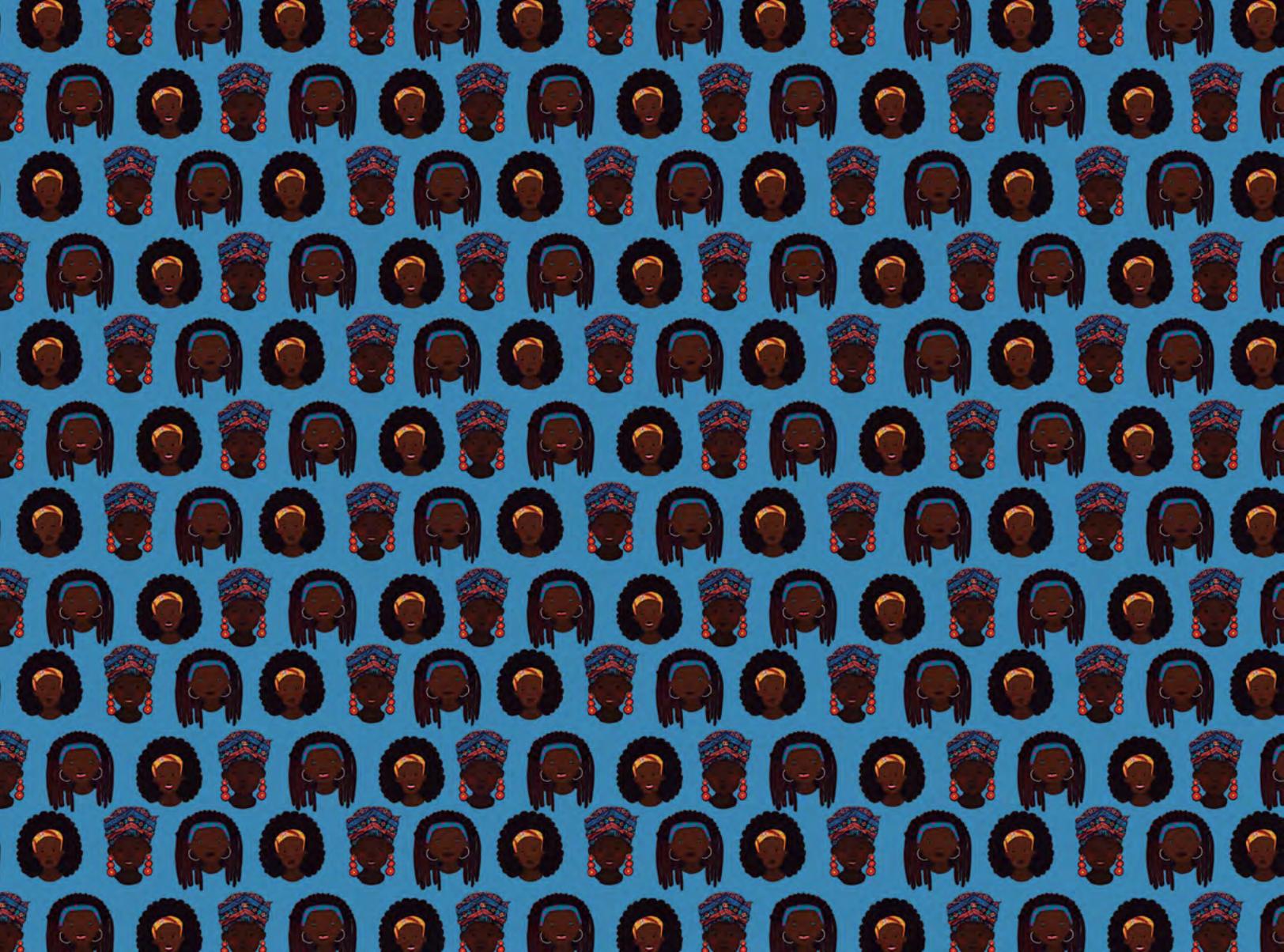


TRABAJO DOMÉSTICO DECENTE

¡Venga conciliemos!

Sonia Elena López Pulgarín
María Edith Morales Mosquera
Viviana Yanet Ospina Otavo







TRABAJO
DOMÉSTICO
DECENTE

¡Venga conciliemos!



Presidente del Consejo de Fundadores

P. Diego Jaramillo Cuartas, cjm

Rector General Sistema UNIMINUTO

P. Harold Castilla Devoz, cjm

Vicerrectora General Académica

Marelen Castillo Torres

Rector Seccional Antioquia - Chocó

P. Huberto Obando Gil, cjm

Vicerrector Académico Seccional Antioquia - Chocó

Jorge Arbey Toro Ocampo

Directora General de Publicaciones

Rocio del Pilar Montoya Chacón

Directora de Investigación Seccional Antioquia - Chocó

Elizabeth Meneses Ospina

Decano de la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales

Wilson Mazo Gómez

Analista de Publicaciones y Divulgación Científica Seccional Antioquia - Chocó

Diana Sofía Villa Múnera

López Pulgarín, Sonia Elena
Trabajo doméstico decente : ¡Venga conciliemos! / Sonia Elena López Pulgarín, María Edith Morales Mosquera y Viviana Yanet Ospina Otavo; ilustraciones Andrea Sarmiento Bohórquez. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, 2019.
ISBN: 978-958-763-374-0
40p. il.

1.Servicio doméstico -- Legislación -- Colombia 2.Mujeres Negras -- Estudios de casos -- Medellín (Colombia) 3.Derecho laboral -- Estudio de casos -- Medellín (Colombia) 4.Discriminación racial -- Colombia 5.Legislación laboral -- Investigaciones -- Colombia 6.Trabajo de la mujer -- Colombia i.Morales Mosquera, María Edith ii.Ospina Otavo, Viviana Yanet iii.Sarmiento Bohórquez, Andrea (Ilustrador) iv.Universidad de Antioquia Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

CDD: 331.4 L66t BRGH

Registro Catálogo UNIMINUTO No. 97648

Archivo descargable en MARC a través del link: <https://tinyurl.com/bib97648>

Autoras: Sonia Elena López Pulgarín,
María Edith Morales Mosquera y
Viviana Yanet Ospina Otavo
Corrector de estilo:
Carlos Manuel Varón Castañeda
Diseño, diagramación e ilustración:
Andrea Sarmiento Bohórquez
Freepick

Esta publicación es el resultado del proyecto de investigación "Condiciones familiares y socio laborales de las mujeres afrocolombianas dedicadas al trabajo doméstico y el cuidado en la ciudad de Medellín", realizada por Sonia Elena López Pulgarín, profesora del programa de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO e investigadora del Grupo Interdisciplinario de Estudios Sociales - GIS y del grupo de investigación Trayectos; María Edith Morales Mosquera, docente del Departamento de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia e investigadora del Grupo de Investigación en Estudios Interculturales y Decoloniales; y Viviana Yanet Ospina Otavo, docente del Departamento de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia e investigadora del Grupo de Investigación en Intervención Social - GIS, con el apoyo de Diana Marcela Álvarez Agudelo como auxiliar de investigación. La investigación fue financiada por la VI Convocatoria para el desarrollo y fortalecimiento de la investigación de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. Con el apoyo de la Rectoría General, la Vicerrectoría General Académica y la Dirección General de Investigaciones.

Reconocimiento y agradecimiento a la Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico - UTRASD y especialmente a las integrantes del sindicato Reinalda Chaverra, Flora Perea, Claribeth Palacio y Sandra Liliana Pérez.

Impreso en: Bogotá

Primera edición: noviembre 2019
250 ejemplares

Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO ©
Calle 81B No. 72B – 70
Bogotá, D. C., Colombia

Universidad de Antioquia ©
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Departamento de Trabajo Social
Calle 67 N° 53-108
Medellín, Antioquia, Colombia

Impreso en Colombia – Printed in Colombia

Reservados todos los derechos a la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO y a la Universidad de Antioquia. La reproducción parcial de esta obra, en cualquier medio, incluido electrónico, solamente puede realizarse con permiso expreso de los editores y cuando las copias no sean utilizadas para fines comerciales. Los textos son responsabilidad del autor y no comprometen la opinión de UNIMINUTO ni de la Universidad de Antioquia.



CONTENIDO

| | |
|---|----|
| Presentación | 7 |
| Contexto | 8 |
| Reconociendo el marco normativo para el trabajo doméstico | 9 |
| El trabajo doméstico y sus modalidades de contratación | 15 |
| Aprendiendo a calcular la prima de servicios | 21 |
| Hacia el reconocimiento de los derechos en el trabajo doméstico | 27 |
| Estrategias para conciliar los derechos laborales y las vidas familiares de las trabajadoras domésticas | 33 |
| Referencias | 41 |



En Colombia, el trabajo doméstico ha sido asociado históricamente a la mujer, con un sesgo hacia las mujeres afrodescendientes.



PRESENTACIÓN

La presente cartilla busca acercar a trabajadoras domésticas, empleadoras, miembros de la academia, líderes y comunidad en general a conocer algunas ideas básicas sobre el trabajo doméstico, las normas y leyes vigentes que lo regulan en Colombia, y las condiciones laborales de quienes realizan esta labor; y a partir de las experiencias de mujeres afrocolombianas que se dedican al trabajo doméstico y el cuidado en Medellín, pretende dar cuenta de ciertas estrategias que permitan la conciliación entre los derechos laborales y sus vidas familiares toda vez que las trabajadoras domésticas se dedican a cuidar a otras familias, con lo que desplazan el cuidado de las propias. Este texto es resultado de la investigación “Condiciones familiares y sociolaborales de las mujeres afrocolombianas dedicadas al trabajo doméstico y el cuidado en la ciudad de Medellín”, desarrollada durante los años 2017 y 2018.

A lo anterior se añaden testimonios de cuatro mujeres que participaron de los grupos focales, de las cuales se utilizan nombres ficticios. Esto con el fin de recrear el ejercicio de investigación desarrollado. También se incluyen cuatro recetas de cocina donadas por mujeres del Sindicato

de Trabajadoras Domésticas (UTRASD); estas dan cuenta de sus costumbres y tradiciones y muestran el sentido y originalidad para dar lugar a su quehacer, en tanto se piensan desde una valoración y reconocimiento importante en la economía de lo doméstico y en el sentido del aporte que han hecho durante tantos años (incluso porque se puede pensar en brindar empleo y contratar a una mujer trabajadora doméstica para preparar esas ricas recetas).

Aun cuando esta experiencia fue desarrollada en la ciudad de Medellín, esta cartilla constituye un insumo básico para quienes deseen acercarse a este tema y aportar en su reflexión en contextos distintos al nombrado. Además, sirve como referencia para que las trabajadoras domésticas y de cuidado tengan una herramienta pedagógica que les permita tener argumentos al defender y luchar por sus derechos en razón de su condición de mujeres y empleadas con amplia experiencia en una labor invisibilizada y subvalorada. En términos concretos, este material rescata y resalta este trabajo, a la vez que muestra el modo en que las mujeres afrocolombianas lo dignifican en Medellín.



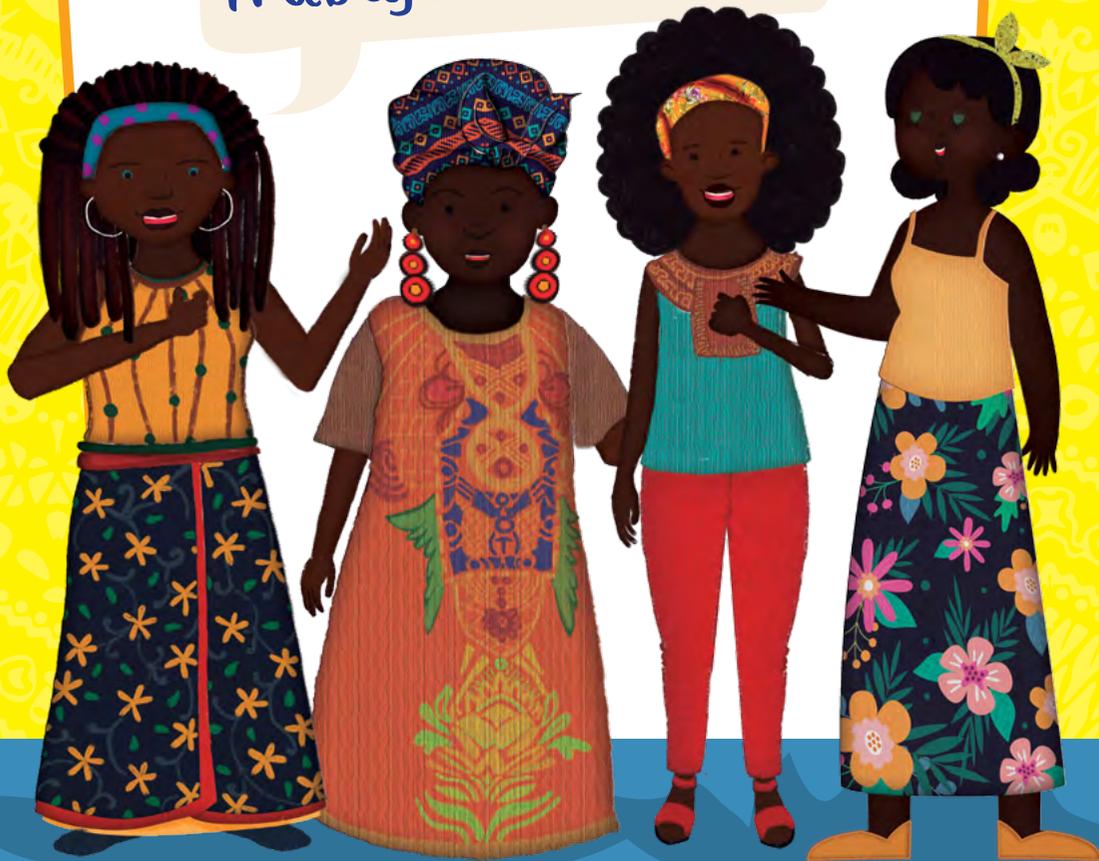
CONTEXTO

En Colombia, el trabajo doméstico ha sido asociado históricamente a la mujer, con un sesgo hacia las mujeres afrodescendientes. Esta concepción, que surgió desde la esclavitud y ha perdurado en el tiempo, deviene de la discriminación ejercida sobre el pueblo afro. En respuesta a ello, esta población ha librado una lucha para lograr visibilizarse como personas y como pueblo, defendiendo su cultura y sus derechos como ciudadanos.

A partir del logro obtenido con el reconocimiento de las comunidades negras, derivado de la ley 70 del 27 de agosto de 1993, esta visibilización ha tomado una connotación diferente y ha abierto caminos para que se reconozcan otros derechos que sus integrantes tienen en tanto miembros del Estado colombiano. Este hecho ha despertado el interés por conocer sobre diferentes aspectos sociales, culturales, económicos y familiares de la población afro.

De este interés por tener un mayor conocimiento sobre el pueblo afro y sus condiciones de vida, sumado a la inquietud sobre sus dinámicas familiares, surgió la investigación social cualitativa mencionada anteriormente. Dicho estudio se abocó a conocer las experiencias de mujeres afrocolombianas, pues se reconoce que dicha labor ha sido relacionada histórica y tradicionalmente con este grupo poblacional debido a los procesos de esclavización y colonización, en donde estas fueron sometidas a la realización de trabajos domésticos y de cuidado (García, 2012).

Reconociendo el marco normativo para el trabajo doméstico



La identidad de la
mujer que trabaja como
empleada doméstica
se funda en el no
reconocimiento de sus
derechos laborales.





En Colombia, los grandes cambios en busca de la modernización –tales como la industrialización, la apertura comercial, las nuevas economías y expresiones culturales– han generado un desarrollo desigual para las poblaciones. La marginalización de los sectores menos favorecidos es una de ellas: abona terreno a la exclusión económica y a la falta de oportunidades. En este sentido, lograr que se reconozca adecuadamente un trabajo digno requiere favorecer objetivos que apunten a la configuración de una sociedad más equitativa, libre y justa.

La marginalización nombrada, unida a las particularidades de las condiciones de las mujeres en el ejercicio del trabajo doméstico, ha profundizado su desconocimiento como sujetos de derechos (Morales et al., 2011). Por ello, autoras como Franco (2015) y León (2013) han señalado que una de las causas de esta situación radica en el establecimiento de relaciones de afecto hacia los miembros de las familias que emplean a estas mujeres, hecho que en ocasiones hace a la inequidad imperceptible. En otras palabras, y parafraseando a Hoyos et al. (2013), la relación no se construye bajo la forma empleador – empleada sino como vínculo de lealtad; en otras palabras, parece más una relación mediada por favores, caridad o vínculos de amistad con las familias para las que se trabaja, debido a la carencia de otros círculos sociales o redes de apoyo.

Esa mezcla entre los vínculos afectivos, personales y laborales imposibilita un reconocimiento real por parte de la trabajadora doméstica como sujeto de derecho; en esta línea, no es posible que su labor pueda considerarse “un trabajo asalariado más”, toda vez que esas relaciones se prolongan más allá del ámbito laboral. Cuando se establece este vínculo ideal, la empleada se ocupa, en términos de Todorov (1993), del “cuidado” de la familia para la que trabaja: esto es, la “doméstica” ejerce el cuidado del otro. Así mismo, el que cuida se consagra al otro, pero en la cotidianidad no recibe aplausos ni tiene monumentos (Antelo, 2011).

La identidad de la mujer que trabaja como empleada doméstica se funda en el no reconocimiento de sus derechos laborales. Esto deviene de la falta de reivindicación de este sector en la agenda política –alcanzada solo en años recientes–, así como de la inequidad imperante en la sociedad colombiana en lo que atañe condiciones sociales y económicas.

Varios son los elementos constitutivos del trabajo doméstico causantes de que estas mujeres terminen invisibilizadas como sujetos de derecho: la falta de tiempo propio y de libertad, y la reducción de su mundo afectivo a la familia para la cual trabajan, entre otras. Igualmente, las características de esta población –compuesta en términos generales por mujeres con bajo nivel educativo, de los estratos





socioeconómicos más bajos, pertenecientes a grupos históricamente discriminados (indígenas, afrodescendientes, y migrantes, entre otros) y en condición de desplazamiento (niñas o jóvenes que llegan a la ciudad en busca de oportunidades y se enfrentan a una realidad contraria, en tanto deben trabajar como internas para familias)— las hacen blanco de abusos por parte de sus empleadores. A lo anterior se añade, además, la subvaloración o desprecio que ellas mismas sienten por su trabajo.

Como resultado de los elementos descritos, las trabajadoras domésticas terminan en una situación de autonegación de derechos. Así pues, de poco o nada les sirve que les digan que tienen derechos, puesto que su realidad se traduce en soledad, subordinación y necesidad.

De forma errada se ha considerado la labor doméstica como inherente a la mujer, hecho validado también erróneamente en función de los roles propios del hogar, el cuidado de sus miembros y la reproducción social (que no solo incluye la manutención, sino también la entrega de identidad y valores, y el desarrollo de capacidades para el desempeño en la vida).

Con lo visto, el trabajo doméstico no se concibe como uno más, en el que el pilar es el reconocimiento propio y del otro como sujeto de derechos que, en virtud de un acuerdo, garantiza la prestación de un servicio y goza de la protección en la categoría de mujer trabajadora. Por las razones esbozadas, antes que instituir legalmente este tipo de trabajo al mismo nivel de otras labores asalariadas, deberá hacerse un esfuerzo porque a través de instancias como grupos de mujeres feministas, organizaciones afrocolombianas, la comunidad, las centrales sindicales, organizaciones no gubernamentales (ONG) y la misma institucionalidad (desde la aplicación de políticas) se saque a quienes lo ejercen del círculo de elementos constitutivos que llevan a la ausencia de autorreconocimiento de los derechos laborales.





Creo que es bonito estar haciendo toda esta incidencia para que esta labor sea reconocida y aceptada ante la sociedad, y saber que cada día hay personas que se interesan en aportar un granito de arena en esta construcción, en este cambio que nosotras iniciamos, es bonito y a nosotras sólo nos sobra decir gracias, y todo aquel que quiera venir hacia nosotras y aportar para este cambio, vamos a estar allí.

(Entrevista-1 Flora, comunicación personal, 1 de agosto de 2017)

Sin duda alguna, estos aspectos relacionados con la configuración del vínculo, más otras condiciones de vulneración, han llevado a cuestionar el marco normativo que regula el trabajo doméstico.

Ahora bien, en la reunión n.º 100 de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra (Suiza), llevada a cabo el 16 de junio de 2011, se adoptaron el *Convenio n.º 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos* y la *Recomendación n.º 201* con el mismo título, que la complementa. Esta es la primera vez que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha elaborado normas internacionales dedicadas específicamente a este grupo de personas. En el caso local,





el gobierno colombiano aprobó el convenio en cuestión mediante la Ley 1595 de diciembre de 2012. A grandes rasgos, dicho acuerdo pretende mejorar las condiciones de los trabajadores en esta rama laboral, en cuanto a promoción y protección de los derechos humanos, en los siguientes aspectos:

- Protección contra el abuso, el acoso y la violencia
- Condiciones de empleo equitativas
- Condiciones de trabajo y de vida decentes
- Información sobre las condiciones de empleo
- Tiempo de trabajo
- Período de descanso semanal de 24 horas consecutivas, como mínimo
- Remuneración
- Seguridad y salud en el trabajo
- Seguridad social
- Protección de grupos específicos de trabajadores domésticos
- Agencias de empleo privadas
- Cumplimiento y control de la aplicación de la ley

Sumado a lo anterior, uno de los logros más significativos alcanzados en este ámbito –después de una lucha constante de distintos movimientos sociales y organizaciones de base– radica en el reconocimiento y la dignificación de la labor doméstica que devino de la aprobación de la Ley 1788 del 7 de julio de 2016 (“por 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”), situación que no ocurría en años anteriores. Antes de la promulgación de dicha ley, solamente los trabajadores de una empresa con contrato a término fijo tenían derecho al pago de la prima; ahora, cualquier trabajador con independencia de modalidad de vinculación y de tiempo de servicios debe recibirla, incluidas las trabajadoras domésticas.



El trabajo doméstico y sus modalidades de contratación



...según cifras publicadas
en 2016 sobre América
Latina y el Caribe,
18 millones de personas
se dedican al trabajo
doméstico, 77,5 % de
las cuales están en la
informalidad.



Con los logros alcanzados en materia de normatividad (y especialmente con la mencionada Ley 1788 del 2016) se hizo posible reconocer que el trabajo doméstico puede ser realizado por hombres o mujeres; sin embargo, cabe decir que esta labor ha sido históricamente realizada por las segundas, en su gran mayoría campesinas, indígenas y afrodescendientes (Posso, 2008; Mosquera et al., 2009).

Existen dos modalidades del trabajo doméstico remunerado: interna y externa: en el primer caso, las empleadas viven tiempo completo en las casas de sus empleadores; mientras que en el segundo cumplen con un horario y, de hecho, pueden prestar sus servicios a varias familias al mismo tiempo (Morales et al., 2011; León, 2013). La distinción entre las dos modalidades es necesaria por cuanto la forma de contratación cambia de forma sustancial las condiciones sociolaborales de quien desempeña estas labores.



El trabajo de cuidado se nos ha asignado históricamente a las mujeres, ha sido una tarea que la sociedad nos ha impuesto.

(Entrevista-1 Clary, comunicación personal, 1 de agosto de 2017).

Nosotras a veces tenemos hasta tres trabajos, porque uno va al trabajo por remuneración, y llega a su casa, también a trabajar y a cuidar de los suyos.

(Entrevista-5 Flora, comunicación personal, 1 de agosto, 2017)





La diferencia en la modalidad de contratación es visible en cuanto a las horas y obligaciones de las mujeres que lo realizan. En ocasiones, la empleada que permanece interna no tiene claras sus horas de descanso; y en algunos casos no puede hacer uso de ellas debido a que el hecho de permanecer en el hogar del empleador hace que las empleadas deban estar disponibles cuando se requieran sus servicios.

Las diferencias entre las modalidades interna y externa del trabajo doméstico no se reducen a las condiciones laborales: también se presentan afectaciones en la vida personal, familiar y social de quienes ejercen esta labor, como lo expresa León (2013):

En general, es una reclusión dentro de las cuatro paredes que forman el hogar, y el trabajo es aislado de otras trabajadoras del gremio y del resto de la fuerza laboral. Este aislamiento no es solo laboral, sino que va acompañado de soledad y de carencias afectivas y emocionales. (p. 3)

Quando uno entra a un empleo, si me contratan como niñera yo voy a hacer lo de niñera. Yo desde el principio tengo que decirle mis reglas y ellos también sus reglas. Yo entré como niñera e hice lo que era como niñera, yo le dije, yo no vine a cocinarles a ellos, ellos tienen su empleada para la cocina y todo lo de la limpieza.

(Entrevista-4 Clary, comunicación personal, 1 de agosto de 2017)



A pesar de que trabajar como internas trae beneficios en cuanto a ahorro de dinero de alojamiento y comida, entre otros, las personas que laboran bajo esta modalidad también perciben afectaciones en su salud por la falta de sueño y descanso. Las interminables horas de trabajo acarrear problemas de orden físico –diabetes, obesidad, problemas cardiovasculares– y psicológico –ansiedad y depresión– (Organización Internacional del Trabajo – OIT, s. f.). Además, el poco tiempo con el que cuentan las trabajadoras internas para realizar actividades propias les plantea dificultades para construir relaciones interpersonales.

En relación con lo anterior, desde organismos internacionales como la OIT se ha visto la necesidad de emprender acciones para mejorar las condiciones laborales de las mujeres dedicadas al servicio doméstico. Esto por cuanto según cifras publicadas en 2016 sobre América Latina y el Caribe, 18 millones de personas se dedican al trabajo doméstico, 77,5 % de las cuales están en la informalidad (OIT, 2016, p. 7); en razón de ello, se han hecho esfuerzos por crear políticas para el trabajo decente de las empleadas domésticas. Así mismo, estas mujeres han tomado conciencia de la importancia de luchar por que sus derechos laborales sean reconocidos por la sociedad: en Colombia se han organizado en varias agremiaciones y corporaciones, pensadas por y para ellas.



Receta de "pusandao" de bagre

Ingredientes

- 2 plátanos pintones
- 2 yucas
- 1 coco
- 1 kg de bagre
- 1 puñado de cilantro
- 2 ajos
- Albahaca al gusto
- 4 tomates
- ½ libra de cebollas de rama
- Aliños
- ¼ de libra de harina de trigo

Preparación

1. Pique los plátanos y la yuca en tronquitos y póngalos al fuego.
 2. Prepare un guiso con los tomates y la cebolla.
 3. Pique el bagre en trocitos y póngalo en aliños con pimienta, sal y limón; luego, páselo por la harina de trigo y sofríalo en aceite caliente.
 4. Mezcle la preparación anterior con la yuca y plátanos en guiso, y póngala a fuego lento durante 10 minutos.
 5. Ralle el coco; luego, cocínelo en la leche que queda hasta que se seque y mézclelo con los trocitos de bagre, de tal manera que la preparación quede lista para servirse.
- Sirva la preparación en un plato pando o en bandeja con un jugo de borjój, o si lo desea, acompañelo con arroz de coco.



An illustration of five Black women of various ages and styles, standing together against a bright yellow background with a repeating geometric pattern. They are holding a white sign with blue text. The women are dressed in colorful, patterned clothing, including dresses, skirts, and headwraps. The overall mood is positive and community-oriented.

Aprendiendo a
calcular
la prima de
servicios

De acuerdo con lo expresado en la Ley 1788 de 2016, los empleadores que contraten a personas para realizar trabajos en el hogar deberán pagarles una prima de servicios.





En UTRASD no damos mercado, kit escolar, materialmente no se da nada, pero si se da conocimiento, empoderamiento de la mujer, conocimiento sobre sus derechos, que es lo que más buscamos y yo creo que haber visto yo la oportunidad de que en este sindicato podia adquirir todo ese conocimiento que les mencioné, a través de las distintas formaciones, para mi fue como una puerta al cielo, así veo yo a UTRASD, porque en este sindicato yo puedo crecer, he aportado mi grano de arena para la lucha que venimos haciendo buscando la reivindicación de los derechos de las trabajadoras domésticas. Hice parte del grupo de 'locas' que nos fuimos en bus a radicar el proyecto de ley para la prima, que casi nos 'quemamos' (risas) y he venido dando la pelea fuertemente porque esto es de visibilizarlo, de entregarse, porque un movimiento solo no se mueve, con el nombre solo no hacemos nada, son las acciones de nosotros que le dan peso a este movimiento. Yo hago parte de la mesa de concertación de seguimiento a la Ley 1788 o ley de prima.

(Entrevista-1 Clary, comunicación personal,
1 de agosto de 2017)





De acuerdo con lo expresado en la Ley 1788 de 2016, los empleadores que contraten a personas para realizar trabajos en el hogar deberán pagarles una prima de servicios, situación que no ocurriría en años pretéritos. El valor de la prima debe ser de 15 días por semestre laborado; es decir, resulta de adicionar lo correspondiente a 15 días de trabajo al valor del salario devengado.

Debido a que la prima de servicios se paga con periodicidad semestral, las cuentas deben hacerse por 180 días laborados, es decir, los días del semestre. Por tanto, se debe tomar el salario base, multiplicarlo por el tiempo servido –180– y dividirlo entre 360. Es necesario tener en cuenta que las trabajadoras domésticas reciben un auxilio de transporte que asciende a \$ 97.032 en el año 2019. Así entonces, quienes ganan menos de dos salarios mínimos deben incluir este valor en el salario base al hacer los cálculos.

Así las cosas, si una trabajadora prestó sus servicios domésticos una vez a la semana durante 2019, la prima de servicios que debe recibir es de \$ 462.388,97 si se tuvo como base el salario mínimo para estimarla (este valor deberá ser

pagado a la trabajadora el 30 de junio y los primeros 20 días del mes de diciembre). A continuación, se muestran de forma esquemática los valores y operaciones necesarios para efectuar el cálculo en cuestión.

Valores de referencia

| | |
|--------------------------------------|---------------|
| Salario mínimo legal vigente (SMLV): | \$ 828.116 |
| Salario mínimo integral vigente: | \$ 10.765.508 |
| Auxilio de transporte: | \$ 97.032 |
| Unidad de valor tributario (UVT): | \$ 34.270 |
| Salario devengado: | \$ 828.116 |
| Días laborados: | 180 |

Dado que el salario devengado es inferior a 2 SMLV, el auxilio de transporte se toma como base para la liquidación de esta prestación.



Fórmula para liquidar la prima de servicios:

$$((\text{salario} + \text{auxilio de transporte}) \div 30) \times \text{días laborados} \times 8,33 = 462.388,97$$



Si la remuneración es variable se promediarán los salarios del semestre, en lugar de los del año.

Es importante anotar que, según el artículo 7 de la Ley 1 de 1963, se suma al salario el auxilio de transporte si el trabajador lo percibe. Así entonces, se tendría en cuenta el valor de dicho auxilio si el cálculo de la prima se realizara para el servicio doméstico por días o externo; y se dejaría de lado en el caso del servicio de tipo interno.

Receta de arroz clavado

Ingredientes

- 250 g de arroz
- 250 g de cabello de ángel
- Aceite
- 50 g de cebolla de rama
- 250 g de queso costeño tipo *mozzarella*
- Sal al gusto
- 1 ½ tazas de agua

Preparación

1. Sofría el cabello de ángel y revuelva constantemente hasta que adquiera un color dorado. 2. Sofría la cebolla hasta que dore. 3. Sofría el arroz por 3 minutos y revuelva constantemente. Luego, agregue la cebolla y el cabello de ángel por 1 minuto, y añada agua y sal al gusto. 4. Cuando el arroz empiece a hervir y secar, lave el queso, córtelo en cuadritos y vierta estos últimos en la preparación. Luego, tápela y cocínela a fuego lento por 15 – 20 minutos. Esta preparación, que se come sin cubiertos, se acompaña con patacón y ensalada de cebolla y tomate en julianas, pepino, cilantro, perejil, sal y limón; y se puede servir con un jugo de lulo chocono.



Hacia el
reconocimiento de
los derechos en
el trabajo doméstico



En Medellín la informalidad en el trabajo doméstico es del 85,7%, aproximadamente.



En el sindicato estamos prestas siempre a recibir, a escuchar, a darnos a conocer, y dar a conocer todo el trabajo que hemos llevado a cabo en todo este movimiento, en estos cuatro años que hace que nosotras empezamos esta labor bonita.

(Entrevista-1 Rey, comunicación personal,
1 de agosto de 2017)



Actualmente, alrededor de 11 millones de mujeres son trabajadoras domésticas, cifra que corresponde a poco más del 14 % de la fuerza de trabajo urbana femenina en Suramérica (OIT, 2006). Contrario a las predicciones sobre la desaparición del trabajo doméstico como una actividad arcaica y premoderna, desde la segunda mitad del siglo xx factores como el crecimiento del sector terciario, la construcción de las alternativas de trabajo no calificado y el masivo ingreso de las mujeres de clase media y alta al mercado del trabajo se han conjugado para mantener la relevancia de esta ocupación respecto de la fuerza de trabajo femenina (Kuznesof, 1993). Este último factor ha causado la aparición de una “brecha de trabajo reproductivo”, exacerbada por el limitado apoyo del Estado y la ausencia de políticas públicas relacionadas con las labores del cuidado,

así como por cambios en la estructura familiar —visto esto último, por ejemplo, en la mayor incidencia de jefatura de hogar femenina o el debilitamiento de la familia extendida, situaciones que hacen ineludible la externalización de estas actividades (Anderson, 2000).

Pese a lo anterior, la contratación de un trabajo doméstico no está relacionada solo con el acceso de las mujeres de clase media y alta al mercado laboral. La empleadora no siempre tiene empleo: contratar a una persona como trabajadora doméstica puede también representar un símbolo de estatus, o una forma de disponer de más tiempo para actividades de recreación y manutención del estilo de vida del grupo familiar (Anderson, 2000).





EL NACIMIENTO DE UN SINDICATO

El 1 de marzo de 2013, 28 mujeres afrocolombianas, todas ellas empleadas del servicio en hogares de Medellín, dieron forma al primer sindicato con componente étnico que se ha creado en el país —y tal vez en el mundo—: la Unión de Trabajadoras Afro del Servicio Doméstico – UTRASD. Empero, a pesar de su origen afro, el sindicato no excluye a miembros de otros grupos étnicos. Para septiembre de 2015, esta colectividad estaba conformada por 126 mujeres, número que ascendió a 450 para julio de 2018.

Las mujeres que forman parte de UTRASD han logrado llegar a esferas altas del ámbito nacional (p. ej. la postulación de la Ley de Primas), al tiempo que han participado en espacios internacionales como la Organización Internacional del Trabajo – OIT, dentro de la cual han sido invitadas a participar

en algunas comisiones para exponer sus visiones y posturas frente al tema.

Con su participación y apertura, UTRASD también ha posibilitado adelantar investigaciones de pregrado y posgrado, así como ejecutar proyectos financiados por diferentes ONG y universidades públicas y privadas. A esto se han sumado algunos estudios financiados por agencias internacionales con la mediación de la Escuela Nacional Sindical, que ofrece sus instalaciones como punto de encuentro. Asimismo, las integrantes de UTRASD han aparecido en portadas y entrevistas en la revista *Ensayos laborales*, a la vez que gestionan recursos para continuar liderando procesos políticos en pro de mejorar sus condiciones.



Receta de "trunquipollo"

Ingredientes

- 1 pechuga de pollo cortada en trozos
- 1 *zucchini* amarillo
- ½ Kilo de brócoli
- 4 coles anchas
- 1 cebolla de huevo blanca
- Un manojo de cilantro
- 2 zanahorias
- 1 pisca de sal
- Aceite de oliva
- 1 pimentón
- 2 arracachas en julianas

Preparación

1. Sofría la cebolla picada en aceite de oliva y agregue el pimentón picado, las julianas de arracacha y el *zucchini* rallado.
 2. Sofría los trozos de pechuga con ajo y sal al gusto con un poco de vino blanco.
 3. Deje cocer la preparación a fuego lento hasta que esté lista.
 4. Mezcle las verduras y luego los trozos de pechuga; luego, envuélvalas en las coles y ajústelas con un palillo.
 5. Disponga la preparación en un sartén a fuego lento.
- Esta receta puede acompañarse con patacón o arroz de coco y jugo de borjój.



Las trabajadoras
domésticas aún
enfrentan situaciones
de discriminación
y vulnerabilidad
relacionadas con su etnia
y su condición de mujeres.



Estrategias para conciliar los derechos laborales y las vidas familiares de las trabajadoras domésticas

Mi sueño es que un día las trabajadoras domésticas, en Colombia y en el mundo, tengamos el goce efectivo de nuestros derechos como trabajadoras y como mujeres.

(Entrevista-2 Clary, comunicación personal, 1 de agosto de 2017)







En Medellín existe un número aproximado de 182 trabajadoras domésticas afrocolombianas y la informalidad de esta labor es del 85,7% (Escuela Nacional Sindical – ENS & Carabantú, 2012); es decir, un número significativo de estas mujeres no cuenta con un contrato laboral que cubre su seguridad social. A partir de un grupo focal realizado con ocho trabajadoras domésticas pertenecientes a UTRASD, así como de entrevistas realizadas a una empleadora y a mujeres que son o han sido empleadas domésticas sobre la perspectiva del cuidado, de la ética y lo político, se elaboraron las siguientes propuestas para los empleadores: con estas se pretende establecer un marco de conciliación entre los derechos laborales y la vida familiar de las mujeres que ejercen el oficio en cuestión.

AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL (SGSS)

Aún resulta problemático el pago de prestaciones sociales para quienes trabajan un solo día o varios en un hogar. Además, resulta problemático suspender la afiliación al Sisbén para afiliarse al SGSS a fin de aceptar un empleo doméstico por un día o dos de trabajo, lo cual causa que muchas mujeres laboren sin contar con dicha afiliación. En vista de esta situación, se propone crear una empresa que afilie a las trabajadoras domésticas al SGSS y, en esta línea, revise la forma en la que actualmente se efectúa esta afiliación.

CONTRATACIÓN

El contrato verbal hace que los empleadores resten seriedad al trabajo doméstico y no cumplan con lo pactado. Esto lleva a considerar la importancia de garantizar contratos escritos que deban registrarse ante una entidad legal reguladora.



¿Cómo es el pago? el asunto de la remuneración se podría hacer la separación, las diferencias, no sé, porque eso también ayuda a la formalización y a la valoración del trabajo.

(Entrevista-6 Rey, comunicación personal, 1 de agosto de 2017)

INSPECCIÓN LABORAL

Se deben evitar los abusos por parte de empleadores: se triplican las funciones asignadas, al tiempo que los horarios de trabajo no son claros y se vuelven extensos sin que ello se vea reflejado en la remuneración económica recibida. De allí la necesidad de promover y exigir que el Ministerio de Trabajo efectúe inspecciones laborales en este sentido, en aras de verificar las formas de contratación y prestación del servicio.

Porque uno llega a una casa y va nombrada como trabajadora doméstica, pero termina haciendo de todo, cuidando al señor que está ahí enfermito, dándole el medicamento a la hora exacta porque usted se vuelve enfermera.



La contratan para lavar platos y cocinar y usted termina siendo enfermera, y no cualquier enfermera, puntualita, y lo digo porque aparte de que lo he hecho conozco a muchas mujeres que... porque uno en el trabajo doméstico es de todo, de sacar al perro, de cuidar al niño; el niño está llorando y la señora está ahí y uno se tiene que levantar, sin embargo, a la hora de contratar dejan en claro que lo contrataron para una cosa y termina haciendo mil cosas de la casa y que nosotras todas, de alguna manera somos cuidadoras, unas remuneradas, otras no remuneradas.

(Entrevista-2 Clary, comunicación personal, 1 de agosto, 2017).



FORMACIÓN TÉCNICA

Si la labor doméstica se cualifica, dejará de ser estigmatizada; además, quienes la desempeñen podrán convertirse en instructoras de nuevas compañeras y mejorar la calidad de su trabajo. En este sentido se propone motivar la certificación de la formación técnica en trabajo doméstico, de tal forma que las mujeres que lo ejercen puedan recibir capacitación u homologar sus saberes, paso importante para dignificar y valorar esta labor.



(...) porque cuando el trabajo se hace más por necesidad las condiciones son cambiantes, es muy importante capacitar y concientizar a las mujeres trabajadoras domésticas para poder difundir posturas políticas con otras mujeres. En otras palabras, se trata de promover la dignidad económica, de darle un valor real a lo que se hace, lo que se sabe y se conoce. Valorar la experiencia y el recorrido.

(Entrevista-3 Flora, comunicación personal, 1 de agosto de 2017)

REGULACIÓN DE SALARIOS

Es necesario regular los salarios de tal forma que cubran las horas extras y recargos nocturno o dominical y festivo. Con esto podrían disminuir los abusos, al tiempo que se resignificaría esta labor como un trabajo decente, dotado de las garantías que son comunes para todos los oficios.





PORTAFOLIO DE COBROS POR SERVICIOS

Varias mujeres afirman que, al aceptar un empleo como trabajadoras domésticas, el empleador no les informa con claridad respecto de las labores que deberán realizar. Este hecho redundante en que, en ocasiones, estas trabajadoras se ven obligadas a desempeñar hasta cuatro actividades a la vez —y, en ciertos casos, labores que requieren una cualificación adicional—. Por lo anterior, el diseño y regulación de un portafolio de cobros por servicios, impulsado por los sindicatos de trabajadoras domésticas, podría ayudar a evitar abusos en este sentido.

AUTOCUIDADO SOLIDARIO

Las empleadas domésticas suelen carecer de recursos para prodigar cuidados a su familia. Por esto, corresponde invitar a formar y regular grupos de apoyo y de autocuidado solidario entre las empleadas domésticas: ello permitiría a quienes trabajen sentir la seguridad de que alguien acompaña a sus hijos.

INCIDENCIA Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA

En términos de toma de decisiones, resultaría fundamental contar con la experiencia y el conocimiento de representantes de los sindicatos de trabajadoras domésticas en el diseño de políticas públicas frente al oficio que ejercen.

En consonancia con lo anterior, es importante notar que, cuando se acuerda el monto del salario mínimo legal mensual vigente (en las primeras semanas de cada año) en Colombia, no hay representación de las organizaciones de mujeres que realizan trabajos domésticos. En razón de ello, es imperativo reconocer la importancia que revestiría su participación en la mesa de diálogos laborales: no solo basta con representantes de las empresas y el comercio (ANDI); los sindicatos de trabajadoras domésticas también deberían tener un espacio allí.





PARA CONCLUIR:

Abordar el tema de las condiciones familiares de las trabajadoras domésticas y cuidadoras es importante por cuanto se contribuye a visibilizar el hecho de que la discriminación, la exclusión y la no remuneración justa o el cumplimiento de contratos dignos persisten; y que estos factores condicionan, en mayor o menor grado, la manera como se desarrollan las dinámicas familiares en los hogares de las mujeres afrocolombianas.

Al no contar con garantías sociolaborales para desempeñar su trabajo, estas mujeres enfrentan el tremendo desafío de combinar un trabajo remunerado, vital para la subsistencia de sus familias, con sus funciones como madres y esposas, y con la necesidad de dedicar muchas horas no remuneradas a las tareas de cuidados en sus hogares. Además, el hecho de que las mujeres afrocolombianas no puedan permitirse perder su empleo debido a los bajos ingresos de la unidad familiar, las condiciona a asumir estrategias como dejar a

sus hijos solos en casa, solicitar la ayuda de un hermano mayor o de un pariente joven o llevar a los hijos al trabajo en caso de que tengan autorización para hacerlo, con las consecuencias adversas que tales situaciones suponen para la salud y la educación de los niños, así como para su productividad como trabajadoras.

Las trabajadoras domésticas aún enfrentan situaciones de discriminación y vulnerabilidad relacionadas con su etnia, su condición de mujeres y el hecho de encontrarse en un segmento laboral históricamente marginado y desprotegido, condiciones que pueden afectar de manera directa las dinámicas familiares propias. Por tanto, es indispensable abordar estas relaciones para identificar posibles intervenciones que faciliten la conciliación del trabajo de estas mujeres y sus responsabilidades familiares, en aras de avanzar en la construcción de condiciones de trabajo decente y más digno.



Receta de róbalo gratinado

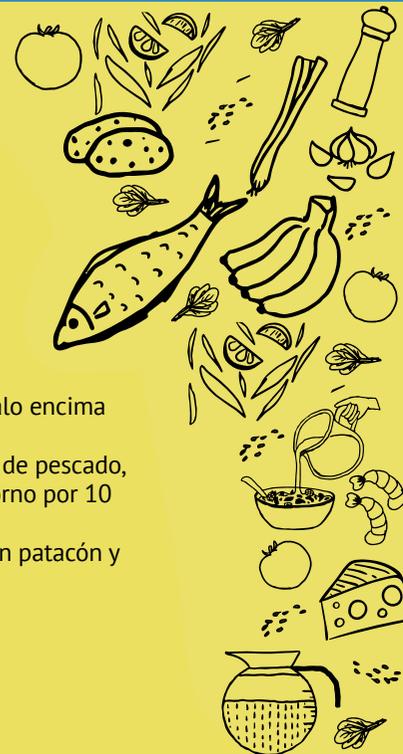
Ingredientes

- 1 libra de róbalo
- 2 limones
- 250 g de queso *mozzarella*
- 250 g de camarón
- Caldo de pescado
- 250 g de harina
- 1 litro de aceite

Preparación

1. Abra el róbalo, báñelo en harina y sofríalo.
2. Cocine el camarón pelado en agua caliente por 10 minutos; luego, dispóngalo encima del róbalo.
3. Ralle el queso *mozzarella* con el caldo de pescado, remoje la preparación y métala en un horno por 10 segundos.

Esta preparación puede acompañarse con patacón y arroz de coco, y limonada o guarapo.





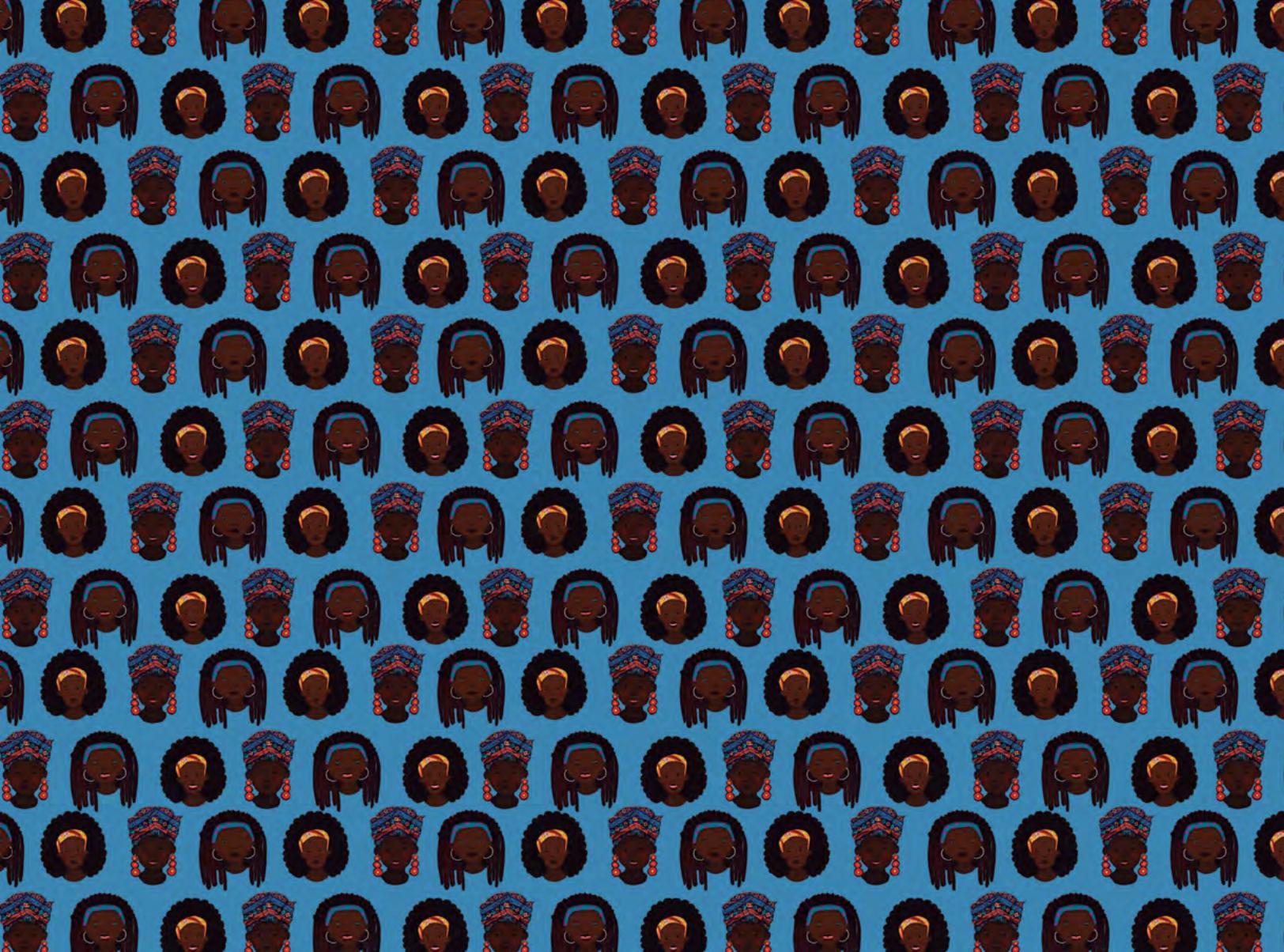
REFERENCIAS

- Acosta, V., García, M., Hoyos, S. & Unicef. (2000). *Trabajo infantil doméstico: ¿y quién la mandó a ser niña?* Bogotá: Unicef.
- Anderson, B. (2000). *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. Londres: Zed Books.
- Antelo, E. (2011). *Los gajes del oficio*. Buenos Aires: Aique Grupo Editor.
- Arango, G. (2007) Género, discriminación étnico-racial y trabajo en el campo popular-urbano: experiencias de mujeres y hombres negros en Bogotá. *Revista de la manzana de la discordia*, 4, 37-47.
- Congreso de Colombia. (2016). Ley 1788. Recuperado de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/ley%201788%20del%207%20de%20julio%20de%202016.pdf>.
- Consejería Presidencial para la Política Social (1995). *Las mujeres en la historia de Colombia*. Bogotá: Norma.
- Chaney, E. & García, M. (Eds.) (1993). *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*. Caracas: Nueva Sociedad.
- Escuela Nacional Sindical & Carabantú (2012). *Cartilla sobre el trabajo doméstico*. Medellín: ENS Financial Care.
- Franco, S. (2015). *Trabajo de cuidados*. Debates y conceptualizaciones. Manizales: Editorial Universidad de Caldas.
- García, S. (2012). *Espacialidades del destierro y la re-existencia: Afrodescendientes desterrados en Medellín, Colombia*. Medellín: La Carreta Editores.
- Hoyos, M., Aguilar, J., García, G., Hernández, R., Sandoval, M., Sánchez, S., Luna, A. & Rubattino, C. (2013). *De criadas y sirvientas a mujeres trabajadoras*. San José (Costa Rica): Fundación Friedrich Ebert.
- Kuznesof, E. (1993). Historia del servicio doméstico en la América hispana, 1492-1980. En E. Chaney & M. García (Eds.), *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe* (pp. 25–40). Caracas: Nueva Sociedad.
- León, M. (2013). Proyecto de investigación – acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. *Revista de Estudios Sociales*, 45, 198-211.



- Morales, M., Correa, G., Pérez, A., Viveros, V., Flórez, J., Tangarife, C. & Bedoya, F. (2011). *Precario, pero con trabajo; ¡otros están peor! Déficit de trabajo decente en la población afrocolombiana - Cartagena, Buenaventura, Cali y Medellín*. Medellín: Escuela Nacional Sindical. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20150217064025/precario.pdf>.
- Mosquera, C., León, R. & Rodríguez, M. (2009). *Escenarios post-Durban para pueblos y personas negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2016). *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Lima, Perú: Forlac.
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (s. f.). Trabajo doméstico. Notas de información. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_240445.pdf.
- Posso, Q. (2008). *La aserción laboral de las mujeres inmigrantes negras en el servicio doméstico de la ciudad de Cali*. Cali: Universidad del Valle.
- Todorov, T. (1993). *Frente al límite*. Madrid: Siglo XXI.
- Valenzuela, M. & Mora, C. (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo – OIT.





Trabajo doméstico decente ¡Venga conciliemos! es una herramienta para que las trabajadoras del hogar conozcan el marco normativo que rige su trabajo, las modalidades de contratación, cómo calcular la prima de servicios; además, aporta estrategias para conciliar sus derechos laborales con sus vidas personales. En últimas, la cartilla es una invitación a la sociedad en general a reconocer y dignificar el trabajo doméstico.



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos
Seccional Antioquia - Chocó

ISBN: 978-958-763-374-0



9 789587 633740

Bogotá D.C. Calle 81B No. 72B - 70
Teléfono +(57)1 - 291 6520
www.uniminuto.edu