. Grupo focal con sindicatos de trabajadoras domésticas remuneradas, 03 de agosto de 2020.

Migraciones

El Convenio 189 en sus considerandos incluyó una serie de normativas tendientes al reconocimiento de los derechos y el trato laboral de las personas migrantes. En particular, en el artículo 8, el Convenio desagrega el reconocimiento de los derechos⁷⁶ de las trabajadoras migrantes en caso de ser contratadas en un país para trabajar en otro y hace una salvedad al respecto según la cual esta disposición «no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional». Finalmente, este artículo insta a los miembros del Convenio a garantizar su aplicación a todos los trabajadores domésticos migrantes.

Varios estudios han evidenciado la conexión entre los procesos de migración y el trabajo doméstico. Esguerra, Fleischer y Sepúlveda (2018), en su trabajo sobre migración y cadenas globales del cuidado, plantearon que las trabajadoras domésticas son las más visibles con relación a las «cadenas locales y globales del cuidado», en tanto muchas de ellas son migrantes tanto nacionales como internacionales. En opinión de los analistas, esta migración de las mujeres que se convierten en trabajadoras del cuidado se inserta en el

déficit de las cadenas globales del cuidado para los eslabones más frágiles las mujeres que afrontan situaciones de extrema precariedad por la pobreza multidimensional y el continuum de violencias materiales y simbólicas, generando situaciones como la fuga de conocimientos del cuidado en particular en el caso de mujeres afro e indígenas (Esguerra, Fleischer y Sepúlveda, 2018: 24).

Este estudio también reveló que existe una tendencia a la feminización de la migración, siendo para América Latina y el Caribe cerca del 50 % de la población migrante mujeres, y muchas de ellas dedicadas al trabajo del cuidado en el lugar de destino de la migración. Del mismo modo, estos autores señalan que la migración tiene una raíz de múltiples causas que, en cierto sentido, están «entroncadas con la operación del sistema sexo género hegemónico, cruzado con otros sistemas como la raza, la etnicidad, la edad, entre otros» (Esguerra, Fleischer y Sepúlveda, 2018: 24). Esta característica habría que considerarla para los procesos de migración interna y externa.

La Encuesta TDR indagó por una de las dimensiones de la migración: la interna. Al respecto, la encuesta preguntó por el municipio donde viven las trabajadoras y el de trabajo. Medellín se distinguió por un factor de menor migración interna en la relación lugar de residencia- trabajo, ya que el 90 % de las trabajadoras viven y trabajan en la ciudad. Cartagena mostró una situación distinta, dado que el 19 % de trabajadoras residen en municipios fuera de la ciudad; en el caso de Apartadó se encuentran en la misma situación el 16 % y en Bogotá, el 12 %.

Otra de las variantes de la migración que indagó la encuesta estuvo relacionada con los cambios de municipio de las trabajadoras. Como mencionamos en un apartado anterior, en el total de las cuatro ciudades el 15,7 % de trabajadoras cambió de lugar de residencia por razones asociadas al desplazamiento por violencia. El segundo motivo, reflejado en el 11,6 %, lo hizo por buscar trabajo y apenas un 1,4 %, por estudio. En este sentido, aunque se percibe que cerca al 60 % de trabajadoras no han sufrido situaciones de migración, los motivos de quienes sí han vivido esta experiencia siguen

⁷⁶ «Observando la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006)» (OIT, 2011).

asociados al conflicto armado y a la búsqueda de trabajo, de todas maneras, estos pueden ser motivos no excluyentes. Esta situación es coincidente con los resultados de estudios sobre mujeres trabajadoras domésticas de Urabá, Cartagena (Jiménez y Osorio, 2019) y en Medellín (Correa, Morales y Perea, s.f.).

Un escenario de migración y su relación con el trabajo doméstico que vale la pena explorar es el de la población venezolana. Para 2018 se registró un aumento del 108 % de migración de población de Venezuela hacia Colombia con relación a 2017. Dentro de las ciudades donde más se concentró esta población se ubicaron tres de las incorporadas en este estudio: Bogotá (el 15,6 %), Cartagena (el 3,8 %) y Medellín (el 4,1 %). En un informe de Fededesarrollo y Acrip (2018) sobre la migración venezolana se estimó como positiva para la economía colombiana. Algunos argumentos en esta dirección, sostenidos por el informe, explican que dada la edad de la población migrante (5 años menor que la local) «hay un aumento en el tamaño de la población en edad productiva». Lejos de los complejos contextos, causas y condiciones de los procesos migratorios de personas de Venezuela a Colombia, este dato del sector empresarial muestra una perspectiva sobre cómo se ve la migración en función de la economía. En este sentido, nos parece importante mencionar que las características y efectos de la población venezolana es un tema por explorar, pero desde ya se evidencia su inserción en el mercado laboral. Por ejemplo, el DANE (2019) en su análisis de migración de 2019 mostró que la tasa de ocupación de la población venezolana en una ciudad como Bogotá es del 62,6 %; en Medellín, del 63,3%, y en Cartagena, del 53,2%, lo que muestra su importancia en el mercado laboral.

No obstante, aún no se cuenta con estudios a profundidad sobre los sectores de inserción de esta población en el trabajo doméstico, pero sabemos de su existencia. De acuerdo con las cifras de Symplifica, de los servicios que ofrecen, al menos el 5 % son trabajadoras venezolanas. Si bien no es un alto porcentaje, ya empieza a notarse en la composición de las trabajadoras.

En el marco de este estudio, también encontramos testimonios que comparan el estatus del trabajo en Venezuela y en Colombia: «Y eso en Colombia estamos mal, las personas que tienen un empleado quieren ponerlo por debajo, decir usted no es nadie, usted se aguanta lo que yo diga. Yo trabajé en Venezuela, estuve como cinco años y se nota la diferencia⁷⁷».

⁷⁷ Mayra Tovar, grupo focal TDR, 11 de julio de 2020.

Trabajadoras Domésticas Remuneradas en la pandemia: «No se están reconociendo los derechos»

La Gran Encuesta Integrada de Hogares, actualizada para el trimestre abril-junio de 2020, es decir, en periodo de pandemia, mostró algunos datos clave para dar cuenta de la situación de las trabajadoras domésticas. En primer lugar, la posición ocupacional a nivel nacional que más cayó fue la de «empleado doméstico» con una variación negativa del 44,7 %. El mismo comportamiento se observó en las cabeceras donde la posición ocupacional de empleado doméstico disminuyó en un 49,4 %. Teniendo en cuenta las trece ciudades de registro de la encuesta, la posición ocupacional de empleado doméstico se redujo en un 56 %. Estos datos corroboraron la grave afectación al trabajo doméstico con ocasión de la pandemia, sobre todo, si se tiene en cuenta que a nivel nacional este sector ocupa el 2,1 % en la distribución de la población ocupada respecto a las otras posiciones ocupacionales. Es decir, que la población empleada doméstica es mucho menor que otros sectores como el «trabajador por cuenta propia» que corresponde al 44,4 %; no obstante, al ser tan alta la variación negativa de ocupación el sector se vio más gravemente afectado.

De otro lado, según la misma encuesta, durante este período la población inactiva se ocupó principalmente a realizar oficios del hogar (el 46.5 %) y a estudiar (el 32 %). Por su parte, la tasa de desempleo en trece de las ciudades mostró el contundente aumento de las tasas de desempleo con relación al período anterior.

Tabla 10: Tasa global de participación, ocupación y desempleo. Abril-junio 2020

Ciudad	Tasa global de participación	Tasa de ocupación	Tasa de desempleo (2020)	Tasa de desempleo (2019)
Cartagena	48,6	39,2	19,4	7,3
Bogotá	58,7	44,9	23,6	10,3
Medellín	60,2	45,1	25,2	12,6

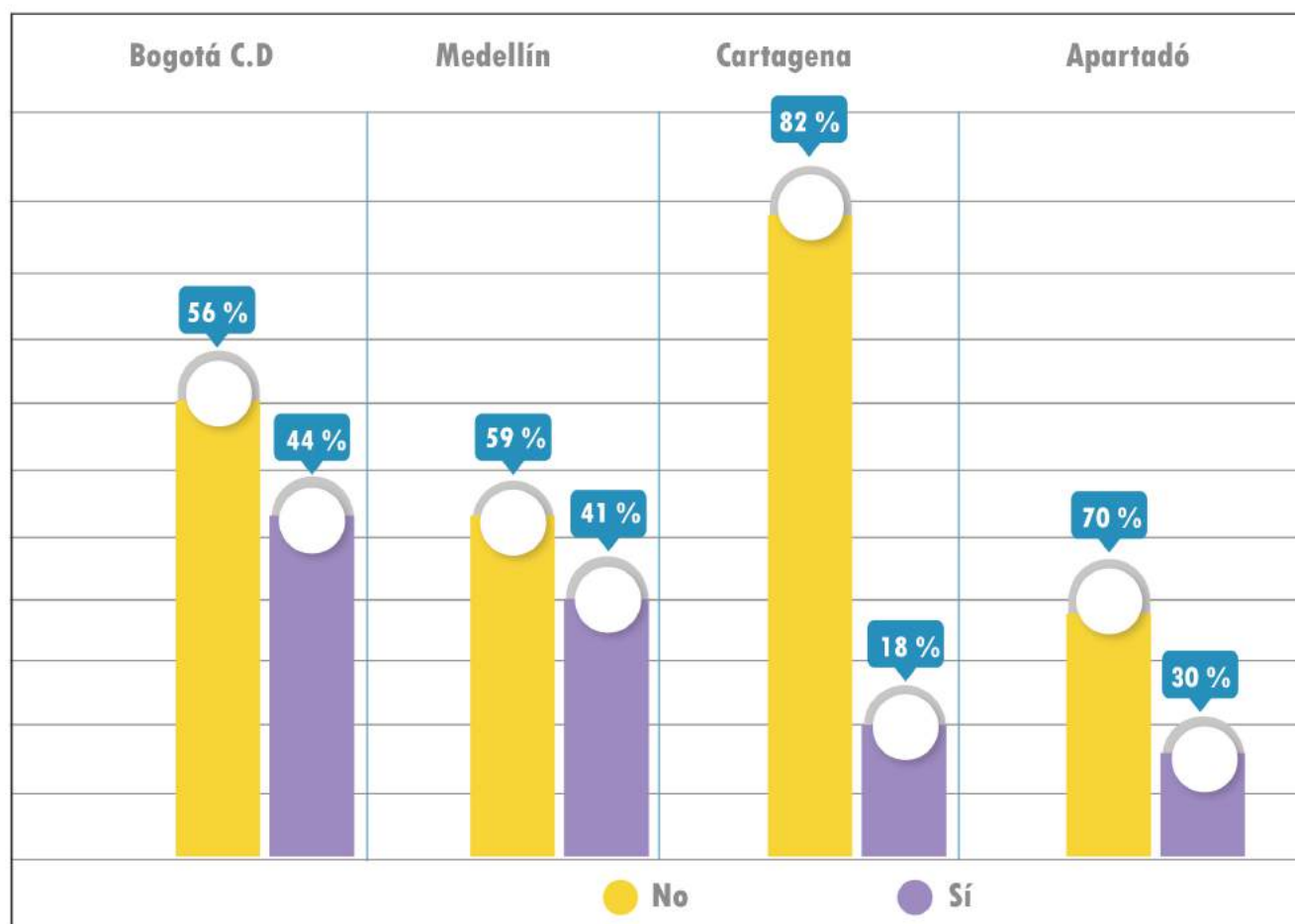
Fuente: Elaboración propia. Datos: GEIH, DANE, 2020a.

Con relación a los indicadores de género, en el total nacional la tasa de desempleo fue del 24,9 % para las mujeres y del 16,2 % para los hombres. En ambos casos, hubo un aumento con relación al mismo mes del año anterior (junio de 2019), el cual se mantuvo en el 12,3 % para las mujeres y el 7,3 % para los hombres. De igual manera, en el país, el 12 % de las mujeres afirmaron haber perdido el trabajo por el contexto generado por la COVID-19 y el 2,1 % afirmó que le suspendieron el mismo sin ninguna liquidación (DANE, 2020b).

Asimismo, para junio de 2020 las mujeres representaron el 64 % de la población inactiva y, de ellas, el 87,6 % estuvieron dedicadas a los oficios del hogar. En el terreno de la población inactiva que se encontraba estudiando, las mujeres constituyeron el 47 % frente a un 53 % representado por los hombres. Este complejo panorama que se da en ocasión a la pandemia agrava una tendencia de períodos anteriores porque nos muestra, de un lado, que las mujeres fueron más afectadas por el desempleo y, de otro, que siguen asumiendo enormemente los oficios del hogar al estar, muchas de ellas, dentro de la población inactiva. Este último dato es desbordante, en tanto dichas tareas son asumidas por apenas el 13 % de hombres que se encuentran en la misma posición de población inactiva que las mujeres.

Este panorama de desempleo afectó profundamente a las trabajadoras domésticas en Colombia. La Encuesta sobre la pandemia COVID-19 y su incidencia en el trabajo doméstico (ENS et al., 2020), realizada en mayo de 2020, mostró que el 90 % de las mujeres se encontraban confinadas; el 50 % no recibió salario, y al 9,7 % el empleador les había pedido que se siguieran desplazando a su trabajo. En el caso de la Encuesta TDR, en las cuatro ciudades más del 50 % de trabajadoras reportaron que al momento de realizarla habían quedado sin trabajo. El caso más elevado es Cartagena con un 82 %, seguido de Apartadó con el 70%.

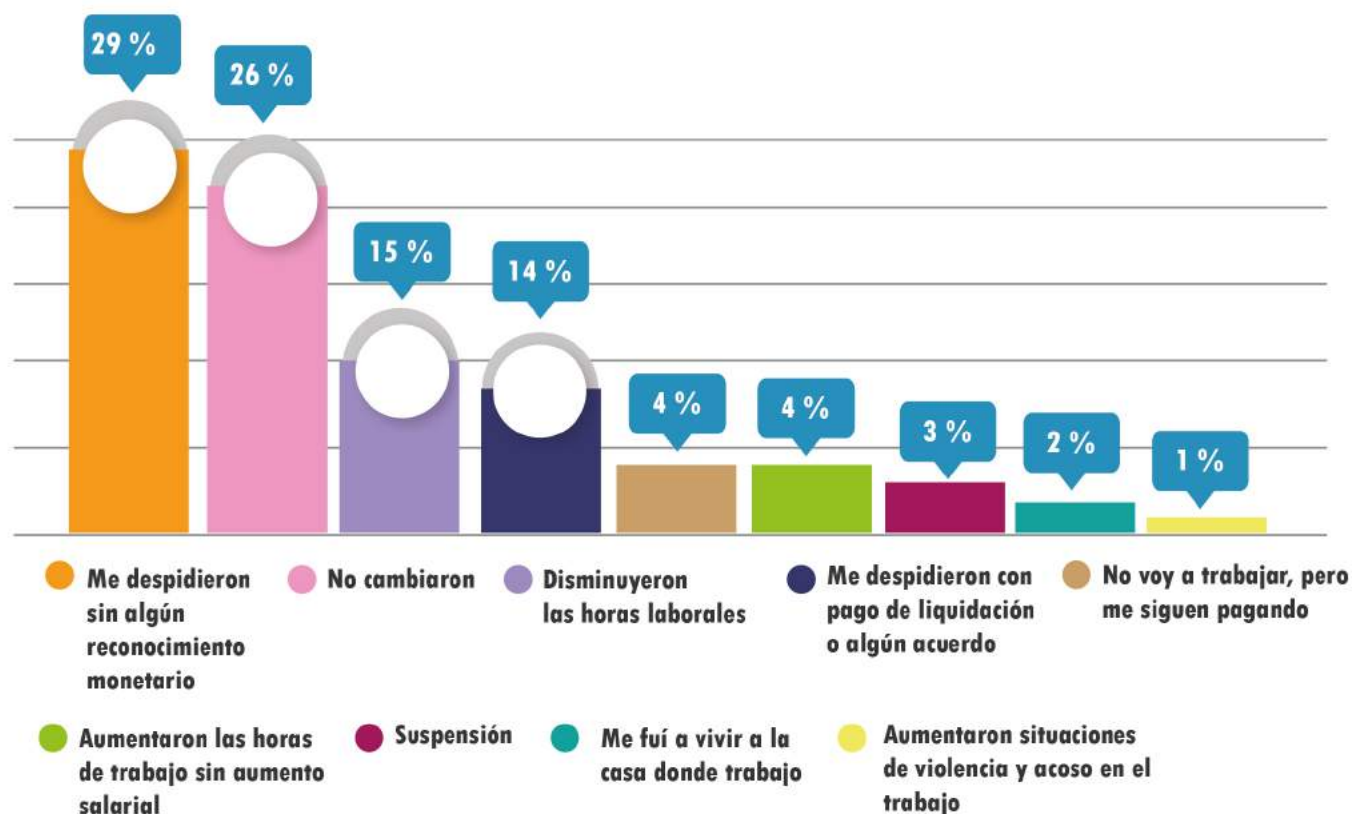
Ilustración 54: Actualmente labora como trabajadora doméstica. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

De igual manera, más del 70 % de trabajadoras en cada una de las ciudades reportó que sus condiciones cambiaron con la pandemia. Apartadó mostró un nivel levemente más alto (el 84 %), con relación a las otras tres ciudades que se ubicaron entre el 75 % y el 80 %. Los motivos por los cuales las trabajadoras sintieron los cambios explican el panorama de incremento de desempleo para las mujeres que señalamos en el apartado anterior, de acuerdo a la GEIH, 2020. El motivo mayor seleccionado fue «me despidieron sin algún reconocimiento monetario», representado con el 29 %. En tercer lugar, con un 15 % se ubicó el motivo «disminuyeron las horas laborales». De otro lado, el 28 % afirmó que las condiciones no cambiaron y el 14 % que fueron despedidas con liquidación.

Ilustración 55: Cambios por pandemia. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

Seguridad y protección

El primer aislamiento preventivo en Colombia inició el 24 de marzo de 2020. Paulatinamente, se han emitido por parte del Gobierno nacional excepciones para la movilidad. El trabajo doméstico, como se ha venido demostrando en los apartados anteriores, ha sido uno de los sectores más golpeados.

En primer lugar, porque las medidas de emergencia no consideraron apoyos específicos para las trabajadoras de este sector. En segundo lugar, porque dada la informalidad las respuestas de los empleadores oscilaron entre despidos, confinamiento de las trabajadoras en sus casas sin pago de salario o con salarios parciales y solicitud de internar a las trabajadoras. Las tres encuestas (ENS et al., 2020; Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar, 2020 y Encuesta TDR, 2020) elaboradas durante este período de pandemia mostraron la precarización tanto de las trabajadoras despedidas como de las que se mantuvieron contratadas y desplazándose a su lugar de trabajo.

Con relación a los elementos de seguridad para continuar realizando su trabajo, la Encuesta TDR preguntó a las trabajadoras si durante la pandemia recibieron por parte de los empleadores elementos de protección para realizar su trabajo: el 52 % respondió que no, el 31 % lo hizo afirmativamente y el 17 % no sabe o no respondió. Esta cifra de quienes no saben puede estar reflejando que no se conoce o no se está segura de cuáles deberían ser los elementos de protección. Estos datos se corresponden con los datos de la encuesta regional, según la cual el 47 % de las trabajadoras reportaron no haber

recibido elementos de protección para su seguridad en los traslados y el 45 % no recibió elementos de higiene y protección personal en el trabajo (Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar, 2020). Otra situación asociada a los insumos de protección y bioseguridad estuvo atravesada porque, en algunos casos, las trabajadoras han tenido que asumir la compra de estos implementos de su salario, lo que les ocasiona gastos adicionales. Así lo reportó una trabajadora de Bogotá en la Encuesta TDR, en respuesta a la pregunta sobre qué ha cambiado con la COVID-19: «menos oferta de trabajo, por situación económica y por miedo al contagio. Menos horas de trabajo, más difícil transportarse por miedo a contagiarme, costos de tapabocas y alcohol para un salario tan bajo⁷⁸». De acuerdo con este testimonio y como lo mostraremos más adelante, la gestión de la COVID-19 ha sido muy compleja para las trabajadoras domésticas y ha aumentado sus condiciones de precarización.

El dato arrojado por la Encuesta TDR según el cual el 29 % de trabajadoras reportaron ser despedidas sin reconocimiento monetario se relaciona con las cifras reportadas por la Encuesta Regional sobre el impacto de la COVID-19 en las trabajadoras del hogar (Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar, 2020), según la cual el 49 % de las trabajadoras fueron suspendidas o despedidas.

En opinión de un funcionario del Ministerio de Trabajo, aumentaron los casos según los cuales los empleadores disminuyeron a un 70 % el pago del salario mientras la duración de la pandemia; no obstante, nada asegura que pasado este período las trabajadoras que vivieron esta situación vuelvan a recibir el 100 %⁷⁹.

De la misma manera, en el grupo focal con trabajadoras integrantes de los sindicatos de trabajo doméstico se reportaron varios casos de despido de sus afiliadas: «Por el tema de la pandemia se evidenció la situación actual de las TDR. No se le están reconociendo los derechos. Salió a flote esta realidad. La mayoría de las compañeras fueron despedidas, por el riesgo al contagio y no se le están reconociendo los días no laborados⁸⁰». Sobre este último elemento del testimonio de Yolanda consideramos importante detenernos un momento para esbozar con más detalle algunos de los impactos de la COVID-19 sobre las trabajadoras domésticas.

La mayoría de las encuestas realizadas en período de pandemia a trabajadoras domésticas señalaron la vulneración de sus derechos laborales y la falta de protección y seguridad social a las mismas. En la siguiente tabla, a partir de las respuestas de las trabajadoras a la pregunta sobre los cambios que ha generado la pandemia, formulada por la Encuesta TDR, podemos distinguir algunas coincidencias en las cuatro ciudades. Estos cambios a su vez generan impactos sobre los derechos laborales y la vida de las trabajadoras: cambios en los horarios, aumento de carga laboral, disminución de salarios, despidos, trabajo por días, maltrato, estigmatización, precariedad de la vida material y afectación familiar.

⁷⁸ Trabajadora de Bogotá, encuesta TDR. 2020.

⁷⁹ Funcionario del Ministerio de Trabajo, entrevista telefónica, 06 de julio de 2020.

⁸⁰ Yolanda Villamizar, grupo focal, 3 de agosto de 2020.

Tabla 11: Impactos en el trabajo doméstico en el contexto de la COVID-19. Encuesta TDR, 2020

Ciudad	Horarios o sobrecarga de trabajo	Disminución en salarios o despidos	Maltrato y estigmatización	Precarización de la vida material y familiar
Apartadó		Disminuyó el trabajo y disminuyó el salario y nos quieren esclavizar internamente. Me llaman de vez en cuando, pero ya no es lo mismo. Yo tenía mis tres días de trabajo fijos. Sí, me pagan muy poco y eso no me alcanza para el sustento de mi familia.	He recibido maltrato por terceras personas allegados a la familia que se toman atribuciones.	Como no están estudiando los niños por eso estoy sin trabajo. Nos dejaron sin trabajo y no podemos llevarles comida a nuestros hijos. Por la pandemia es más difícil conseguir trabajo y tengo cinco meses de embarazo.
Bogotá	Disminución de trabajo en horario, pero más carga laboral porque lo que se hace en diez horas se debe hacer en la mitad del tiempo. Más trabajo menos días. Que ya no salgo los fines de semana porque cuido a una persona adulto mayor y es muy arriesgado salir. Se me dificulta el transporte, porque no puedo cumplir horario satisfactoriamente, además hay días a los que no puedo trabajar, y por ello tengo más carga laboral. Se me presenta mucha carga laboral. Se trabaja más. Se limpia mucho más la casa, la verdad es muchos más trabajo	A raíz de la pandemia ya no trabajo las mismas horas, por lo tanto, el salario disminuye. Trabajo menos días por lo cual los ingresos son más reducidos.	Hay gente que dice que las trabajadoras domésticas tenemos la culpa de la expansión del virus por los que vamos en bus y vamos al mercado y que nos ponemos a hablar. Hay más restricciones. Ya no me llaman por qué creen que llevo el virus a sus hogares. La administración del edificio no me dejó entrar. Muy afectada por que la gente siente desconfianza que uno sea un factor de contagio. No hay trabajo	Porque en mi caso yo soy adulta mayor y me ha tocado hacer otras cosas para buscar recursos económicos, como reciclar y esto no está en mis expectativas de trabajo. Estoy confinada y no he podido salir a trabajar, mi localidad está en cuarentena, y hay un alto índice de contagio del COVID-19. Trabajaba donde una tía, pero con la pandemia se acabó.
Cartagena		Pocas personas me siguen llamando para realizar los días que habitualmente hacía, eso significa que ahora me pagan menos por trabajar igual o más (en algunos casos)	Desempleo y muchas mujeres quedaron manipuladas por el empleador de venir a sus casas a ver a su familia. Amenazas de perder el trabajo.	Me quedé sin trabajar y estoy muy preocupada. Ahora uno [no] puede trabajar ¿Cómo se alimenta uno? Los jefes deberían colaborarnos. Quedé sin empleo y me encuentro actualmente en estado de embarazo.
Medellín	Tuve que irme de interna a la casa donde laboro. Se triplicaron las actividades	Todo, me quede sin empleo y literalmente Dios es mi sustento.		Sí, en todos los sentidos, porque no tengo información de parte de ellos [empleadores] y eso me preocupa.

Estigmatización: «Me dio una pequeña gripa y peor, se asustaron y no quisieron volver a llamarme»

La tendencia al despido sin garantías por parte de los empleadores ha ido de la mano de un contexto complejo de estigmatización y miedo al contagio que recae sobre las trabajadoras. Así como explicamos en el apartado sobre violencias, el racismo ha estado acompañado de conductas que estigmatizan a las trabajadoras —como relacionarlas con robos— y, por tanto, legitiman el control y la vigilancia. A su vez, la pandemia también ha presentado situaciones que exacerban comportamientos discriminatorios, por ejemplo, justificar los despidos en razón de evitar los contagios, así lo comentó una trabajadora entrevistada: «Yo estuve trabajando en una casa de familia hasta hace poco y me quedé sin empleo y ni por días me quisieron aceptar. Me dio una pequeña gripa y peor, se asustaron y no quisieron volver a llamarme⁸¹».

En la tabla anterior pudimos evidenciar dos tipos de maltrato y conductas estigmatizantes hacia las trabajadoras, propias del contexto de la pandemia. De un lado, como reflejaron tendencialmente los comentarios en Bogotá, las trabajadoras sienten que se les acusa de portar el virus, esto se percibe en situaciones de desconfianza hacia ellas o de restricciones en su trabajo. De otro, casos como los señalados por el testimonio de una trabajadora en Cartagena, donde la situación de «evitar» el contagio hace que las trabajadoras se sientan amenazadas con perder el trabajo en caso de retornar a sus casas.

Las situaciones asociadas a la COVID-19 también han producido impactos emocionales en las trabajadoras. Algunas de ellas sienten mucha complejidad con el uso de los elementos de bioseguridad o también situaciones de estrés y cargas emocionales al ver afectados sus ingresos materiales. Los testimonios de algunas trabajadoras de Bogotá, así lo demuestran (Encuesta TDR, 2020):

- ☐ Es mucho más exigente, cambiar de ropa.
- ☐ Estrés y ansiedad por trabajar así.
- ☐ En el momento porque los patrones no tienen con que pagar.
- ☐ No he tenido trabajo y me he visto más afectada porque sufro de los pulmones, menos puedo salir por mi edad. Es difícil movilizarme por el COVID-19. Nos toca buscar otras alternativas.
- ☐ Tengo temor salir a la calle y contagiarme del COVID-19

⁸¹ Mayra Tovar, grupo focal, 11 de julio de 2020.

Es claro que esta tendencia de afectaciones emocionales por cuenta de la pandemia ha perjudicado en general a la población; no obstante, según el DANE, a nivel nacional, ante la pregunta por sensaciones de estrés, depresión o preocupación las mujeres están representadas por un 25,5 % frente al 20 % de los hombres.

«Por el mismo acuerdo de pago: más trabajo»

Con esta afirmación, una de las trabajadoras participante en el grupo focal con sindicatos de trabajadoras domésticas inició narrando la situación que percibió en varias de sus compañeras. En su testimonio explicó cómo para muchas trabajadoras los horarios se han modificado y, sobre todo, quienes trabajan por días terminan haciendo más labores en menos tiempo:

Por el tema de bioseguridad y limpieza se está colocando un trabajo más duro por el mismo acuerdo de pago, más trabajo, hay que lavar más. Ahora es más el horario de trabajo. Si antes teníamos un día para lavar, otro para planchar y así, ahora toca hacerlo en menos días de más horas. Más ropa, más gente, más aseo, con la gente ahí en la casa. Se incrementa el trabajo por el tema de limpieza, además están manejando nuevos químicos muy fuertes⁸².

Asumir los trabajos en las condiciones de más carga laboral y menos horarios es, en ocasiones, la única salida que encuentran las trabajadoras ante la crisis. Estas condiciones aumentaron la precarización del sector que no es nueva (ENS, et al., 2020) y generaron impactos sobre la salud física y mental, como lo corrobora otro testimonio de una trabajadora sindicalizada:

Ahora está pasando que se les obliga a las TDR a cumplir más horarios. A trabajar extensos horarios de trabajo, por el mismo sueldo o por menos. Las trabajadoras llaman y dicen «yo trabajo en lo que sea», muchas trabajadoras han llegado a quebrantos de salud grandes y se ha disparado lo mental, porque las trabajadoras viven pensando qué voy a hacer y con algo que les den no van a subsistir. Y las que son mayores no les han dado trabajo. A otras no las han dejado entrar porque piensan que son las que llevan la enfermedad⁸³.

El relato muestra el impacto sobre la salud de las trabajadoras, al tiempo que evidencia la exacerbación de un criterio de segregación por edad. Es decir, las mujeres más adultas encuentran menos trabajo, dado el riesgo que genera la COVID-19 para las personas mayores de 60 años.

Para el período de junio de 2020, la variación en la ocupación de las mujeres fue mucho más alta que la masculina: todos los grupos por rangos etarios se vieron afectados. En el caso de las mujeres de 55 años y más se redujo de 1 521 000 ocupadas en junio de 2019 a 1 156 000 en 2020 (DANE, 2020b). De la misma manera, el DANE confirmó que para este período en trece ciudades del país y áreas metropolitanas el 10,5 % de la población mayor de 55 años afirmó, como consecuencia de la situación con la COVID-19, haber perdido el trabajo y el 1,4 % expresó haber perdido los trabajos sin ninguna remuneración.

«Disminuyó el trabajo y disminuyó el salario»

En el apartado anterior dimos cuenta de una tendencia en la situación laboral de las trabajadoras domésticas con ocasión de la pandemia: más trabajo en menos tiempo. No obstante, la otra cara de esta situación de precariedad de las trabajadoras se refleja en quienes han sido despedidas y

⁸² Yolanda Villamizar, grupo focal, 3 de agosto de 2020.

⁸³ María Elena Luna, grupo focal, 3 de agosto de 2020.

han sido llamadas menos días a trabajar, lo que refleja una disminución en sus salarios. De hecho, algunos estudios recientes han llamado la atención sobre la necesidad de explorar con mayor detalle la situación de las trabajadoras domésticas por días, pues constituyen uno de los grupos más grandes y sus condiciones tienden a ser más precarias (ENS, Hablemos de Empleadas Domésticas, Fundación Bien Humano y Centro de Solidaridad AFL-CIO, 2020). Como lo detallamos en la Tabla 10, algunos testimonios recuperados por la Encuesta TDR 2020 dan cuenta de esta situación en las cuatro ciudades, aquí dos testimonios de Cartagena y Apartadó:

- «Pocas personas me siguen llamando para realizar los días que habitualmente hacía, eso significa que ahora me pagan menos por trabajar igual o más (en algunos casos)⁸⁴».
 - «Me llaman de vez en cuando, pero ya no es lo mismo. Yo tenía mis tres días de trabajo fijos⁸⁵».
- Esta situación es especialmente compleja si se tiene en cuenta que un porcentaje de trabajadoras domésticas recibe su salario diario o semanalmente (ver «remuneración» en apartado de «condiciones laborales»).

Precarización de la vida material y familiar

Como la mayoría de estudios han señalado, en el caso colombiano la generalidad de trabajadoras domésticas, independientemente del estrato en donde laboren, residen en estratos socioeconómicos 1 y 2. Ellas son un soporte económico central en sus hogares y de su salario dependen otras personas.

Es por ello por lo que situaciones como los despidos sin liquidación y las reducciones de días de trabajo y de salario generan un complejo efecto en su vida material y la de sus entornos familiares.

Jiménez y Osorio (2019) mostraron cómo en 2016 hubo un aumento de trabajadoras de los estratos «bajo-bajo» y «bajo» pasando del 69 % en 2010 al 73 % en 2016. En opinión de las investigadoras, este cambio sugiere dos situaciones: una, el empeoramiento en la condición socioeconómica de las trabajadoras o, dos, el aumento de trabajadoras de esos estratos. En todo caso, la conformación socioeconómica de trabajadoras domésticas sigue siendo de los estratos 1 y 2 en su mayoría. Este dato también fue corroborado por la Encuesta TDR 2020, aunque con algunas variaciones respecto a las ciudades. Mientras que en Cartagena, Medellín y Apartadó la mayoría de las trabajadoras que respondieron la encuesta residen en los estratos 1 y 2, en Bogotá lo hacen en estratos 1, 2 y 3.

Cartagena, por su parte, tiene el grupo de trabajadoras más alto en estrato 1 que se refleja en el 86 %, seguido de Apartadó con el 83 % y, en un lugar bastante distante, Medellín con el 45 %.

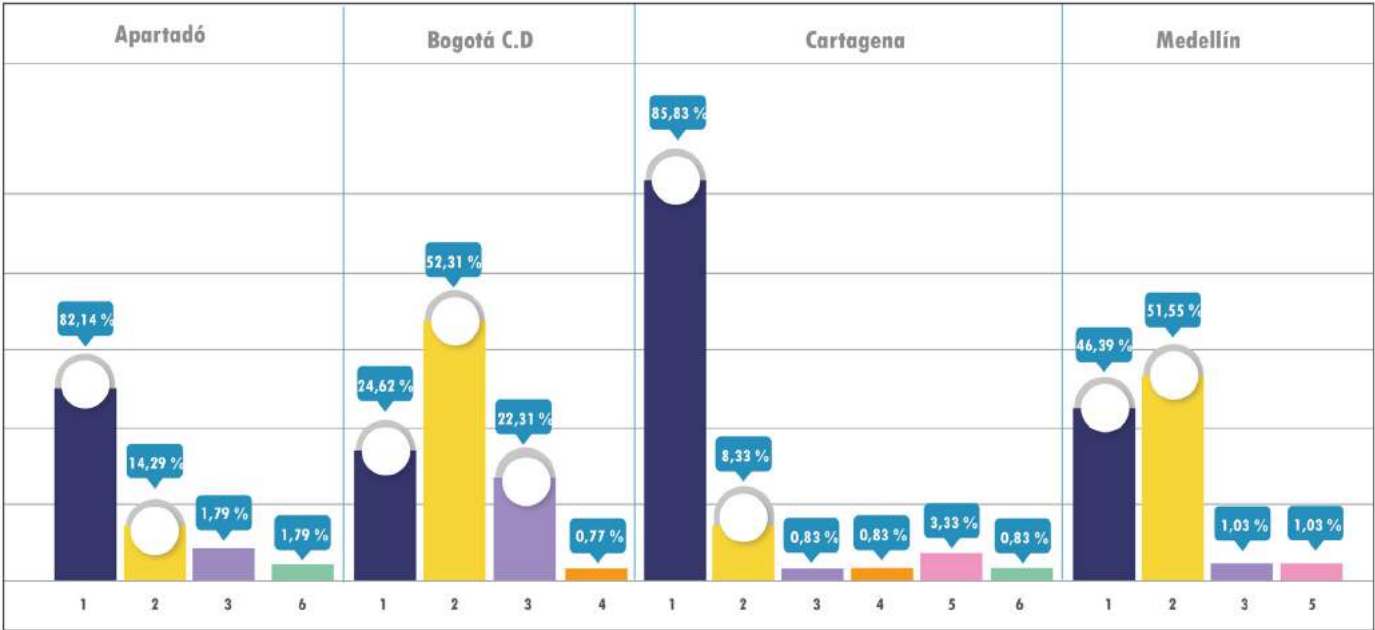
En Bogotá y Medellín, el estrato 2 refleja los grupos mayores de trabajadoras con un 52 % y 53 %, respectivamente. Llama la atención que Bogotá es donde las trabajadoras residen en el estrato 3 en mayores porcentajes respecto a las otras ciudades, con un 22 %. Este crecimiento, en el caso de Bogotá del estrato 3, puede estarnos mostrando que las opciones laborales se tornan más complejas

⁸⁴ Trabajadora de Cartagena, Encuesta TDR, 2020.

⁸⁵ Trabajadora de Apartadó, Encuesta TDR, 2020.

y se ve en el trabajo doméstico la única opción; no obstante, es un tema que merecería seguir profundizándose en posteriores estudios. De la misma manera, dado que en Cartagena y Apartadó la mayoría de las trabajadoras son del estrato 1, podemos identificar el nivel de precarización de las trabajadoras domésticas en estas zonas.

Ilustración 56: Estrato en el que vive. Encuesta TDR. 2020



Fuente: Encuesta TDR. Elaboración propia.

Algunos testimonios, presentados en la Tabla 10, dan cuenta de las formas como la gestión de la pandemia está afectando sus vidas. Por ejemplo, los tres testimonios correspondientes a la ciudad de Apartadó revelan tres situaciones de afectación. La primera, una trabajadora que por los cambios ocasionados en el sistema educativo (educación en casa) no puede ir a trabajar porque debe hacerse cargo de los hijos: «Como no están estudiando los niños por eso estoy sin trabajo». En segundo lugar, una trabajadora comenta que al quedarse sin trabajo no puede llevarle comida a sus hijos, lo que confirma la precarización de la vida material que causa la gestión de la pandemia. Finalmente, un tercer caso hace referencia a una trabajadora en estado de embarazo que expresa la enorme dificultad para conseguir trabajo.



Propuestas de incidencia
para el cumplimiento del
convenio 189 en el
marco de políticas
públicas locales o
regionales

Con la intención de recoger todas las voces acá presentadas, así como las diversas fuentes de información, en este capítulo queremos delinear algunas recomendaciones como propuestas de incidencia que sirvan para agilizar el cumplimiento de los distintos bloques de trabajo del Convenio 189. Antes de eso, queremos mostrar, de manera breve, un intercambio de demandas que se dio hace poco entre los sindicatos de trabajadoras domésticas y el Gobierno nacional, en el marco de la pandemia COVID-19, el cual recoge muchas de estas propuestas de incidencia, a la luz de las difíciles condiciones que las trabajadoras han estado viviendo en tiempos de pandemia.

Demandas en pandemia

El 23 de marzo de 2020 cinco sindicatos que conforman la intersindical del trabajo doméstico: Sintraimagra, UTRASD, Sintrahin, Trabajo Unido por el Cuidado de la Vida en Colombia —Truncuv— y la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Santander, apoyadas por la Escuela Nacional Sindical y la FESCOL, enviaron una comunicación al Gobierno con la que exponían el estado de las trabajadoras domésticas y la importancia de adoptar algunas medidas de carácter urgente para asegurar los derechos y bienestar durante este período. La comunicación hizo énfasis en que la mayoría de las trabajadoras domésticas asumen las medidas de confinamiento dispuestas por el Gobierno nacional sin ninguna garantía: «Sin remuneración, sin condiciones para asumir responsabilidades de servicios públicos, pagos de arriendo y de alimentación de sus familias y sin protección social y en alta vulnerabilidad ante el sistema de salud» (Intersindical, 2020). Las organizaciones de trabajadoras le recordaron al Gobierno que han sido reconocidas como sujetos que requieren protección del Estado, a través de la Sentencia T185-16 de la Corte Constitucional y proponen una serie de medidas tanto para los entes del Gobierno como para los empleadores y las empleadoras. Un conjunto de medidas las podemos clasificar como orientadas a garantizar los derechos y condiciones laborales, con un énfasis en las trabajadoras domésticas. Dentro de ellas encontramos:

- El pronunciamiento y adopción de las medidas necesarias por parte del Ministerio de Trabajo para promover el pago del salario a las trabajadoras domésticas sin la prestación del servicio, así como la prohibición de despidos en este contexto para garantizar el cuidado de la salud de las trabajadoras y sus familias.
- Disponer de los canales necesarios para dar trámite a la vulneración de derechos laborales de las trabajadoras domésticas que puedan presentarse en el contexto del coronavirus.
- Para las trabajadoras domésticas y cuidadoras internas que continúan desarrollando sus labores, es necesario: reforzar la dotación de elementos de protección con kits que contengan guantes, tapabocas, alcohol desinfectante, etc.; hacer equipo con las trabajadoras para acordar la mejor manera de cumplir con las medidas básicas de higiene, y concertar medidas como el lavado permanente de manos, el distanciamiento corporal y el procedimiento al llegar de la calle. Otro conjunto de propuestas está orientado a que se puedan brindar garantías para alivianar la crisis que ha producido la pandemia COVID y las medidas de aislamiento en todo el país:
- Disponer de recursos financieros de parte del Estado para que, en coordinación con la sociedad y empleadores, se responda a las necesidades básicas de las trabajadoras domésticas en medio de esta calamidad pública.
- Exonerar a las trabajadoras domésticas del pago de servicios públicos y elementos básicos de la canasta familiar, así como de impuestos. El Estado debe generar las condiciones para que esta situación no se convierta en una deuda para las trabajadoras.

- Adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se interrumpa el acceso de los niños, niñas y adolescentes al Programa de Alimentación Escolar, PAE, debido a la suspensión de las clases.
- Es un momento propicio para que se cumpla la promesa del Gobierno nacional de realizar la devolución del IVA, tal y como se ha anunciado, pero hacerlo con la mayor celeridad.

Finalmente, un tercer grupo de planteamientos de las trabajadoras están dirigidos al buen trato y a una reflexión sobre el trabajo del cuidado:

- Así como de la necesidad de redistribuir las tareas domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres al interior de los hogares y lugares de trabajo. Generar un ambiente de confianza y respeto entre la trabajadora y el hogar que les permita exponer dudas frente a la situación y buscar las alternativas conjuntamente para su protección.

Por su parte, las trabajadoras y sus organizaciones tuvieron respuesta del Ministerio de Trabajo en una carta, dirigida a FOS, por parte del subdirector de formalización y protección del empleo. En esta comunicación, el Gobierno describe las medidas que ha tomado y que podrían beneficiar a las trabajadoras domésticas. Por ejemplo, cita el Decreto 488 de 2020, según el cual en el artículo 3 se define: «Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, y hasta donde permita la disponibilidad de recursos, los trabajadores, dependientes o independientes cotizantes categoría A y B, cesantes que hayan realizado aportes a una Caja de Compensación Familiar durante un (1) año, continuo o discontinuo, en el transcurso de los últimos cinco (5) años, recibirán, además de los beneficios contemplados en el artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, una transferencia económica para cubrir los gastos, de acuerdo con las necesidades y prioridades de consumo de cada beneficiario, por un valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, divididos en tres (3) mensualidades iguales que se pagarán mientras dure la emergencia y, en todo caso, máximo por tres meses».

En el mismo sentido, el Ministerio se refiere al Decreto 553 de 2020 que autoriza al Ministerio de Trabajo para que realice giros directos a las Cajas de Compensación Familiar a la cuenta de «prestaciones económicas del Fondo de Solidaridad, Fomento al Empleo y Protección al Cesante» con el fin de «apalancar la financiación de las prestaciones económicas para los trabajadores cesantes». De la misma manera, cita el programa de Ingreso Solidario que hará transferencias a «personas y hogares en situación de pobreza y vulnerabilidad, que no sean beneficiarios de los programas Familias en Acción, Protección Social al Adulto Mayor, Colombia Mayor, Jóvenes en Acción o de la compensación del impuesto sobre las ventas, IVA, por el tiempo que perduren las causas que motivaron la declaratoria del Estado de Emergencia». Finalmente, la comunicación hace referencia al impuesto Solidario para inversión social en la clase media vulnerable y en los trabajadores informales, incluido en el Decreto 568 de 2020.

Sin duda, estas medidas propuestas por el Gobierno están orientadas a subsidiar o apoyar situaciones de vulnerabilidad de las personas con ocasión de la pandemia, no obstante, existen barreras para que las trabajadoras domésticas puedan acceder a las mismas. De otro lado, dado los niveles de informalidad es posible que muchas de ellas estén afiliadas a un tipo de programa de bienestar social que tampoco es suficiente para mejorar su situación y en caso de recibirlo sería muy complejo tener que renunciar a este para poder acceder al Programa de Ingreso Solidario .

De este modo, al hacer eco de las voces del mercado del trabajo doméstico y aportar desde el conocimiento recogido en este estudio, construimos unas propuestas de incidencia por sectores.

Propuesta de incidencia desde el Estado y entes gubernamentales

Sistema nacional de información y registro para el trabajo doméstico

Uno de los grandes temas que emergió en esta investigación —tanto desde el análisis de información como desde los testimonios multisectoriales— fue la falta de información para tomar decisiones sobre el trabajo doméstico remunerado. Por un lado, la encuesta del DANE (GEIH) que recopila información sobre el trabajo doméstico no tiene un análisis exclusivo para este sector y la información allí recogida es solo con los testimonios de las personas (muestras) que se recogen en las principales ciudades. Por otro, y como lo explicaban las trabajadoras, mucha de la información recogida sobre este sector depende de la planilla de seguridad social, la cual, como vimos, no es algo muy frecuente en este tipo de trabajo.

De esta forma, resulta urgente avanzar en el diseño, construcción y puesta en marcha de un sistema nacional de información y registro de los empleadores y las empleadoras del trabajo doméstico, con el fin de hacer seguimiento, monitoreo y una vigilancia más específica a los procesos de formalización. Dicho sistema podría ser impulsado por el DANE y el Ministerio del Trabajo, al aprovechar la información y capacidad que tienen, así como la información que puede salir de mesas conjuntas entre sindicatos y Gobierno nacional. Del mismo modo, este sistema debe contar con una mesa de monitoreo y revisión de información con la mesa de sindicatos para poder compartir información y retroalimentar a las organizaciones sociales.

Incentivos para la formalización

Parte de las discusiones acá recogidas tienen que ver con la poca formalización que se presenta en este sector laboral. Más allá de todo lo que puede entenderse por «formalización», hay temas puntuales en los que se puede trabajar para avanzar.

El primero, puede ser hacia los empleadores de estratos 3 y 4, toda vez que en este segmento poblacional suele haber bajas garantías laborales hacia las trabajadoras domésticas. En particular, es un segmento que contrata trabajadoras por días sin ninguna prestación o acceso a seguridad social. De este modo, los incentivos pueden ayudar a que contraten trabajadoras con todas las prestaciones de ley y puedan acceder a la seguridad social, a un horario definido y a un salario acorde a la normatividad nacional.

Unido a lo anterior, es importante que las trabajadoras reciban incentivos multidimensionales para que empiecen a trasladarse gradualmente del régimen subsidiado de seguridad social al régimen contributivo. Esto, en sintonía con los incentivos a empleadores, puede fortalecer la formalización del trabajo doméstico remunerado, no solo para las que están tiempo completo en un solo hogar, sino también para las que están en trabajo por días u horas. Por ejemplo, estos incentivos podrían dar beneficios a los empleadores en el pago de seguridad social para las trabajadoras. Al respecto, podría incentivar su formalización hacer alianzas con el Departamento de Prosperidad Social, con entidades como el Fondo Nacional del Ahorro o con el Icetex, para otorgar subsidios, apoyos para estudio o vivienda para las trabajadoras domésticas remuneradas.

Paralelo a estas propuestas, se debe trabajar entre las ARL y el Ministerio de Trabajo para reclasificar los criterios para los riesgos asociados al trabajo doméstico, con el fin de que se pueda brindar mayor protección a las trabajadoras.

Estructura institucional e inspección en los hogares

La OIT a lo largo de los últimos años ha insistido en la necesidad de que los gobiernos tengan control sobre el ámbito privado en el que se desarrolla el trabajo doméstico remunerado. Para esto, han producido una serie de documentos técnicos para implementar la figura de inspección en los hogares, como se mostró anteriormente. No obstante, en las voces recogidas acá, todavía Colombia está lejos de esta posibilidad. En particular, y como lo mencionaba un funcionario del Ministerio de Trabajo, el país no tiene la capacidad de infraestructura para realizar este tipo de inspección, toda vez que la inspección actual se realiza en grandes industrias y de la mano con demandas sindicalizadas con mayor peso político.

Es por ello por lo que desde el Ministerio de Trabajo deben buscarse formas graduales de ir avanzando en figuras de inspección en los hogares. Con pilotos y escalonadamente deberían potenciarse y desarrollarse procesos de inspección como una poderosa herramienta para dar cuenta de las dinámicas de la relación contractual laboral y hacer vigilancia a las mismas. Si se siguen las recomendaciones expuestas a lo largo de este texto, se podrían aprovechar buenas prácticas al respecto, como en el caso uruguayo, que podrían ser clave en materia de inspección.

Aunado a lo anterior, es importante fortalecer la infraestructura institucional del Ministerio de Trabajo para la atención a las trabajadoras domésticas y a los conflictos laborales. Algunas de las medidas podrían ser: aumentar funcionarios y funcionarias para la atención y tramitación de conflictos laborales, y ofrecer programas de formación en perspectiva de género, interseccionalidad y derechos laborales a funcionarios y funcionarias. Puede servir tener inspectores específicos para el trabajo doméstico, toda vez que las demandas allí recibidas tienen las particularidades descritas a lo largo de este texto, y las figuras administrativas de atención tradicionales no sirven para prestar este tipo de atención.

Seguimiento a convenios y mesas de trabajo

Como ya hemos mencionado, con el surgimiento del Convenio 189 aparecieron organizaciones y sindicatos que velan por los derechos de las trabajadoras domésticas, adicionalmente, y atado a estas demandas, se instalaron algunas mesas para hacer puentes entre el Gobierno nacional y las trabajadoras domésticas. No obstante, como se encontró en la investigación, estas mesas no han cumplido su cometido y todo el tiempo hay críticas a la figura, puesto que no es coherente con su función inicial. En este sentido, una de las propuestas en este tema tiene que ver con promover una evaluación urgente sobre los avances, logros y dificultades de este espacio y su incidencia en el mejoramiento de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. Del mismo modo, al revisar las experiencias de otros países, es fundamental promover la organización de empleadores a fin de que los procesos de negociación colectiva, frente al cumplimiento de derechos laborales, puedan ser una realidad.

En concordancia con lo expuesto, y tomando en cuenta el avance en el Sistema Nacional de Cuidados, se debe buscar impulsar una línea de «cuidado a las cuidadoras», destinada específicamente a diseñar y poner en marcha medidas para que las labores del cuidado de las trabajadoras domésticas en sus casas estén apoyadas por medidas de equidad que no deriven en la legitimación y reproducción de los roles tradicionales de género.

En paralelo a esto, y así como se hizo anteriormente con el Convenio 189, se debe buscar impulsar la legislación necesaria para implementar el Convenio 190 de la OIT —y la Recomendación 206—

sobre violencia, acoso y abuso en el trabajo y disponer de la instalación de una mesa de seguimiento a su implementación con participación de organizaciones y sindicatos de las trabajadoras domésticas, ONG expertas en el tema y funcionarios y funcionarias públicos del Ministerio de Trabajo, de la Consejería Presidencial de la Mujer.

En tanto se avanza en el proceso de adopción del Convenio 190 y recomendación 206 haciendo eco de las propuestas de las organizaciones sindicales y de las investigadoras expertas consultadas, resulta urgente con estos actores y en conjunto con el Ministerio del Trabajo y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer avanzar en el diseño de protocolos para la prevención, atención, sanción y reparación de las violencias hacia las trabajadoras domésticas en el contexto laboral, tomando en cuenta las recomendaciones de la OIT al respecto y los documentos producido por varias organizaciones, como es el caso de ONU Mujeres.

Todo lo anterior, debe ir acompañado de una fuerte y decidida campaña para visibilizar y crear conciencia sobre el trabajo doméstico remunerado por parte del Estado. Como se ha visto, el problema supera lo que pueda alcanzar la legislación —así en muchos casos la legislación sea cómplice también, como es el caso de los horarios—, toda vez que las estructuras de sentido de construcción del imaginario social sobre el trabajo doméstico deben ser desmontadas gradualmente mediante campañas dirigidas a todos los sectores sociales, en particular a los empleadores y demás ámbitos del trabajo. Para esto, es importante prestar atención al trabajo de recopilación y buenas prácticas que ha adelantado la OIT a lo largo de la última década.

Pandemia y coyuntura

Como se mostró a lo largo del texto, la crisis por la pandemia COVID-19 reveló el lado más marginado del trabajo doméstico y las distintas opresiones que allí se cruzan. Esto es más claro en las demandas que hacían los mismos sindicatos al Gobierno nacional y el análisis de información aquí presentado.

Es por lo anterior que urge acoger por parte del Gobierno nacional las recomendaciones de ONU Mujeres con relación a la gestión del COVID-19 con una perspectiva de género.

De esta manera, medidas como renta básica, apoyo o subsidios para pago de servicios públicos, priorización en la entrega y acceso a los programas de subsidios para el sector del trabajo doméstico son urgentes para no aumentar la precarización de la vida de las trabajadoras. Especial atención y prioridad en estas medidas requieren las trabajadoras que fueron despedidas sin ninguna liquidación, las adultas mayores trabajadoras que son población de riesgo por la pandemia y las trabajadoras que se emplean por días.

Propuestas de incidencia desde las organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y centros académicos

Campañas de comunicación

Las campañas sobre los derechos de las trabajadoras han sido reconocidas como mecanismos relevantes por la propia OIT (2010) para la sensibilización de diversos públicos de la sociedad. Como lo mencionó este informe, previo a la expedición del Convenio 189 fueron significativas buenas prácticas en materia de difusión de mensajes sobre los derechos de las trabajadoras domésticas.

Estas campañas tienen diversos impulsores, por ejemplo, a veces son entidades gubernamentales y otras se trata más bien de iniciativas de organizaciones de la sociedad civil y de las trabajadoras.

En esta investigación se tuvo en cuenta la experiencia de la campaña «Hablemos de empleadas domésticas». En una entrevista, su coordinadora hizo un importante recuento histórico sobre esta iniciativa y mencionó como uno de sus logros la posibilidad de poner en la agenda pública del país los derechos de las trabajadoras domésticas. No obstante, es claro tanto en la experiencia de esta campaña como en las recomendaciones de la OIT (2016) que las campañas solas no bastan; se necesita un «enfoque multidimensional» que, básicamente, se traduce en cambios transversales en las normativas jurídicas y en los imaginarios sociales.

Teniendo en cuenta las experiencias aquí documentadas y el trabajo de articulación que han realizado organizaciones de la sociedad civil como «Hablemos de empleadas domésticas», Fundación Bien Humano, la ENS, AFL-CIO y sindicatos como UTRASD o como la Intersindical, en cuestión de foros, campañas de comunicación, material pedagógico a través de cartillas basadas en investigaciones, nos parece fundamental mantener estas iniciativas como parte de las acciones de incidencia. Además de los derechos de las trabajadoras en general, conviene seguir impulsando campañas sobre la prevención y atención de violencias hacia las trabajadoras en el ámbito laboral y tener presentes los resultados de la encuesta TDR 2020, presentados en este informe, según los cuales existen varios casos de diversos tipos de violencias hacia las trabajadoras.

Al respecto, resulta interesante recordar que con ocasión de la pandemia y las encuestas sobre los derechos de las trabajadoras domésticas se llevaron a cabo foros para socializar los resultados y reportajes periodísticos que llegaron a diversos públicos (Otálvaro, 2020).

Como lo plantearon varias trabajadoras entrevistadas, las campañas requieren de una buena inversión en materia de recursos y que sus mensajes lleguen a públicos diversos, especialmente a los empleadores y las empleadoras. Por tanto, resultan relevantes apoyos gubernamentales y de cooperación internacional para llevar a cabo estas iniciativas.

En este sentido, nos parece clave avanzar con campañas y materiales educativos y pedagógicos para los empleadores y las empleadoras, en coordinación con entes gubernamentales como el Ministerio de Trabajo y las organizaciones sindicales de la sociedad civil, así como medios de comunicación. Sin embargo, insistimos en que las campañas son una estrategia adicional a la puesta en marcha de mecanismos de regulación y cumplimiento de la normativa.

Racismo y discriminación: temas clave en las estrategias de comunicación

El racismo, la discriminación, las violencias y los imaginarios esclavistas que atraviesan al trabajo doméstico son sistemas estructurales y de larga data que no son fáciles de desmontar. Sin embargo, visibilizar estas prácticas ante diversos públicos puede contribuir con efectos de reflexión, sensibilización, a mediano y largo plazo, para la transformación de estas prácticas con relación al trabajo doméstico. Por tanto, llamar la atención sobre estos temas en estrategias de comunicación puede robustecer sus impactos a favor del reconocimiento crítico de las dimensiones racistas y de discriminación que afectan al trabajo doméstico.

Esta investigación pudo documentar, a través de diversas fuentes, la dimensión racista que subyace en el trabajo doméstico, pese a la presencia de un gran grupo de trabajadoras afrocolombianas.

Igualmente, algunos insultos y maltratos que constituyen violencias psicológicas y de acoso laboral están relacionadas con visiones racistas y de discriminación sobre las mujeres. En este sentido, cualquier pieza comunicativa debe considerar esta dimensión e incluirla en el diseño de mensajes y la línea estética que se defina.

Hacia una veeduría ciudadana del trabajo doméstico

Con miras a potenciar y contribuir con la vigilancia del cumplimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas remuneradas, recomendamos articular esfuerzos de cara a la construcción de una veeduría ciudadana que pueda hacer un seguimiento más sistemático al estado de los derechos y así contar con información actualizada más constante sobre los mismos.

Las veedurías son reconocidas como mecanismos de participación y, de acuerdo con la Ley 850 de 2003 en su artículo 1, son definidas como:

«Se entiende por Veeduría Ciudadana el mecanismo democrático de representación que le permite a los ciudadanos o a las diferentes organizaciones comunitarias, ejercer vigilancia sobre la gestión pública, respecto a las autoridades, administrativas, políticas, judiciales, electorales, legislativas y órganos de control, así como de las entidades públicas o privadas, organizaciones no gubernamentales de carácter nacional o internacional que operen en el país, encargadas de la ejecución de un programa, proyecto, contrato o de la prestación de un servicio público».

Las veedurías tienen como ámbito la gestión pública y en general «toda actividad del estado encaminada al cumplimiento de sus fines esenciales, en algunos casos desarrollada por los particulares» (Red Institucional de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas, s.f.). En este sentido, una veeduría que indague sobre los alcances de las medidas gubernamentales para dar cumplimiento al Convenio 189 de la OIT podría ayudar a profundizar la incidencia desde una perspectiva de vigilancia ciudadana sobre la garantía de los derechos de las trabajadoras domésticas por parte de los entes responsables de obligaciones.

Temas pendientes para futuras investigaciones

A lo largo de esta investigación y por la revisión de diversas fuentes, dimos cuenta de la forma en que el trabajo doméstico se ha convertido en un campo de estudio, en particular, en las ciencias sociales. Diversos enfoques han enriquecido la posibilidad de comprender múltiples relaciones, trayectorias históricas, así como las características y los diversos contextos donde tiene lugar el trabajo doméstico.

Sin embargo, en el caso colombiano y al tener en cuenta investigaciones previas a esta, tres temas nos parecen relevantes para continuar profundizando las indagaciones.

En primer lugar, las dinámicas del trabajo infantil doméstico merecen mayor exploración en términos investigativos. Este estudio no pudo profundizar en esta arista, sin embargo, algunos testimonios mencionaron su existencia. Ampliar la investigación en este tema implicaría hacerlo también en términos geográficos e incluir no solo grandes ciudades, sino ciudades intermedias o municipios grandes en diversas regiones del país.

Segundo, las dinámicas de las trabajadoras domésticas por días, como se mostró a lo largo del estudio y como ha sido recomendado por otras investigadoras, resulta un tema central para ampliar el conocimiento sobre el trabajo doméstico y contrastar las barreras que tiene esta modalidad para el acceso a los derechos humanos y laborales.

Finalmente, la presencia de personas migrantes de Venezuela en el mercado laboral colombiano es cada vez más visible. Esto amerita ahondar en estudios y propuestas de investigación sobre la relación de esta migración con el trabajo doméstico y el estado de los derechos de las trabajadoras migrantes.

Fortalecimiento de las organizaciones sindicales

El surgimiento de diversos sindicatos de trabajadoras domésticas en Colombia, algunos de ellos con una perspectiva no solo de reivindicación de los derechos laborales y el trabajo digno y decente, sino de una perspectiva antirracista como UTRASD, da cuenta de la necesidad e importancia de estas formas organizativas para capacitar a las trabajadoras en sus derechos y realizar acciones de exigibilidad de los mismos. De la misma manera, el surgimiento de la «Intersindical» conformada por Sintraimagra, UTRASD, Sintrahin, Trabajo Unido por el Cuidado de la Vida en Colombia — Truncuvi— y la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Santander, da cuenta de la importancia de este tipo de alianzas para generar apuestas unitarias y actores colectivos que interlocuten con actores institucionales, empresarios y empleadores.

El surgimiento de los sindicatos y organizaciones de trabajadoras domésticas ha sido un proceso arduo y atravesado por toda la estigmatización sobre su trabajo y la organización sindical que existe en Colombia, como se mencionó en parte en este informe a través de las voces de trabajadoras domésticas sindicalizadas y de expertas investigadoras. Por tanto, es importante que las Centrales Sindicales y Federaciones puedan disponer de sus esfuerzos y experticia para apoyar sus iniciativas tanto en el terreno de la formación en derecho como de la incidencia política y movilización social.

De la misma manera y entendiendo que la organización sindical hace parte de un derecho reconocido por el Convenio 189, es importante sostener diálogos estratégicos con el Ministerio del Trabajo de cara a construir mecanismos más precisos sobre la formalización y la conformación de un actor colectivo representante de empleadores y empleadoras, con el fin de poder fortalecer la mesa de seguimiento al Convenio y los posibles procesos de negociación colectiva. Este paso afianzaría el quehacer de los sindicatos de trabajadoras domésticas.

Diálogos entre espacios organizativos sindicales y feministas

Un diálogo necesario a potenciar es el de las reivindicaciones y propuestas de las trabajadoras domésticas y sus organizaciones con los espacios organizativos de mujeres y feministas que existen a nivel local y regional. Las complejas realidades del trabajo doméstico y las demandas de quienes lo hacen, en su mayoría mujeres racializadas y en condiciones de pobreza, deben ser parte de las agendas del movimiento de mujeres y feminista para aunar esfuerzos y nutrir los debates y las propuestas.

Convenios entre sindicatos, consultorios jurídicos y ONG

La violación a los derechos de las trabajadoras ha sido y es una constante en el trabajo doméstico. La Encuesta TDR 2020 mostró cómo muchos de los conflictos que se presentan en el trabajo doméstico no son denunciados y cuando lo son el trámite de los mismos presenta una serie de barreras y obstáculos que devienen en su falta de solución. Las conversaciones a través de entrevistas y grupos focales, en el marco de esta investigación, dieron cuenta de los diversos conflictos y violaciones a los derechos laborales de las trabajadoras que, en muchos casos, resultan complejos para ellas atenderlos.

Por tanto, en aras de fortalecer la incidencia de las trabajadoras y sus organizaciones recomendamos como una medida relevante potenciar los lazos y relaciones estratégicas entre los consultorios jurídicos de las universidades, los observatorios laborales, los sindicatos, las asociaciones de trabajadoras y ONG para brindar apoyo y asesoría jurídica a las trabajadoras domésticas.

Propuestas de incidencia hacia la cooperación internacional

Convenios de colaboración política y financiera

La enorme dificultad que tienen las trabajadoras domésticas fue evidenciada en esta investigación y en trabajos anteriores, al contemplar las condiciones de desregularización y precariedad en las que realizan su trabajo. Del mismo modo, muchas de ellas logran sindicalizarse, pero debido a los bajos salarios y las complejas jornadas no resulta sencillo participar activamente de las dinámicas sindicales. De otro lado, como lo mostró la Encuesta TDR 2020, el 43 % de las trabajadoras encuestadas no están sindicalizadas y no conocen este tipo de organizaciones, situación frente a la cual resulta importante que las trabajadoras puedan tener acceso a la información y decidir si quieren o no participar en alguna organización sindical.

Es por ello por lo que las acciones de apoyo a las iniciativas de las trabajadoras tanto económicas como de respaldo político son clave para el fortalecimiento organizativo y la exigibilidad de sus derechos. De este modo, como parte de la incidencia política, recomendamos a los organismos de cooperación internacional, cuyos mandatos y objetivos se dirigen a los derechos de las mujeres y los derechos laborales, a incentivar de forma directa los apoyos políticos y financieros para respaldar las estrategias de formación, investigación e incidencia política de las trabajadoras domésticas y sus organizaciones, en alianza con organizaciones no gubernamentales con experticia en el sector.

El respaldo político de la cooperación internacional puede contribuir como una voz amplificadora audible para los entes gubernamentales y otros sectores de la sociedad para transmitir informes y demandas de las trabajadoras y sus organizaciones sobre el estado de sus derechos.

Conclusiones

Los hallazgos del presente estudio están basados en el análisis de un conjunto amplio de datos oficiales que, si bien recogen la información de cuatro ciudades del país (Medellín, Bogotá, Cartagena y Apartadó) las cuales se refieren a un contexto geográfico específico, revelan características significativas sobre las condiciones de vida de las trabajadoras remuneradas del hogar, permeadas de narrativas que ilustran sus condiciones persistentes de exclusión y vulnerabilidad. Estos son aspectos que acompañan a miles de trabajadoras domésticas en Colombia y que desafían la gestión gubernamental y sus políticas públicas.

La revisión de datos bibliográficos indica que en Colombia existen alcances significativos en materia normativa para la protección de las trabajadoras del sector de cuidados, según como hemos visto en el papel, pero más allá de estas consideraciones hemos encontrado un panorama bastante desconsolador para el sector y para las mujeres allí involucradas. No solo porque las cifras —tanto las oficiales, del DANE, como las primarias obtenidas por este estudio— no dan grandes avances y muestran retrocesos significativos en casi todos los acuerdos que demandó la OIT en el Convenio 189 y posteriores, sino porque en las voces vivas de las encuestadas encontramos cansancio e impotencia por lo que no ocurre, por lo que siempre les dicen que está mejorando, pero que en el día a día no existe. Hablamos de horarios, de pensiones, de vacaciones, de remuneraciones, de seguridad social e integral, de abuso y acoso en el trabajo y de otros temas que siguen estando en una sospechosa quietud. Cada uno de estos temas abre preguntas institucionales y sociales en las cuales no se ven muchos avances. Así pues, vale la pena mirar los principales puntos para tener en cuenta:

- En el ámbito laboral encontramos salarios que cada año van perdiendo poder adquisitivo (relación entre el salario promedio de las trabajadoras domésticas y el SMMLV) y horarios que están lejos de la media de todos los otros sectores laborales. Sumado a esto, están las excepciones constitucionales (Corte Suprema de Justicia) para hacer del trabajo doméstico uno con sus propios horarios y sin reconocimiento de horas extras. Podríamos seguir con el tema de vacaciones, seguridad social, salud, seguridad en el trabajo, entre otros y todos, sin excepción, muestran un escenario distinto al resto del mercado laboral.
- En concordancia con lo anterior, el trabajo doméstico está atrapado un imaginario desde el cual no se reconoce, en algunos casos, como un mercado laboral. Es decir, a pesar de que hace décadas la OIT y los estados-nación integrantes—más en los formalismos que en la práctica—han reconocido este trabajo como parte del ámbito económico y social (sujeto a derechos), en el día a día del quehacer laboral no existen las condiciones materiales para que estas formalidades se traduzcan en reconocimiento efectivo de los derechos.
- El trabajo doméstico, en algunos casos, está atado a una lógica de familia, en otros, a una de caridad o asistencia. Esta supuesta relación familiar, como se mostró antes, oculta e ignora de paso —y sin explicaciones— todos los derechos adquiridos por las trabajadoras domésticas, los mismos que tiene o reclama el resto del universo laboral. Si a esto se le adiciona la opresión estructural a la que están sometidas las mujeres bajo la rúbrica del cuidado y el hogar, pues el trabajo doméstico parece estar siempre en contra de estructuras profundas de dominación y control. Esto último es quizás un consenso superior en los textos revisados en este trabajo; al final, y a pesar de todo lo que se pueda avanzar en legislación y administración pública, siempre estará opacado por la sombra del imaginario social dominante que lo condena a ser una lógica interna de las familias y las estructuras patriarcales de dominación.
- Al ser realizada en tiempos de pandemia, esta investigación demostró que en épocas de dificultades el trabajo doméstico es quizás el primero en ser afectado. Este tipo de trabajo ha llevado la peor parte tanto a nivel de pérdida masiva de empleos como en intensificación horaria y material del trabajo sin reconocimiento salarial, lo cual ratifica que muchas de las buenas intenciones estatales o las iniciativas normativas no operan como deberían en momentos de dificultad.

- Por otra parte, encontramos que el trabajo doméstico ha venido ganando amplitud en los perfiles. Esto es más claro en ciudades grandes como Medellín y Bogotá, donde han aumentado las trabajadoras domésticas en el estrato 3 y han disminuido un poco las del estrato 6, es decir, vemos un leve movimiento del trabajo doméstico remunerado hacia las clases medias, pero la mayoría de trabajadoras domésticas siguen viviendo en estrato 1. Lo anterior, muestra asimismo la precarización del sector en unas clases sociales con menos ingresos y es más claro en la disminución salarial que ha ofrecido el sector. Del mismo modo, vemos movimientos en términos de edades, aunque tiende a envejecer el mercado en las ciudades más grandes, también muestran que cada vez es más frecuente que den trabajo a mujeres de ciudades lejanas (a la ciudad de trabajo).
- El trabajo de los sindicatos y las iniciativas legislativas muestran que el Convenio 189 de la OIT permitió abrir algunas discusiones y posibilidades políticas —como los sindicatos— que en el país eran tímidas o inexistentes. Como vimos, el marco normativo va avanzando a pasos regulares, pero la estructura social y patriarcal en la que se instala el trabajo doméstico (como correlato de la estructura familiar y de hogar) no se mueve en sintonía con esto. A pesar de ello, y quizás también como efecto de estas discusiones y recomendaciones del convenio, el país ha visto el crecimiento de sectores preocupados y activos por mejorar estas condiciones.
- Desde las pequeñas organizaciones de mujeres que tienen trabajo focalizado en barrios, parques y puerta a puerta, hasta los sindicatos regionales y nacionales que están dando grandes disputas diarias como vocería de las trabajadoras, encontramos fuerzas que no le están dando la espalda a la situación de las trabajadoras y que están atentas al cumplimiento de los derechos y al cuidado de las trabajadoras. Al final del día, lo que vemos es que gran parte del país prefiere no tocar este tema y para mucha gente es más «cómodo» que nada cambie, pero las fuerzas del trabajo doméstico han ido ganando espacios de discusión y es a través de ellas que es posible pensar en la implementación completa de los acuerdos y recomendaciones de los convenios establecidos.

Para darle contexto y cifras a estas conclusiones, a continuación, se presenta un resumen de los hallazgos cuantitativos que produjo esta investigación; los cuales sirven para tener un consolidado de cifras y cambios que dan forma a lo explicado hasta ahora y que permiten ver los temas que más deben ser atendidos.

Hallazgos

- No hay suficiente información estadística en los registros del DANE para asegurar que el trabajo doméstico tiende a desaparecer en el país. Los valores son estacionales y varían en ciertos periodos. A pesar de que en algunas ciudades sí ha bajado, en Bogotá y otras ciudades ha venido creciendo la población de trabajadoras domésticas.
- Por parte de las trabajadoras domésticas hay un crecimiento porcentual significativo en el inconformismo respecto a los contratos verbales. No obstante, en promedio, estos contratos siguen ocupando el 88 % de los casos de trabajo doméstico en el país.
- Más de la mitad de las trabajadoras domésticas trabajan en los estratos 4 y 5. Hay un crecimiento leve de trabajo en el estrato 3.
- La mayoría de las trabajadoras viven en el estrato 1.
- El promedio de edad nacional de las trabajadoras domésticas remuneradas es entre 40 y 45 años. En Medellín están las trabajadoras de mayor edad y en Apartadó, las de menor edad.
- El 44 % de trabajadoras domésticas en este estudio se reconocen étnicamente como afrocolombianas o negras. Esto es más alto en Medellín y Apartadó.
- En ciudades grandes como Medellín o Bogotá hay porcentajes mayores de contratos escritos que el promedio nacional: entre el 15 % y el 25 % de los casos.
- En las cuatro ciudades acá analizadas el 40 % de los contratos son por días o por semanas. En suma, cuando se habla de contratos verbales, en la mayoría de los casos se hace referencia a acuerdos de trabajo por días.
- Del 2018 al 2019 las horas promedio de las trabajadoras domésticas remuneradas en el país bajaron de 45 horas a 39 horas por semana.
- Lo anterior se debe a jornadas de trabajo más largas, pero menos días de trabajo a la semana.

- En el 2019, el 99 % de las trabajadoras domésticas remuneradas dicen que no les pagaron horas extras.
- Para el año 2019, el 99,5 % dicen no haber recibido pagos en especie, además se nota un leve crecimiento de esta respuesta negativa entre el 2018 y el 2019. Igualmente, la minoría que dice haber recibido pagos en especie calcula que estos fueron de \$120 986.
- Las ciudades con jornadas más largas, en promedio, son Medellín y Bogotá con 10 horas diarias.
- Para el caso de este estudio, el 81 % de las trabajadoras no son internas. Es en Medellín donde más se presenta este fenómeno con un 27 %.
- Para el caso de las trabajadoras internas, el promedio de horas por jornada puede ser hasta de 15 horas en el caso Medellín y 11 horas en el caso Bogotá.
- El hecho de que la ley contemple una jornada excepcional (de 10 horas sin pagos extras) para las trabajadoras domésticas internas ha exacerbado la explotación laboral en esta figura.
- En el 2019 el salario promedio de las trabajadoras domésticas remuneradas en el país representaba un 66 % del SMMLV para ese año. Además, este porcentaje viene en decrecimiento con respecto al 2018, lo que evidencia una pérdida en el poder adquisitivo de las trabajadoras domésticas.
- Para el caso de las cuatro ciudades de este estudio, el salario recibido representaba solamente un 59 % del SMMLV para el año 2020. Esto es particularmente bajo en Apartadó y Cartagena con 37 % y 56 % respectivamente.
- En Apartadó, llama la atención que un 66 % de las encuestadas dicen recibir parte de su salario en especie, particularmente en alimentación.
- Las trabajadoras domésticas internas suelen recibir más pagos en especie que las que están por días u horas. En particular, se contabiliza

como alimentación o vivienda. Siendo la alimentación y vivienda algo que el empleador debe dar por sentado, y no como pago del salario.

- En el 2019 hubo una disminución del subsidio de transporte (obligado por la ley) en las trabajadoras domésticas en el país. El 79 % de ellas dicen recibirlo.
- Para el caso de este estudio, el 42 % de las trabajadoras domésticas remuneradas dijeron estar afiliadas al régimen subsidiado en seguridad social. Un 16 % dice no estar afiliada a ningún tipo de seguridad social.
- De las que están en régimen contributivo, el 43 % dice que el empleador se los paga y un 29 % de los casos es un pago asumido por la trabajadora.
- Para el caso nacional, el 51 % dicen estar en un régimen subsidiado.
- No obstante, viene en crecimiento el porcentaje de trabajadoras en régimen contributivo, así como el pago compartido entre la trabajadora y el empleador.
- Para el caso de este estudio, el 81 % de las trabajadoras dicen no tener ningún tipo de cobertura en salud distinta a la que da la seguridad social.
- Para el 2019, el 82 % de las trabajadoras del país decían no estar afiliadas a ninguna ARL (Administración de Riesgos Profesionales).
- A pesar de ello, entre un 5 % y un 10 % de las trabajadoras domésticas de este estudio dicen haber sufrido accidentes de trabajo en los últimos 6 meses.
- El 68 % de las trabajadoras domésticas remuneradas en este estudio dicen no tener vacaciones pagas al año. Solo en Medellín, más de la mitad dicen que sí las tienen.
- El 43 % de las trabajadoras domésticas remuneradas de este estudio no conoce ni ha escuchado de algún sindicato u organización que trabaje

por las trabajadoras domésticas en su ciudad.

- El 67 % de las trabajadoras que están afiliadas a un sindicato u organización sí conocen las leyes y recomendaciones sobre trabajo doméstico en el país.
- El 99 % de las trabajadoras consiguieron su trabajo por una recomendación o alguien cercano. No obstante, las bolsas de empleo y agencias vienen creciendo entre el 2018 y el 2019.
- El 15,5 % de las trabajadoras domésticas en este estudio dicen haber sufrido algún tipo de violencia, acoso u abuso en el trabajo. Esto es más alto en Medellín y Cartagena.
- El maltrato más frecuente es el psicológico y los insultos racistas, clasistas o sexistas, con más de la mitad de los casos.
- La violencia de tipo sexual fue el segundo tipo de violencia más alto que han vivido las trabajadoras, en Medellín, Apartadó y Cartagena. En Apartadó con el 33 % fue la ciudad que más casos de violencia sexual reportó en la encuesta.
- El 16 % de las trabajadoras domésticas de este estudio dicen haber llegado desplazadas por la violencia a la ciudad donde trabajan.
- En tiempos de pandemia, el trabajo doméstico decreció el 44,7 % respecto al mismo periodo del 2019.
- Para el caso de este estudio, más de la mitad de las trabajadoras domésticas se encontraban sin trabajo a la hora de la encuesta, siendo Cartagena el caso más elevado con un 82 %. Las que tenían contrato por horas o días tenían más probabilidad de perder el empleo. Los empleadores argumentaron miedo al contagio.
- Adicionalmente, un 29 % de las que se quedaron sin empleo dice que las despidieron sin ningún reconocimiento salarial o liquidación.

Referencias bibliográficas

Abramo, Laís.

2015. Una década de promoción de trabajo decente en Brasil: una estrategia de acción basada en el diálogo social. Ginebra: OIT.

Amador Ospina, Marcela.

2017. De tulpas, mojanos, vacas y justicia. Una etnografía histórica de las experiencias de violación sexual de las mujeres nasa del norte del Cauca, Colombia. Tesis de maestría en Antropología. Universidad Nacional de San Martín

Arbeláez, Lucía.

2011. Los derechos de las mujeres y la perspectiva de género un marco jurídico para la acción judicial. En Comisión Nacional de Género de la rama judicial. Los derechos de las mujeres y la perspectiva de género un marco jurídico para la acción judicial. Bogotá: Legis Editores. Disponible en: http://www.mdgfund.org/sites/default/files/GEN_ESTUDIO_Colombia_%20los%20derechos%20mujeres%20y%20persp%20genero.pdf (Consultado el 12 de agosto de 2020).

Barrera Londoño, D. M.

2017. Evolución normativa del trabajo doméstico en Colombia. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia. Disponible en: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15417/1/EVOLUCI%C3%93N%20NORMATIVA%20DEL%20TRABAJO%20DOM%C3%89STICO%20EN%20COLOMBIA..pdf> (Consultado 23 de mayo de 2020).

Benería, L.

1981. Reproducción, producción y división sexual del trabajo. Mientras tanto, (6), 47-84. Disponible en: <http://www.jstor.org/stable/27819239> (Consultado el 26 de agosto de 2020.)

Betania A. María.

2013. Presentación Mesa de discusión sobre trabajo doméstico. rev. estud.soc. [online]. 5, pp.229-232. ISSN 0123-885X. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2013000100019. (Consultado el 20 de mayo de 2020).

Bien Humano.

2019. Legislación colombiana para trabajadoras remuneradas del hogar y avances del Convenio 189. Borrador de trabajo.

**Carvajal J. y
Dávila, C.**

2013. Violencia en el trabajo: investigaciones realizadas en Colombia. Sotavento M.B.A., (22), 114-124 Disponible en: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/3708> (Consultado el 10 de agosto de 2020).

Calle, Carlos E.

2019. Régimen legal de los trabajadores domésticos en Colombia y la vulneración de sus derechos. Disponible en: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/22957/1/REGIMEN%20LEGAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DOMESTICOS.pdf> (Consultado 15 de mayo 2020).

CEPAL.

2011. Las mujeres cuidan y proveen. Boletín N°2. Disponible en: <https://www.cepal.org/cgi-bin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/6/43266/P43266.xml&xsl=/mujer> (Consultado el 26 de agosto de 2020)

Centro de Documentación y estudios y ONU Mujeres.

2016. Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_476105.pdf (Consultado el 15 de mayo de 2020).

Centro de Educación Popular José Antonio Galán.

2013. Trabajadoras del hogar en Colombia — Bucaramanga, Bogotá y Cartagena— contextualización y mapeo de organizaciones. Disponible en: <https://www.slideshare.net/Sintraimagra/informe-final-trabajadoras-del-hogar-en-colombia-1> (Consultado el 20 de mayo de 2020)

Correa, Morales y Perea. s.f. Diagnóstico.

Condiciones de trabajo decente de las trabajadoras domésticas afrocolombianas en la ciudad de Medellín. Disponible en: ens.org.co/wp-content/uploads/2017/04/Barriendo-invisibilidades.pdf. (Consultado el 20 de mayo de 2020).

DANE,

2016. Ficha Metodológica. Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/empleo/ficha_metodologica_GEIH-01_V10.pdf

DANE,

2019. Gran Encuesta Integrada de Hogares. Publicación del módulo de migración: resultados y análisis del módulo. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml-migracion/presentacion-geih-migracion-2012-2019.pdf> (Consultado el 12 de agosto de 2020).

DANE,

2020a. Gran Encuesta Integrada de Hogares. Boletín técnico. Principales indicadores del Mercado Laboral. Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_jun_20.pdf (Consultado el 15 de agosto de 2020).

DANE,

2020b. Mercado laboral. Principales resultados. Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_web_empleo_resultados_jun_20.pdf (Consultado el 15 de agosto de 2020).

Deborta, Gordán y Tizzini, Ania.

2015. Circulación de información y representaciones del trabajo en el servicio doméstico. Cuadernos del IDES. 30; 10-2015; 108-125.

Defensoría del Pueblo.

2005. Contenido y alcance del derecho individual al trabajo. Marco para la evaluación de la política pública del derecho al trabajo desde una perspectiva de Derechos Humanos. Imprenta Nacional de Colombia: Bogotá.

El Espectador.

22 de julio de 2020. Estos son los números que explican el panorama del trabajo doméstico en el país. Disponible en: <https://www.elespectador.com/noticias/economia/cifras-del-trabajo-domestico-en-colombia/>

El Tiempo.

2020. No es hora de callar. El drama de las trabajadoras domésticas en medio de crisis de covid-19. 22 de julio. Disponible en: <https://www.eltiempo.com/justicia/servicios/drama-de-empleadas-domesticas-en-medio-de-crisis-por-coronavirus-en-504318>.

ENS.

2018. Discriminación y violencia contra la mujer en el mundo del trabajo. Informe especial. Disponible en: <http://ail.ens.org.co/wp-content/uploads/sites/3/2018/03/Discriminaci%C3%B3n-y-Violencia-Contra-la-Mujer-en-el-Mundo-del-Trabajo.pdf> (Consultado el 20 de junio de 2020).

ENS.

2020. Hablemos de Empleadas Domésticas, Fundación Bien Humano y Centro de Solidaridad AFL-CIO. Una aproximación al Covid 19 y su incidencia en el mundo del trabajo doméstico en Colombia.

Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar.

2020. Fuertes y unidas enfrentando la pandemia. Resultados de la encuesta regional sobre el impacto del COVID-19 en las trabajadoras del hogar. Disponible en: <https://idwfed.org/es/recursos/fuertes-y->

unidas-enfrentando-la-pandemia-resultados-de-la-encuesta-regional-sobre-el-impacto-del-covid-19-en-las-trabajadoras-del-hogar/@@display-file/attachment_1

Federici, Silvia.

2018. El patriarcado del Salario. Críticas feministas al marxismo. Madrid: Traficantes de Sueños.

Fedesarrollo y Acrip.

2018. Informe mensual del mercado laboral. Migración venezolana a Colombia. Bogotá. Disponible en: https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/iml-octubre_2018-web.pdf (Consultado el 11 de agosto de 2020).

Garofalo Giulia y Marchetti, Sabrina.

2017. Domestic workers speak: a global landscape of voices for labour rights and social recognition. Disponible en: <https://www.opendemocracy.net/en/beyond-trafficking-and-slavery/global-landscape-of-voices-for-labour-right/#comments> (Consultado el 20 de mayo de 2020).

Goldsmisth, Mary.

2013. Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar. Revista de estudios sociales. 45. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2013000100020 (Consultado el 20 de mayo de 2020).

Intersindical.

2020. El trabajo doméstico en tiempo de crisis. Disponible en: <http://ail.ens.org.co/wp-content/uploads/sites/3/2020/03/Comunicado-El-trabajo-dom%C3%A9stico-en-tiempo-de-crisis.pdf>

Jaramillo Iván.

2019. ¿Qué es el acoso laboral y qué puedo hacer como víctima? Portafolio. 16 de mayo. Disponible en: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/que-es-acoso-laboral-y-que-puedo-hacer-como-victima-529577> (Consultado el 15 de agosto de 2020).

Jiménez, C y Osorio, V.

2019. Historias tras las cortinas. El trabajo doméstico en Colombia: Entre transacciones, incertidumbres y resistencias. Medellín: ENS, Universidad de Cartagena y UTRASD. Disponible en: http://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2019/03/TRA_DOM_2019.pdf (Consultado el 20 de mayo de 2020).

Lautier, B.

2003. Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones acerca del caso brasileño. Revista

León, Magdalena.

**Martínez, Luz M.,
& Catalá-Miñana,
Alba, &
Navarro-Guzmán,
Capilla, &
Peñaranda, M.
Carmen**

Medina, Paula.

**Ministerio del
Trabajo. Comisión
Permanente de
Concertación de
Políticas Laborales y
Salariales.**

**Ministerio del
Trabajo.**

**Mira, Younes y
Molinier, Pascale.**

mexicana de sociología, 65(4), 789-814. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032003000400003&lng=es&tlng=. (Consultado el 20 de mayo de 2020).

2013. Proyecto de Investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. *Revista de Estudios Sociales*, (45), 198-211.

(2016). Necesidades percibidas en el trabajo doméstico y de cuidados: un estudio cualitativo. *Psychosocial Intervention*, 25(3), 169-178. ISSN: 1132-0559. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1798/179848502005>. (Consultado 15 de mayo de 2020).

2018. Mujeres, polifonías y justicia transicional en Colombia: narrativas afrocéntricas de la (s) violencia (s) en el conflicto armado. *Investigaciones feministas*, 9(2), 309-326. Disponible en: <file:///home/diana/Descargas/58392-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4564456560495-3-10-20200311.pdf> (Consultado 11 de agosto de 2020).

2016. Memoria 1. Mesa de Seguimiento. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/211843/3+de+noviembre+de+2016.pdf/13dabf2b-6fde-f0e8-e353-6e4b7377333c>

2019. Servicio doméstico. Un trabajo digno y con seguridad social. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59414688/Cartilla+Servicio+Dom%C3%A9stico+2019.pdf/04a6578d-f478-6a94-56ef-6f20299c12e0> (Consultado 13 de mayo 2020).

2016. "El lenguaje de la familia": ¿ideología patriarcal, falsa conciencia o ética del cuidado? Un análisis a partir de relatos de trabajadoras domésticas (Colombia, Líbano). *Papeles del CEIC*, 1.147. CEIC y Universidad del País Vasco. Disponible en: <file:///home/diana/>

**Molinier, Pascale
y Legarreta,
Matxalen.**

Descargas/Dialnet-ElLenguajeDeLaFamiliardeologiaPatriarcalFalsaCon
ci-5416618.pdf (Consultado el 20 de mayo de 2020).

Moreno, Paola.

2016. Subjetividad y materialidad del cuidado: ética, trabajo y proyecto político. Papeles del CEIC. International Journal on Collective Identity Research, (1),1-14. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=765/76544802001> (Consultado el 20 de mayo de 2020).

Morini, Cristina.

(16 de junio de 2019) ¿Hacia un sistema integral de cuidado remunerado y no remunerado en Colombia? El Espectador. Disponible en: <https://www.elespectador.com/noticias/cultura/hacia-un-sistema-integral-de-cuidado-remunerado-y-no-remunerado-en-colombia/> (Consultado el 19 de junio de 2020).

OIT.

2014. Por amor o a la fuerza. Feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo. Madrid: Traficantes de sueños. Disponible en: <http://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wp-content/uploads/2015/09/Por-el-amor-o-la-fuerza-feminizaci%C3%B3n-del-trabajo-o-biopol%C3%ADtica-del-cuerpo.pdf>

OIT.

2010. Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Conferencia Internacional del Trabajo, 99.a Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf (Consultado el 15 de mayo de 2020).

OIT.

2011. Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional. Trabajo doméstico. Nota de información 4. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159562.pdf (Consultado el 15 de mayo de 2020).

OIT.

2013. Los trabajadores domésticos en el mundo Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_200965.pdf (Consultado el 15 de mayo de 2020).

2015. Voz y representación de los trabajadores domésticos a través de la organización. Trabajo Doméstico Nota de Información 8. Disponible

en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_436281.pdf (Consultado el 15 de mayo de 2020).

OIT.

2016a. La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico. Guía introductoria. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_543028.pdf (Consultado el 15 de mayo de 2020).

OIT.

2016b. Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_480352.pdf (Consultado el 15 de mayo de 2020).

OIT.

2016c. Protección social del trabajo doméstico Tendencias y estadísticas. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_458939.pdf (Consultado el 18 de mayo de 2020).

OIT.

2017. Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf (Consultado el 18 de mayo de 2020).

ONU MUJERES, OIT y CEPAL.

2020. Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID 19. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/trabajadoras_remuneradas_del_hogar_v11.06.20_1_1.pdf

ONU Mujeres.

2016. Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en Colombia. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_476105.pdf

ONU Mujeres.

2020. Dimensiones del género en la crisis del COVID 19 en Colombia: impactos e implicaciones son diferentes para mujeres y hombres. Disponible en: <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2020/01/dimensiones-de-genero-en-la-crisis-del-covid-19>

Otálvaro, Elizabeth.

2020. Trabajadoras domésticas en pandemia: reaparece el trabajo

interno y se agudiza su desprotección. Disponible en: <https://cerosetenta.uniandes.edu.co/trabajadoras-domesticas-en-pandemia/>

OXFAM. S.f.

Regímenes Jurídicos sobre Trabajo Doméstico remunerado en Ecuador, Colombia, Perú y Venezuela. Disponible en: http://www.abriendomundos.com/AFM/wp-content/uploads/2018/10/domesticas_4p.pdf (Consultado el 15 de mayo de 2020)

Pazos, María.

2018. Contra el patriarcado. Economía feminista para una sociedad justa y sostenible. Pamplona: Katakarak Liburuak. Disponible en: http://mariapazos.com/wp-content/uploads/2018/10/Contra_el_patriarcado.pdf (Consultado el 20 de mayo de 2020).

PNUD.

2017. Las trabajadoras del hogar remuneradas en el Cono Sur: lucha y superación de exclusiones históricas. Disponible en: <https://www.cde.org.py/wp-content/uploads/2018/05/Lilian-Soto-ESP.pdf> (Consultado 13 de mayo 2020).

Posso, Jeanny.

2018. Mecanismos de discriminación étnico-racial, clase social y género: la inserción laboral de mujeres negras en el servicio doméstico de Cali. Bogotá: Siglo XXI editores. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/clacso-crop/20120610030026/11posso.pdf> (Consultado el 15 de mayo de 2020).

Red Institucional de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas.

s.f. Documento orientador de la Ley 850 de 2003. Módulo 10. Consultado en https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/DocLey850_web.pdf

Restrepo, Eduardo.

2013. Etnización de la negritud: la invención de 'las comunidades negras' como grupo étnico en Colombia. Universidad del Cauca: Popayán.

Revista Semana.

10 de abril de 2020. Tras escándalo de cédulas, permanece deshabilitada página de Ingreso Solidario. Disponible en: <https://www.semana.com/semana-tv/semana-noticias/articulo/tras-escandalo-de-cedulas-permanece-deshabilitada-pagina-del-programa-ingreso-solidario/662859> (Consultado en 11 de agosto de 2020).

Santos, D.

2014. Un mundo oculto. La experiencia del trabajo doméstico en

Scott, Joan.

**Sintrahin y
Corporación
Casa de la Mujer
Trabajadora.**

**West, Candace, y
Sarah Fenstermaker.**

refugiadas colombianas. Chasqui Revista Latinoamericana de Comunicación. 126. Disponible en: <https://revistachasqui.org/index.php/chasqui/article/view/269/743>. (Consultado el 20 de mayo de 2020).

1996. El género: una categoría útil para el análisis histórico. En: Lamas, M. Comp. El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. PUEG, México. 265-302p.

2018. Vivencias, realidades y propuestas de las trabajadoras domésticas. Disponible en: <http://corporacioncasadelamujertrabajadora.org/pdf/DOCUMENTO-SERVICIO-DOMESTICO-CMT-SINTRAHIN-2018.pdf> (Consultado el 6 de agosto de 2020).

2010. «Haciendo la diferencia.» En Cuaderno de trabajo AFRODESC/ EURESCL (8): 170-212. Disponible en: <https://docplayer.es/138721266-Haciendo-la-diferencia-candace-west-y-sarah-fenstermaker.html> (Esta referencia es para corregirla, estaba en la bibliografía anterior)

Instrumentos jurídicos

Congreso de la República de Colombia.

2006. Ley 1010. «Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo» 23 de enero. Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html (Consultado el 15 de mayo de 2020).

Congreso de la República de Colombia.

2008. Ley 1257. «Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones». 11 de noviembre. Disponible en: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley141311112010.pdf> (Consultado el 10 de agosto de 2020).

Congreso de la República de Colombia.

2010. Ley 1413. «Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas» 11 de noviembre. Disponible en: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley141311112010.pdf>. (Consultado el 15 de mayo de 2020).

Congreso de la República de Colombia.

2012. Ley 1595. «Por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (número 189)”, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011». 21 de diciembre. Disponible en http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1595_2012.html (Consultado el 15 de mayo de 2020).

Corte suprema de Justicia.

Sala de Casación Laboral. 1998. Sentencia C-372/98 de la Corte Constitucional.

Corte suprema de Justicia.

Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional. 2011. T-237 de 2011.

Corte suprema de Justicia.

2012. Sentencia T-1078-12 de la Corte Constitucional. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2012/T-1078-12.htm> (Consultado 10 de agosto de junio de 2020).

Corte suprema de Justicia.

Sala de Casación Laboral. 1998. Sentencia C-372/98 de la Corte Constitucional.

Corte suprema de Justicia.

Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional. 2011. T-237 de 2011.

Congreso de la República de Colombia.

2016. Ley 1788. «Por medio de la cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos». 7 de julio. Disponible en <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30021671> (Consultado el 15 de mayo de 2020).

Corte suprema de Justicia.

2014. Sentencia C-871-14 de 2014 de la Corte Suprema de Justicia. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-871-14.htm> (Consultada el 15 de junio de 2020).

Corte suprema de Justicia.

2016. Sentencia T-185 de 2016 de la Corte Constitucional. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-185-16.htm> (Consultada el 15 de junio de 2020).

Corte suprema de Justicia.

2018. Sentencia T-243/18 de la Corte Constitucional. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-243-18.htm> (Consultado 15 de junio de 2020).

Corte suprema de Justicia.

2019. Sentencia C-028/19 de la Corte Constitucional. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-028-19.htm>. (Consultado 15 de junio de 2020).

Corte suprema de Justicia.

Sala de Casación Laboral. 1998. Sentencia C-372/98 de la Corte Constitucional.

Corte suprema de Justicia.

Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional. 2011. T-237 de 2011.

Ministerio del Trabajo.

2013. Decreto 2616. «Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero

y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formalización laboral de los trabajadores informales» 20 de noviembre. Disponible en https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/241327/decreto_2616_del_20_de_noviembre_de_2013.pdf (Consultado el 15 de mayo de 2020).

OIT.

1973. Convenio 138. Convenio sobre la edad mínima. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138

OIT.

1999. Convenio. 182. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312327

OIT.

2011. Convenio 189 Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460 (Consultado 2 de mayo de 2020).

OIT.

2019. Convenio 190 Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (Consultado 2 de mayo de 2020).