



**ACREDITACIÓN
INSTITUCIONAL EN
ALTA CALIDAD**
Resolución 008607 de mayo 16 de 2022

**Consecuencias de la falta de aplicación efectiva de la ley 1595 de 2012: Trabajo decente
para los trabajadores y empleados domésticos en Medellín**

Autora

Yirley Jhoana Moreno Córdoba

Trabajo de grado presentado para optar por el título académico de Abogada

Asesora

Carolina Rojas Flórez – Especialista en Derecho laboral – Derechos Humanos

Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAULA)

Facultad de Derecho

Derecho

Medellín, Antioquia, Colombia

2024

Resumen

En este artículo investigativo se busca explorar cuales han sido las consecuencias de no aplicar de una manera efectiva la ley 1595 de 2012, la cual busca un convenio sobre el trabajo decente para los trabajadores y empleados domésticos, haciendo un estudio puntual para el caso de la ciudad de Medellín, de cara a un país y ciudad que se caracteriza por tener un alto número de personas que ejercen como empleados domésticos. Lo anterior, en concordancia con la Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH- realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-, donde se expone que para agosto de 2023, existe un registro de al menos 722 mil personas ejerciendo como trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, es decir, el 3,1% de la población a nivel nacional y, teniendo en cuenta el Convenio 189 de la OIT ratificado en Colombia, el cual marca su compromiso con la protección de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico.

Sin embargo, los esfuerzos en materia de legislación laboral, destinados a lograr la formalización y la protección efectiva de este sector en Colombia no han sido suficientes para alcanzar la justicia social en este crucial segmento de la economía nacional. Por lo tanto, el objetivo principal del presente proyecto de investigación es abordar la disparidad que existe entre la teoría legal y la implementación insuficiente de modelos de verificación para garantizar el cumplimiento de la legislación interna y constitucional en lo que concierne a los trabajadores del servicio doméstico en Medellín. Para lograr esto, la investigación tendrá como base principal las experiencias reales contrastadas con la ley, con el propósito de mostrar la verdadera realidad que enfrentan algunas mujeres empleadas en el servicio doméstico local para llevar a cabo esta investigación.

Palabras claves: Trabajadores domésticos/ Convenio 189 OIT/ Mercado Laboral Medellín/ Ley 1595 de 2012 / Migración/ Justicia social / Trabajo Decente / Falta de Aplicación Efectiva / ONU / OIM / Trabajo Informal / Retribución Justa / Vida Digna

Abstract

This investigative article seeks to explore the consequences of not effectively applying the Law 1595 of 2012, which seeks an agreement about decent work for domestic workers, doing a specific study for the case of Medellin in the face of a country and city that is characterized by having a high number of people who work as domestic employees. The above in accordance with the Large Integrated Household Survey -GEIH- carried out by the National Administrative Department of Statistics -DANE- which states that by August 2023, there is a record of at least 722 thousand people working as domestic service workers, that is, 3,1% of the population nationwide and, taking into account the OIT Convention 189 ratified in Colombia, which marks its compromise to the protection of domestic service workers..

However, efforts in terms of labor legislation, for the formalization and effective protection of the domestic service sector in Colombia have not been enough to achieve social justice for this important sector of the country's economy. Therefore, the objective of this research project, has as its fundamental axis to explain the disparity that arises between the theoretical content and the lack of implementation of verification models for compliance with domestic and Constitutional legislation regarding domestic service workers in Medellin. Said exhibition will be carried out through a system of experiences, aimed at demonstrating the reality that some women domestic service employees live in the city chosen to develop this investigative exercise.

Keywords: Domestic workers / ILO Convention 189 / Medellin labor market / Law 1595 of 2012 / Migration / Social Justice / Decent Work / Lack of Effective Application / UN / OIM / Informal Work / Fair Pay / Decent Life

Tabla de Contenidos

| | |
|---|----|
| Introducción | 7 |
| Descripción del Problema | 8 |
| Pregunta de Investigación | 9 |
| Justificación | 10 |
| Objetivos | 10 |
| <i>Objetivo General.</i> | 11 |
| <i>Objetivo Específico</i> | 11 |
| Marco teórico | 11 |
| <i>Derechos Laborales y Trabajo Doméstico</i> | 11 |
| <i>Discriminación de Género y Trabajo Doméstico</i> | 12 |
| <i>Justicia Social Y Trabajo Doméstico</i> | 12 |
| Diseño Metodológico | 15 |
| Consecuencias de la falta de aplicación efectiva de la ley 1595 de 2012: Trabajo decente para los trabajadores y empleados domésticos en Medellín | 16 |
| Ineficacia de la ley 1595 del 2012 con respecto al convenio 189 de la OIT | 16 |
| Trabajo Decente Como Una Consecuencia Transversal De Bienestar | 18 |
| Fenómenos Migratorios y Precarización del Personal Doméstico | 20 |
| Éxodo de Mujeres Venezolanas y Servicio Doméstico | 22 |
| Migración Interna de las Mujeres Empleadas del Servicio Doméstico en Colombia. | 24 |
| <i>Empleadas Domésticas en la Ciudad de Medellín</i> | 27 |
| Impactos Sociales, de Género, Salud, y Oportunidades. | 28 |
| Efectos Indirectos de la Precarización del Trabajo y el Servicio Doméstico. | 32 |
| <i>Percepción Psicosocial del Empleado Doméstico</i> | 33 |
| <i>Madres Cabeza de Familia, Trabajadoras de Servicio Doméstico y Oportunidades para sus Hijos.</i> | 33 |
| Incursión Temprana de los Jóvenes en la Criminalidad como Consecuencia de la Precarización Laboral de las Trabajadoras del Servicio Doméstico de los Estratos 1, 2, 3. | 34 |



**ACREDITACIÓN
INSTITUCIONAL EN
ALTA CALIDAD**
Resolución 008697 de mayo 16 de 2022

| | |
|---------------------|----|
| Conclusiones | 36 |
| Bibliografía | 38 |

Introducción

Durante muchos siglos y/o años atrás, el trabajo doméstico, ha sido relegado única y exclusivamente a las mujeres donde en muchos casos incluso, ha sido una labor desempeñada por aquellas personas de bajos ingresos que buscan emplearse de una u otra forma, desde la informalidad unido a un rol de maternar y cuidar a la familia, siendo en el caso de Colombia, una parte importante de la economía y la vida cotidiana del país, dentro de la cual se incluye una amplia gama de actividades que se realizan en el hogar, como lo es la limpieza, la cocina, el cuidado de niños y ancianos y otras tareas relacionadas con el mantenimiento del hogar.

En tiempos de conquista, por ejemplo, dicha labor era desarrollada como un método para esclavizar a los que menos oportunidades tenían, sin embargo, con el tiempo el trabajo doméstico se ha convertido en un beneficiario directo de las luchas por el reconocimiento de derechos económicos, sociales, culturales y políticos, expuestos de una forma más progresiva en la Constitución Política de 1991 y fortalecido a través de la suscripción de tratados internacionales, e integrado al Reglamento Interno Colombiano dentro del bloque de Constitucionalidad.

Ahora bien, actualmente en Colombia el trabajo doméstico presenta una situación particular en el cual se puede evidenciar un gran porcentaje de mujeres y hombres que deciden desarrollar esta labor, donde en muchos casos, es realizado sin la obtención de ningún tipo de remuneración por la prestación del servicio en sus hogares, lo que podría generar un criterio sospechoso de discriminación de cara a la falta de reconocimiento en el aporte micro y macroeconómico de la sociedad actual, en tanto no se reconoce efectivamente su participación diaria en la dinámica económica del país, bien sea en la administración de recursos destinados al sustento del hogar o en el desarrollo de sus labores para el sustento diario de cada una de sus familias.

Lo anterior, teniendo en cuenta que en la vida diaria nos encontramos la realización del trabajo doméstico como una forma de sustento económico de una gran cantidad de madres y padres cabeza de familia, sin embargo, una gran parte de este tipo de trabajo en Colombia se realiza desde la informalidad, lo que implica que no está sujeto a las regulaciones laborales y no ofrece las mismas protecciones que otros tipos de empleo en el mundo laboral, lo cual puede llevar a la explotación y la obtención de unas condiciones laborales precarias para todos aquellos que se dedican a esta labor.

Así mismo, otra de las características de los trabajadores domésticos está de cara a la falta de seguridad social, ya que muchos trabajadores domésticos al ser empleados desde la informalidad en Colombia, no tienen acceso a la seguridad social -a menos de que ellos mismos decidan pagar y acceder a ella-, lo que significa que en muchas ocasiones se podrá ver casos en los que madres y padres cabeza de familia que deciden ejercer este rol en el hogar, no cuentan con cobertura médica, pensiones u otros beneficios laborales, dejándolos en una posición vulnerable en caso de enfermedad o accidente.

Lo expuesto anteriormente no es de menor relevancia si realizamos un análisis juicioso de las dinámicas sociales, culturales y económicas, que en muchos casos son desfavorables para las y los trabajadores domésticos en cuanto al reconocimiento efectivo de sus derechos como uno de los

primeros núcleos económicos por su alta incidencia laboral, y como el primer núcleo para el sustento de la sociedad, esto debido al rol administrativo que funge la persona que decide dedicarse a realizar trabajo doméstico en su casa al servicio de su familia.

Descripción del Problema

El trabajo doméstico en Colombia enfrenta una serie de problemas y desafíos que afectan no solo a quienes se dedican a estas labores sino también al país y a la sociedad. Algunos de los problemas más destacados incluyen la informalidad, la falta de seguridad social, remuneraciones precarias o incluso la no remuneración, falta de reconocimiento, jornadas laborales excesivas; Sin embargo, para abordar estos problemas, se han implementado regulaciones laborales y legislaciones en Colombia que buscan mejorar las condiciones de trabajo de los empleados domésticos pero la efectividad de estas regulaciones a menudo se ve limitada por la falta de cumplimiento y seguimiento, por lo que aún queda mucho por hacer para garantizar condiciones laborales justas y seguras para los trabajadores domésticos en el país.

Según cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística, en Colombia una de las ocupaciones que tenía mayor número de mujeres para el trimestre de abril a junio de 2023, era el trabajo doméstico con un aproximado de 608 mil empleadas domésticas, y para el mes de agosto del mismo año dicha ocupación ocupaba un total aproximado de 722 mil personas en el país entre hombres y mujeres que se dedicaban a dicha labor; estas cifras corresponden a un porcentaje importante del sector social y económico del país, y también quizás uno de los más importantes, debido a su alta participación en la fluctuación de la microeconomía, y la macroeconomía de forma directa e indirecta.

Ahora bien, para delimitar la contradicción entre lo que se debe entender por trabajo decente y la aplicación efectiva de la **ley 1595 del 2012**, se debe de distinguir las formas en las que se ejerce el servicio doméstico en el espacio geográfico citado para el desarrollo de este proyecto investigativo. Al respecto el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, en adelante denominado DANE, y ONU Mujeres (2020) en el Informe sobre Cifras de Empleo y Brechas de Género realizado por Herrera Idárraga et al (2020), se indicó que, en Colombia existen categorías directas e indirectas de prestar el servicio doméstico, entendiendo como trabajo doméstico directo todo aquel que involucra relaciones interpersonales y el indirecto a todo aquel que implica actividades que no requiere interacción interpersonal.

De lo expresado en el párrafo anterior, se puede inferir que dentro de las dos categorías contempladas se pueden encontrar a las niñeras o a las empleadas, y empleados del servicio doméstico que en muchos casos dentro de sus actividades se encuentran integradas ese tipo de relaciones dentro del desarrollo tanto directo como el indirecto de sus labores.

Ahora bien, hasta el momento se puede observar que ambos casos mediante un contrato realidad que bien sea suscrito de forma verbal o solemne, da surgimiento a la asignación de deberes y derechos entre las partes contratantes. Esta categoría en la práctica para los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico se convierte en una forma de desarrollar labores domésticas

mucho más amplia por la falta de especificidad en la ejecución del objeto contractual, entre el empleador, el empleado y/o empleada.

Al respecto se puede traer como ejemplo el siguiente caso: Una personas que labora como empleado o empleada doméstica en una casa de familia integrada por mamá, papá, e hijos, cumple un rol directo e indirecto, ya que la labor doméstica en muchos casos va acompañada de interacciones personales directas como lo son el arreglar a los niños para la escuela, bañarlos, darles de desayunar, entre otras; aunado a estas obligaciones también se debe realizar el aseo de la vivienda, realizar el mercado, entre otras muchas actividades, que crean una confusión para el ejercicio de las funciones, pero también una sobrecarga en muchas ocasiones no remuneradas para los trabajadores, y las trabajadoras del servicio doméstico.

Por otro lado, se tiene una subcategoría en la que convergen tanto la prestación del servicio directo como el indirecto; dentro de este subgrupo podemos encontrar a los hombre o mujeres que decidieron dedicar su vida diaria al servicio de sus familias en sus hogares desarrollando actividades de cuidado personal. Así que, tenemos el cuidado de personas con discapacidades en sus respectivos grados, ancianos, niños adolescentes e incluso personas mayores de edad sin ningún tipo de limitaciones, dejando claro el cuidado interpersonal como modelo directo; en cuanto al desarrollo indirecto se puede establecer que surge en la conjunción de las relaciones interpersonales, que llevan al administrador o administradora del hogar a desarrollar actividades indirectas como la limpieza, la compra de los alimentos, pago de facturas, asignación de citas y así sucesivamente lo que vaya surgiendo en el transcurrir del día a día.

Finalmente, establecidos como se encuentran las categorías en las que se presta el servicio doméstico actualmente en Medellín, se pasa a establecer el conflicto que surge por la falta de efectividad entre lo establecido en la ley 1595 del 2012, y el trabajo decente. Teniendo en cuenta que luchar por el trabajo decente es a su vez una lucha por la dignidad humana en tanto “El trabajo decente significa también mayores aportes a la seguridad social, más ingresos por concepto de impuestos y menos migración y trabajo informal” (Somavia, 2014).

Así mismo, el conflicto que surge entre el trabajo decente y la aplicación efectiva de la ley 1595 del 2012, respecto a las garantías constituciones de las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, y las consecuencias directas e indirectas por la falta de vigilancia y control, son el resultado de la observación de la necesidad de crear mecanismos para la verificación de requisitos laborales de inclusión que protejan de manera eficaz la categoría de trabajadores formales que en la teoría tienen las trabajadoras y los trabajadores del servicio doméstico.

Pregunta de Investigación

En el marco de la protección institucional de las y los trabajadores domésticos en Colombia ¿Por qué es importante establecer parámetros, rutas de protección, divulgación, verificación, de la implementación efectiva de la **ley 1595 del 2012** dentro del convenio **189 del 2014** suscrito y ratificado por Colombia referente al Trabajo Decente?

Justificación

La Ley 1595 del 2012 en Colombia, también conocida como la "Ley de Empleo Doméstico", si bien fue un avance significativo en la regulación del trabajo doméstico en el país, aún presenta algunas falencias o limitaciones que dificultan la plena protección de los derechos de los trabajadores domésticos, entre las cuales se puede evidenciar el tema de la informalidad, bajos salarios, falta de regulación de horas de trabajo, entre otros. Es así, como el presente proyecto investigativo reviste gran interés para los trabajadores y trabajadoras domésticos, toda vez que en el mismo se pretende exponer la precariedad de la aplicación efectiva de las garantías laborales de este importante sector de servicios.

Al respecto, la OIT (1919) citado por Grau Pineda (2019) recuerda en el preámbulo de su constitución que se necesita condiciones laborales justas y que brinde garantía y cumplimiento de derechos a los trabajadores para lograr la justicia social y paz universal.

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones. (P. 53).

Dicha justicia social, solamente puede darse en un marco de aplicación de garantías reales que repercutan de manera positiva a los trabajadores domésticos y a su núcleo más cercano, el cual depende económicamente del ingreso de las trabajadoras o los trabajadores domésticos, es por ello, que para tener dicha justicia es necesario garantizar que estos empleados tengan acceso a condiciones laborales equitativas, protección legal y respeto por sus derechos fundamentales.

Es por lo anterior, que este proyecto investigativo busca abordar la disparidad que existe entre el marco legal y la implementación insuficiente de modelos de verificación para garantizar el cumplimiento de la legislación interna y constitucional en lo que concierne a los trabajadores del servicio doméstico en Medellín, teniendo en cuenta que la justicia social para los trabajadores domésticos es esencial para garantizar condiciones laborales justas y promover la igualdad de oportunidades en la sociedad, además que los gobiernos, empleadores, los sindicatos, organizaciones de derechos laborales y los mismos empleados domésticos desempeñan un papel crucial en la promoción de esta justicia social.

Objetivos

Los objetivos del presente proyecto investigativo, busca proporcionar un marco sólido para llevar a cabo un análisis de la Ley 1595 de 2012 y sus efectos en el trabajo doméstico en Colombia, así como para proponer recomendaciones significativas para abordar posibles deficiencias en la regulación y protección de los derechos de los trabajadores y empleados domésticos.

Objetivo General.

Analizar de manera integral la implementación y efectos de la Ley 1595 de 2012 en el sector del trabajo doméstico en Colombia, con el propósito de evaluar su impacto en los derechos laborales, la igualdad de género y las condiciones laborales de los trabajadores domésticos en la ciudad de Medellín mediante un análisis de la norma y casos reales.

Objetivo Específico

- Analizar el contenido y alcance de la Ley 1595 de 2012 respecto de lo estatuido en el convenio 189 de la OIT, identificando las regulaciones clave que afectan a los trabajadores domésticos en Colombia.
- Evaluar el impacto de la Ley 1595 en los derechos laborales de los trabajadores domésticos, incluyendo aspectos como los salarios, las horas de trabajo, las prestaciones laborales y la seguridad social.
- Examinar cómo la ley ha contribuido a la promoción de la igualdad de género en el sector del trabajo doméstico, incluyendo la lucha contra la discriminación de género y la estigmatización asociada a este tipo de trabajo.
- Identificar las consecuencias de la precarización del trabajo doméstico.

Marco teórico

El marco teórico para el análisis de la Ley 1595 de 2012 en Colombia en el contexto del trabajo doméstico podría incluir varios elementos importantes que ayuden a comprender el contexto, los antecedentes y los fundamentos que rodean a esta legislación y algunos de los componentes clave para el marco teórico podrían ser los siguientes: Derechos laborales y trabajo doméstico, discriminación de género y trabajo doméstico, justicia social y estigmatización y valoración social.

Derechos Laborales y Trabajo Doméstico

Los derechos laborales en el trabajo doméstico son fundamentales para garantizar condiciones de trabajo justas y seguras para los trabajadores y trabajadora que desempeñan tareas en el hogar de empleadores.

Ahora bien, cuando se habla de derechos laborales se hace referencia a un conjunto de derechos y protecciones legales que se establecen para los trabajadores con el fin de garantizar condiciones laborales justas, seguras y equitativas, sin embargo, estos derechos varían de un país a otro, pero en general, incluyen aspectos fundamentales relacionados con el empleo como lo son la igualdad de oportunidades, salario mínimo, horas de trabajo, descanso y tiempo libre, seguridad social, no discriminación y acoso en el trabajo, entre muchos otros.

En múltiples ocasiones, los empleadores no cooperan en el cumplimiento de los derechos de una persona que se desempeña como trabajadora del servicio doméstico, de hecho, los derechos laborales forman parte de los derechos humanos de todas las personas, sin embargo, los derechos laborales amplían la esfera reconociendo el surgimiento de nuevos derechos como lo son la

protección y el salvaguardar a toda persona y ciudadano ante los diferentes tipos de discriminación y acoso en el ámbito laboral.

Para que el trabajador cuente con calidad de vida laboral, se requiere necesariamente tener el derecho a desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio con las actividades personales y familiares, el derecho a desempeñar un trabajo satisfactorio, el derecho a un trabajo que brinde (u otorgue) desarrollo laboral o profesional al trabajador, el derecho a desempeñar un trabajo motivante, el derecho al bienestar en el trabajo, el derecho a condiciones y ambiente de trabajo favorables y agradables, el derecho a un trabajo seguro y saludable (Patlán Pérez, 2016, p. 124)

Finalmente, y teniendo en cuenta lo expresado, es fundamental que las leyes y regulaciones laborales en cada país reconozcan y protejan estos derechos laborales para los trabajadores domésticos, ya que la protección y promoción de estos derechos laborales son esenciales para lograr condiciones laborales justas en el trabajo doméstico y para promover la igualdad de género en el ámbito laboral.

Discriminación de Género y Trabajo Doméstico

La discriminación de género en el trabajo doméstico es un problema importante que afecta a millones de mujeres en todo el mundo. El trabajo doméstico, que a menudo implica la realización de tareas en el hogar de otras personas, como la limpieza, el cuidado de niños, la cocina y el cuidado de ancianos, ha sido históricamente estigmatizado y subvalorado, tal y como lo afirman, Peredo Beltrán (2003), en tanto afirma que “este sector laboral sufre de manera sistemática y permanente abusos y malas condiciones de trabajo, fundamentalmente por problemas de discriminación, así como de acceso equitativo a los derechos laborales”.

La discriminación de género en el trabajo se puede manifestar de diversas maneras entre las cuales está la desigualdad salarial, teniendo en cuenta que el trabajo doméstico en su mayoría es realizado por mujeres, lo que implica que a menudo reciben salarios más bajos y a su vez la falta de reconocimiento de su trabajo debido a la creencia errónea de que el trabajo doméstico es lo normal y esta relegado exclusivamente a las mujeres, contribuyendo a esta desigualdad salarial.

Por ejemplo, según la OIT (s.f.), en una nota informativa expresa que el trabajo doméstico se encuentra entre las ocupaciones con más bajas remuneraciones en cualquier mercado laboral según los datos estadísticos, dejando claro la importancia que tiene comenzar la lucha contra la discriminación de género en el trabajo doméstico, como un factor esencial para promover la igualdad de género y garantizar condiciones laborales justas y seguras para todas las trabajadoras domésticas.

Justicia Social Y Trabajo Doméstico

Cuando se habla de la justicia social no solo debería abordarse desde el ideal o la creencia de “vivir bien y vivir como se quiere” tal y como lo plantea la sentencia de la Corte Constitucional (2002)

T- 881, sino que también debería ser una práctica diaria de distribuir de manera justa la retribución del desarrollo de la actividad laboral con relación a las aspiraciones sociales.

Frente al tema que convoca la presente investigación, es fundamental centrar los argumentos respecto a la justicia social de cara a las empleadas del servicio doméstico, objetivando el cumplimiento de los presupuestos legales a nivel interno, así como también a nivel constitucional, por consiguiente es y será importante analizar y volver las veces que sea necesario sobre la discusión y sobre la necesidad de adoptar mecanismos en la verificación de derechos fundamentales para este importante sector de servicios.

En Colombia, desde antes del 7 de agosto del año 2022 se vienen gestando propuestas que por su trasfondo progresista han generado de manera notoria polarizaciones que cada día dejan más en evidencia los intereses colectivos de los que históricamente han tenido una posición dominante respecto a las posiciones de poder, como bien puede ser el sector empresarial que sin duda alguna son generadores de empleo, pero también pueden ser los principales verdugos de la aplicación real de los derechos laborales que le asisten a las empleadas de servicio doméstico.

Ahora bien, cuando se hace mención de justicia social en el trabajo doméstico, se puede decir o hacer referencia a esa búsqueda de una igualdad de derechos y oportunidades para los empleados domésticos, en donde se pueda garantizar condiciones laborales justas y dignas en un sector laboral que históricamente, como se ha explicado a lo largo del proyecto investigativo ha sido caracterizado por la discriminación de género y la falta de protección legal adecuada.

Así mismo, es pertinente afirmar que la inestabilidad política del país por cualquiera de las circunstancias que den origen a ellas ha creado una posición a nivel social donde se ataca o no se tiene en cuenta de manera directa a las trabajadoras del servicio doméstico, esto si se tiene en cuenta la alta incidencia de las mujeres y hombres cabeza de familia que dependen única y exclusivamente del ingreso de dicha labor.

Stiglitz (2002) en su artículo “Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad” expresa que “el proceso del resultado de negociación, es la negociación del mercado de capitales que se robustece a través de la capacidad negociadora al capital el derecho de anunciar si se oponen a gravámenes o si se adopta otras medidas que no les gusten, se irán” (P.14); dicha descripción es perfectamente aplicable a lo que actualmente sucede en Colombia luego de la transición y victoria de un gobierno de izquierda, por lo tanto, era muy común escuchar a los grandes empresarios y algunas personas con capacidades adquisitivas “importantes” decir “si determinado candidato gana “cierro y me voy del país”, una afirmación como esta sin duda alguna generó mucha tensión en los sectores laborales, los cuales se pronunciaron a través de distintos medios, pero es de notar que el sector más afectado, el sector del servicio doméstico no tuvo ni voz ni voto, ni mucho menos una garantía para el pago de las indemnizaciones a las que dado el prenombrado suceso hubieran tenido lugar.

Así mismo, Stiglitz (2002) adiciona que hay que buscar garantizar el derecho de la acción colectiva y exigir el cumplimiento de unas normas mínimas, como una de las principales responsabilidades del gobierno en temas del mercado laboral (P. 17).

Como una consecuencia adicional de la creciente demanda de mano de obra en el sector de servicios doméstico, en el cual intervienen procesos de globalización que necesariamente crean procesos urbanísticos distantes de las periferias de la ciudad, es acertado indicar por ejemplo que debido a las altas tasas de desplazamiento rural que se ha dado hacia las ciudades el, sector laboral del trabajo doméstico, se ha venido precarizando en tanto se crea aumenta la demanda de empleo el cual es aprovechada por ciertos empleadores, creando ofertas de forma paralela a los procesos de urbanización en Colombia (Centro de Cultura Popular José Antonio Galán, 2013, citado por Marín & Fleisher, 2019).

Otra consecuencia ligada al fenómeno migratorio interno, está íntegramente relacionada con los altos costos para la manutención de las madres cabeza de familia que trabajan en las casas de familia, en modalidad interna, esta situación genera una gasto directo y adicional en el cuidado de sus hijos cuando son menores de edad, y en los aportes económicos a los mismos cuando estos todavía conviven en el hogar de la madre que ejerce el servicio doméstico, y a su vez es la mayor fuente de ingresos.

Siguiendo con la línea consecencial de los factores adversos, con relación de género a las empleadas de servicio doméstico, también podemos afirmar que por las extensas jornadas de trabajo, las mujeres que ejercen este empleo tienen una menor posibilidad de ingresar bien sea a culminar sus estudios, u optar por iniciar sus estudios de nivel superior puesto que “Para los trabajadores domésticos externos o por días, la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes o a falta de convenio, la máxima establecida por la Ley: ocho horas al día y 48 a la semana.” (Ministerio de Trabajo, 2022). Con posterioridad, y mediante la ley 2101 del 2021 se redujo la jornada laboral a partir del 16 de julio del 2023, pasando de una jornada laboral de 8 horas diarias, y 48 semanales, a una jornada laboral de 7 horas diarias y 47 semanales, disminución que seguirá aplicándose de forma ultra activa, hasta llegar a 42 horas semanales.

A ese fenómeno migratorio interno, y externo debe sumarse la migración por ayuda o por desesperada necesidad, dentro de este grupo se sitúa de manera especial, a los niños, niñas, y adolescentes, que se ven en la obligación de migrar desde sus lugares de orígenes por razones diversas como lo pueden ser, la violencia, la pobreza extrema, y las barreras de acceso a la educación por falta de infraestructura y conectividad.

Cabe procesar que la definición correcta para la labor que ejercen los menores de edad que deciden dedicarse al servicio doméstico es el de la explotación laboral infantil, posición distante a lo afirmado por Ruiz (2001) “para los menores de 18 años que trabajan en servicio doméstico, aplican los mismos derechos que para las personas adultas, por tanto, tienen derecho a su salario, prestaciones sociales y demás garantías de ley” (P. 62).

Teniendo en cuenta el párrafo anterior, se evidencia nuevamente la falta de la aplicación material y efectiva de la concreción frente a la garantía del cumplimiento de lo esbozado y aceptado por los estados partes en el Convenio 138/73, por lo cual enfatiza la OIT, citado por Ruiz (2001) al afirmar que “Los estados partes se comprometen en la protección en contra de la explotación infantil, de los niños niñas y adolescentes, y que pongan en riesgo su desarrollo físico, moral, espiritual, entre otras”(P. 12).

Finalmente, diversos son los enfoques teóricos que enriquecen las distintas teorías para analizar la precariedad en la efectivización para la aplicación de las garantías fundamentales y el reglamento interno laboral respecto al desarrollo del trabajo doméstico; en la presente investigación se abordaron varios puntos importantes que deben analizarse de cara al cumplimiento del trabajo decente para este sector de servicios.

Diseño Metodológico

El enfoque elegido para el desarrollo del presente proyecto investigativo fue el cualitativo, el cual Ulloa Arteaga et al (2020) contemplan que dicho enfoque “tiene como objetivo descubrir y desarrollar nuevas teorías fundamentadas empíricamente con la finalidad de verificar teorías ya conocidas” (P.168), esto debido a que se pretende demostrar a través de un sistema de experiencias las repercusiones que tiene la precarización, en sentido material de la inobservancia de las normas de carácter progresista en favor de las empleadas domésticas, dentro de un sistema que teóricamente tiene normas que amparan la protección de derechos fundamentales, individuales, y en algunos casos también se contemplan los derechos colectivos.

Así mismo, se busca que el enfoque sea desde la investigación documental y, a través de entrevistas a trabajadores domésticos, se muestran aspectos y resultados relevantes para dicho proyecto, en ese mismo orden encontrar los resultados, y dar cumplimiento a los objetivos planteados se hará útil investigar documentos oficiales, informes gubernamentales, registros legales y analizar detenidamente las experiencias encontradas en las entrevistas realizadas.

Así mismo, se pretende realizar una sistematización de experiencias que permita conocer algunas situaciones particulares por las que históricamente ha atravesado las empleadas domésticas en la lucha constante por la reivindicación de sus derechos, ya que esto abrirá la posibilidad de generar un debate necesario, teniendo como base referencias de algunos testimonios sobre la gravedad en la desprotección efectiva de derechos, partiendo de unas muestras particulares a unas muestras generales.

En concordancia con lo anterior, este tipo de modelo investigativo es de gran acogida ya que brinda la posibilidad de interacción entre el investigador y el entorno a investigar, mostrando cuál es la realidad y no quedándose meramente visualizando aspectos ajenos, ya que “la investigación cualitativa, le da la posibilidad al investigador en el campo y a sus miembros la producción explícita de sus conocimientos” (Ulloa Arteaga, et al, 2020, P. 168).

Finalmente, relacionarse directamente con el entorno le aporta a la investigación un argumento más acertado a la realidad de muchas mujeres y hombres que desarrollan sus labores en el sector doméstico, específicamente las que trabajan en casas de familia; esta precisión, se convierte sin duda en un enfoque excluyente, pero la necesidad para el cumplimiento de los objetivos planteados exigen que sea de esta manera, esto debido a que, es ahí donde se concentra la dificultad del sistema para la verificación del cumplimiento efectivo de las garantías laborales de cara al trabajo decente, en concordancia con la ley 1595, el Código Sustantivo de Trabajo y la Constitución Política.

Consecuencias de la falta de aplicación efectiva de la ley 1595 de 2012: Trabajo decente para los trabajadores y empleados domésticos en Medellín

Ineficacia de la ley 1595 del 2012 con respecto al convenio 189 de la OIT

La ineficacia de la Ley 1595 de 2012 en Colombia con respecto al Convenio 189 de la OIT es un tema importante a considerar en el análisis crítico de la regulación del trabajo doméstico en Colombia; en tanto el Convenio 189 de la OIT, establece estándares internacionales para la protección de los derechos de los trabajadores domésticos y ha sido ratificado por varios países, incluyendo Colombia.

Por muchos años las labores domésticas han sido atribuidas de manera arbitraria a la mujer por el simple hecho de ser mujer, esto dentro de una concepción religiosa y de sumisión hacia el género femenino que, por años ha puesto el papel de la mujer en el hogar y ha sido limitado únicamente a las tareas del cuidado, la limpieza, y la preparación de alimentos.

Las movidas colonizadoras desde el siglo XVIII en Colombia, guardan en sus historias los comicios de lo que inicialmente y por falta de garantías se llamó esclavismo, donde las criadas o simplemente esclavas (como eran llamadas en esa época), eran conocidas por ser mujeres de extracción humilde, afrodescendientes, indígenas, arrebatadas de forma violenta por hombres “nobles de raza”, y las cuales les asignaban de manera arbitraria las labores del hogar y el cuidado de las familias.

Con el pasar del tiempo para la época de la lucha por la abolición de la esclavitud, y con posterioridad a la declaratoria de los Derechos Universales, llegó la necesidad de exigir garantías especiales para el sector del trabajo doméstico, el cual viene ganando evoluciones importantes, pero también muy positivas como la visibilización de las garantías laborales de los trabajadores del servicio doméstico. Por ejemplo, en el año 2011, la OIT a través del convenio 189, aprobó un convenio para que se adopten medidas de trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, y debido a que Colombia es miembro de la OIT desde el año 1919 se suscribió al convenio y para el año 2012, se inició la promulgación de la ley 1595 del referenciado año, la cual implementó una serie de postulados normativos encaminados al cuidado, protección, y promoción de los derechos de los trabajadores domésticos en Colombia.

Sin embargo, existen algunas áreas en las que la Ley 1595 podría considerarse ineficaz en relación con el Convenio 189, por ejemplo, el convenio de la OIT establece que todos los trabajadores domésticos, sin excepción alguna, deben gozar de igualdad de derechos laborales, sin embargo, la Ley 1595 de Colombia en algunos casos podría no proporcionar una cobertura tan amplia, lo que quiere decir que en ciertos casos, algunos trabajadores domésticos quedan excluidos de esas disposiciones laborales.

Así mismo, el Convenio 189 de la OIT en sus apartados exige que los trabajadores domésticos reciban salarios justos y condiciones de empleo equitativas, sin discriminación alguna, pero es aquí donde la eficacia de la Ley 1595 también podría comenzar a tambalear y ser cuestionada, ya que

en Colombia hasta el momento no se ha logrado garantía alguna de brindar salarios justos y condiciones laborales equitativas para todos los trabajadores domésticos. Incluso, la OIT establece límites claros en las horas de trabajo, en brindar períodos de descanso y en el pago acorde de horas extras para los trabajadores domésticos, pero si Colombia no logra garantizar pagos justos, en este aspecto, podría considerarse también ineficaz de cara a lo contemplado en dicho convenio.

A pesar de las luchas por el reconocimiento y reivindicación de derechos para el sector del trabajo doméstico, actualmente en Colombia no existen garantías materiales para la efectivización de los postulados normativos contenidos tanto en el convenio 189 de la OIT promulgado en el 2011, como en la ley 1595 del 2012, lo anterior en razón de que si bien Colombia viene aportando desde el ámbito legislativo en el proceso de protección de los derechos de los trabajadores domésticos se ha quedado “corto” a la hora de implementar mecanismos que sirvan como conducto para el desarrollo del trabajo decente en el sector del servicio doméstico, partiendo desde la omisión en la distinción de empleo y trabajo doméstico en la ley 1595 de 2012, pasando por los postulados con contenidos meramente enunciativos y sin facultad coercitiva, sino más bien remisoria a otros apartados normativos de carácter sancionatorio de aplicación carácter general.

Así mismo, cuando se estudia el Convenio 189 de 2011, se puede analizar la exigencia de que los trabajadores domésticos tengan acceso a la seguridad social, incluyendo atención médica y pensiones, sin embargo, como se ha mencionado al inicio del proyecto investigativo, el trabajo doméstico es una de las ocupaciones que se caracteriza por estar dentro del sector de la informalidad, lo que implica que este grupo de fuerza laboral no dispone de garantías para el acceso a una salud digna, ya que estos deberán hacerse cargo del propio pago de su seguridad social, por lo cual se puede dar cuenta que la ley 1595 no logra proporcionar una protección social adecuada o acceso a servicios de atención médica, siendo un aspecto más en el cual se puede ver la ineficacia con respecto a lo contemplado por la OIT.

El reconocimiento del empleo doméstico y la distinción del trabajo doméstico es muy importante en la lucha de género, así mismo, el reconocimiento de la mujer como un pilar fundamental de la sociedad desde su elección de guarda, cuidado y administración de su hogar o como la mujer cabeza de hogar encargada no solo de la guarda, cuidado, administración, sino, también del sustento económico de su hogar e hijos e incluso de su esposo o compañero permanente.

Así mismo, el reconocimiento es importante debido a que el trabajo doméstico representa una gran fuente de empleo para las mujeres en su inmensa mayoría de extracción humilde y como migrantes de lugares rurales de Colombia: siendo estas mujeres afrocolombianas, indígenas, mujeres del campo, entre muchas otras, las cuales encuentran en el trabajo doméstico una oportunidad de sustento para salir de la pobreza y adaptarse a lo que puede asemejarse a tener un trabajo decente.

El trabajo doméstico remunerado (TDR) ha sido históricamente en América Latina (AL) una importante fuente de empleo para mujeres provenientes de hogares de menores ingresos. Vinculado en sus orígenes a la hacienda y la esclavitud, tiene una significativa sobrerrepresentación de personas indígenas y afrodescendientes, las cuales enfrentan mayores niveles de exclusión y discriminación (OIT, 2023, P. 7)

Es importante destacar que la implementación efectiva de las normas internacionales de la OIT, como el Convenio 189, puede requerir reformas legales, así como recursos y esfuerzos adicionales por parte del gobierno y otras partes interesadas. Si se considera que la Ley 1595 es ineficaz en comparación con las normas internacionales, entonces comienza a ser necesario revisarla y mejorarla para cumplir con los estándares de la OIT y garantizar una protección completa de los derechos de los trabajadores domésticos en Colombia.

Trabajo Decente Como Una Consecuencia Transversal De Bienestar

Este acercamiento en el desarrollo de la investigación tiene como objetivo empezar a desarrollar los objetivos propuestos, al inicio de la misma, y es por lo que, para demostrar la falta de protección material de las garantías laborales de las empleadas domésticas, es necesario partir del “deber ser” para luego entender cómo “no debe ser” dejando en evidencia la falta de eficacia del argumento jurídico legal con la realidad diaria de las empleadas domésticas.

El tema o concepto de trabajo decente se ha convertido a lo largo del tiempo en un objetivo fundamental en el ámbito laboral, no solo de Colombia sino a nivel internacional, y esto debido a que la base de este se refiere a la búsqueda de empleo que logre proporcionar unas condiciones justas y seguras para todos los trabajadores donde se incluyan salarios dignos, horarios de trabajo razonables, seguridad en el trabajo, protección social y respeto de los derechos fundamentales y laborales. Es por esta razón que el trabajo decente es esencial para el bienestar de los individuos y la sociedad en general. De lo anterior, lo afirma autoras como Vargas Jiménez & Pérez Ramos (2019), quienes expresan que “El trabajo decente es la posibilidad de acceder a una vida digna, es por esto que el trabajo identifica a las personas en su interacción comunitaria y con su propia idea de desarrollo humano” (P. 169).

Sin embargo, la globalización hasta el día de hoy ha marcado un papel en el cambio del mundo laboral, y precisamente esta permitirá realizar un paralelo entre lo que era el trabajo y lo que es al día de hoy.

Frente al tema propuesto, el fenómeno globalizador marca para las trabajadoras del servicio doméstico la necesidad de desplazarse de una manera continua o permanente a sus lugares de trabajo, que por razones de estratificación y comportamientos sociales, en muchos casos están alejados de sus hogares; si se analiza el caso, teniendo en cuenta únicamente a las trabajadoras que desarrollan su labor “al día” podría decirse que la afectación no es mayor respecto de otro trabajador, pero si se analiza el contexto de las empleadas domésticas que trabajan como “internas” la consecuencia cambia porque se hace más perceptible la posibilidad de la vulneración respecto a las garantías laborales, entre ellas la obtención de un trabajo decente, que le permita a la empleada tener una vida digna.

La sensación de bienestar no siempre es individual. El fenómeno globalizador marca una etapa en la historia universal para la apertura de nuestras estrategias comerciales, que consolida grandes alianzas y progresos colectivos e individuales. En el caso de las empleadas domésticas el efecto globalizador tiene una doble connotación que puede resultar incluso adversarial puesto que gran parte de las personas que tienen una capacidad adquisitiva importante, y pueden hacer uso del

suelo mediante compras de terrenos acondicionados para la construcción de viviendas les resulta atractivo establecer sus domicilios en lugares exclusivos, de accesos indirectamente selectivos, situación que genera la necesidad de desplazamientos prolongados por la distancia sectorial y/o permanencia de las empleadas domésticas en su lugar de trabajo.

El bienestar de una madre cabeza de familia o jefe de hogar, está en la satisfacción de acompañar a sus hijos en el desarrollo de sus vidas y sus diferentes actividades, dicha sensación de bienestar en muchos casos se ve plenamente interrumpida por la imposibilidad de la madre para estar presente en determinados momentos por la ubicación, la distancia que puede existir de su trabajo a su lugar de domicilio, dinámicas de desplazamiento que tienen mucho que ver con el funcionamiento sistema de transporte público.

Es por esto, que la relación adversarial, vista como la posibilidad de tener un empleo que le brinde una estabilidad financiera, también es una necesidad que para ser satisfecha implica el desprendimiento del núcleo familiar de la madre cabeza o jefe de hogar respecto a su familia, limitando así, esa sensación de bienestar.

A continuación, se buscar explorar o enumerar razones de cómo el trabajo decente podría ser una consecuencia transversal del bienestar; en primer lugar, desde un aspecto económico el trabajo decente implica el garantizar salarios justos, lo que a su vez mejora el bienestar económico de los trabajadores domésticos y sus familias, ya que los ingresos adecuados permiten un mayor acceso a necesidades básicas como la compra y obtención de una vivienda, una buena alimentación y educación.

En segundo lugar, desde el ámbito de la salud y seguridad, el contar con unas condiciones de trabajo seguras y saludables, - el cual son un componente del trabajo decente-, protege la salud y el bienestar de los empleados domésticos, quienes son propensos a sufrir accidentes laborales y sufrir enfermedades a largo plazo por los horarios laborales extenuantes que no les permiten un buen descanso durante el día a día, por lo cual se reduciría el riesgo de enfermedades laborales como el estrés laboral, entre otros.

En tercer lugar, y como ya se ha mencionado anteriormente, el contar con un trabajo decente permitiría contar con un horario que permita tener un equilibrio entre trabajo y vida, un aspecto que pocos empleados domésticos pueden darse el lujo, por lo cual, un trabajo con horarios razonables y oportunidades de descanso y tiempo libre, permitirían un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo que es fundamental a largo plazo para el bienestar y la calidad de vida de los empleados domésticos.

Por otro lado, el contar con un trabajo decente permitiría garantizar el acceso a la seguridad social, lo cual proporciona una red de seguridad en casos de enfermedad, discapacidad, desempleo o vejez, lo que es esencial para el bienestar a lo largo de la vida de las personas y la sociedad.

Así mismo, contar con un empleo que brinde oportunidades de desarrollo y crecimiento personal y profesional podría contribuir al bienestar, ya que permite a los trabajadores alcanzar su máximo potencial y satisfacer sus aspiraciones y ambiciones a lo largo de la vida, lo que finalmente también

traería como consecuencia la reducción de la pobreza y la desigualdad al brindar garantías para elevar los ingresos y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos, lo que a su vez beneficia a la sociedad en su conjunto.

En resumen, el trabajo decente no es solo un objetivo laboral, sino que tiene un impacto significativo en el bienestar de los individuos y la sociedad a nivel mundial. Al garantizar condiciones laborales justas y seguras, el trabajo decente contribuye a la mejora del bienestar económico, social y personal, y es esencial para el desarrollo sostenible y la prospero de una sociedad.

Fenómenos Migratorios y Precarización del Personal Doméstico

Los fenómenos migratorios pueden estar estrechamente relacionados con la precarización del personal doméstico en diferentes países ya que la migración puede influir tanto en la oferta como en la demanda de trabajadores domésticos, y esta interacción puede llevar a condiciones laborales precarias para los trabajadores migrantes en el sector del trabajo doméstico.

En Colombia, por ejemplo, **el artículo 24** de la Carta de Navegación Nacional consagra “(...) la posibilidad que tienen las personas para desplazarse o transitar de un lugar a otro dentro del territorio de su propio país (...)” (Constitución Política, 1991), afirmación a la cual no le es indiferente el artículo **el artículo 13** de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la cual preceptúa “(...) toda persona tiene derecho a circular libremente y elegir su lugar de residencia (...)” al margen de lo expuesto bien pudiera afirmarse que todas las personas tienen la libertad de circular libremente por donde su voluntad lo decida, por lo tanto, también es de amplio recibimiento la afirmación que hace Álvarez (2021) “La libre circulación de mercancías, frente a la libertad de tránsito de las personas en un mundo que paradójicamente se promueve idealmente sin fronteras”

La anterior afirmación no es del todo cierta, por ejemplo y dentro del caso que nos ocupa podemos analizar que gracias al fenómeno de la globalización la migración vista como una opción de mayor ingreso, en muchos casos termina siendo una puerta abierta de par en par a la esclavitud moderna o llamada de una forma técnica, precarización laboral, con el fin del abaratamiento de la mano de obra doméstica.

En complementación de lo anterior, algunas de las formas en que los fenómenos migratorios pueden contribuir a la precarización del personal doméstico, es a través de la demanda de trabajadores domésticos migrantes, es decir, en los hogares que emplean trabajadores domésticos a menudo recurren a trabajadores migrantes debido a la disponibilidad de mano de obra a precios mucho más asequibles. Esto puede ser especialmente común en países con altas tasas de inmigración, donde los empleadores pueden contratar trabajadores migrantes a salarios más bajos.

Así mismo, la falta de protección legal hace que los trabajadores migrantes, a menudo en una situación irregular o con visas temporales, pueden carecer de protección legal sólida en el país de acogida, tal y como es el caso de Colombia, lo cual hace a esta población mucho más vulnerables a la explotación y a la precarización laboral, ya que pueden temer la deportación si denuncian

abusos y casos de explotación laboral. Así mismo, se incentiva el trabajo informal en los empleados domésticos, ya que muchos migrantes en el sector del trabajo doméstico pueden verse obligados a trabajar desde la informalidad, lo que significa que no tienen acceso a la seguridad social, beneficios laborales y protección legal.

En el marco de la migración las causas que pueden dar origen a que, dentro del fenómeno de la globalización, se dé el traslado masivo de mujeres de un territorio a otro pueden ser diversas, y al respecto la OIT, citado por Bonilla Vélez & Rodríguez López (2013) señala que las mujeres pueden llegar a superar la mitad de la población mundial hacia los países desarrollados, lo cual puede aumentar el tema de desigualdad de género y trabajo doméstico migrante, teniendo en cuenta que la mayoría de los trabajadores migrantes en el trabajo doméstico son mujeres, agravando la precarización laboral, ya que las trabajadoras migrantes pueden estar expuestas a abusos y discriminación de género.

Sin duda alguna, la lucha por la reivindicación de los derechos humanos, y la visibilización de los derechos con enfoque de género femenino han tenido un avance con respecto a la ausencia de los derechos que se tenían en épocas anteriores, pero todavía sigue siendo insuficiente la puesta en la escena económica por parte de las mujeres, en tanto aún se puede decir que “las mujeres han cargado con un ajuste del cambio neoliberal, esto trae como consecuencia que las mujeres actualmente sean percibidas como mano de obra, no calificada” (Bonilla Vélez & Rodríguez López, 2013)

Por tradiciones orales o escritas la sociedad concibe a la mujer como un modelo reproductor de aporte al hogar, pensamiento que guarda una gran distancia con la realidad, debido a que al día de hoy las mujeres desempeñan un papel fundamental para la sociedad, pues no solo son el modelo reproductor del hogar, sino que también se han abierto espacio para también convertirse en el sustento y principal aporte de los hogares. Esta situación no es de menor relevancia conforme a que, actualmente las mujeres que se desempeñan en labores de servicio doméstico, deben soportar una carga laboral excesiva respecto de los hombres, así por ejemplo es posible que una trabajadora del servicio doméstico interna, o al día, pueda trabajar hasta 12 horas diarias, exceptuando únicamente el domingo como su día de descanso, mientras que un hombre o mujer que trabaja como secretario o secretaria pueda trabajar 8 horas diarias exceptuando los sábados y domingos.

Si bien las actividades ejercidas por una secretaria o un secretario, respecto de las actividades laborales por una empleada son distintas, se debe tener en cuenta la igualdad respecto de la preponderancia de sus derechos en pro de acceder a una vida digna, impulsada desde la justicia social, tanto el secretario o secretaria, como la trabajadora del servicio doméstico son personas que diariamente buscan a través de una retribución justa acercarse al modelo de bienestar que solamente puede brindar un buen empleo, con garantías salariales, descansos en la ejecución del deber, y por fuera de los mismos, respeto cobertura a las necesidades de salud, protección integral, entre otros.

Finalmente, otra de las formas en que los fenómenos pueden contribuir a la precarización del trabajo doméstico es desde la exclusión de sus derechos laborales, ya que los trabajadores migrantes pueden estar excluidos de ciertos derechos laborales, como el salario mínimo, las horas de trabajo regulares y las condiciones laborales justas debido a su estatus migratorio y,

adicionalmente los trabajadores migrantes a menudo se enfrentan al aislamiento y la falta de redes de apoyo en el país de acogida lo cual puede hacer que sea más difícil para ellos defender sus derechos laborales y buscar ayuda en caso de abuso.

Ahora bien, para abordar la precarización del personal doméstico en el contexto de los fenómenos migratorios, es fundamental que los países comiencen a desarrollar políticas y regulaciones que protejan los derechos de los trabajadores migrantes, independientemente de su estatus migratorio, lo cual debe incluir el brindar acceso a la seguridad social, proteger contra la discriminación en el lugar de trabajo y garantizar que se respeten las condiciones laborales justas, sin importar el origen o la nacionalidad de los trabajadores.

Además, es importante promover la sensibilización y la educación sobre los derechos laborales de los trabajadores migrantes, tanto entre los trabajadores como entre los empleadores, para crear un ambiente laboral más justo y equitativo.

Éxodo de Mujeres Venezolanas y Servicio Doméstico

El éxodo de mujeres venezolanas a Colombia y su participación en el servicio doméstico es un fenómeno que ha estado ocurriendo en los últimos años. La migración ha sido una respuesta a la crisis política, económica y humanitaria que se ha venido dando en Venezuela, lo que ha traído como consecuencia que muchas mujeres venezolanas busquen refugio y oportunidades económicas en Colombia, y algunas de ellas han encontrado empleo en el sector del servicio doméstico.

Aproximadamente desde el año 2013, la economía venezolana viene en un declive exponencial, esto, gracias a las constantes tensiones políticas y económicas del país, siendo, además, razones suficientes para que la población tome decisiones de migrar hacia otras latitudes en busca de una mejor calidad de vida.

Algunas de las implicaciones y aspectos relacionados con este fenómeno ha sido la vulnerabilidad económica y laboral lo que ha ocasionado que muchas mujeres venezolanas que trabajan en el servicio doméstico en Colombia enfrenten condiciones económicas precarias día a día aceptando empleos mal remunerados debido a la falta de opciones y aceptando trabajos dentro de la economía informal, lo que las hace mucho más vulnerables a la explotación y la precarización laboral.

Por otro lado, uno de los mayores desafíos que enfrentan día a día las mujeres venezolanas en Colombia es la adaptación cultural y lingüística, ya que la migración a un nuevo país implica enfrentar nuevos desafíos culturales, por lo cual las trabajadoras venezolanas pueden experimentar dificultades para adaptarse a las costumbres y el idioma de Colombia, lo que puede afectar su integración social y laboral.

Ahora bien, como se mencionó previamente la mujer dentro de la sociedad, y dentro de las dinámicas reales del hogar cumple roles fundamentales, tanto como reproductivos y de porte económico, administrativo, cuidado, entre muchos otros. Lo previamente expuesto es importante en la medida que se entiende que, debido a las dinámicas migratorias de las mujeres, de las cuales

para el desarrollo de este segmento únicamente nos enfocaremos en las venezolanas, son mujeres que por las situaciones de desorden económico y político en Venezuela, se han visto en la necesidad que migrar a Colombia estableciéndose en lo ancho y largo del territorio nacional, desempeñándose en sectores de la economía en donde predomina la precariedad, tales ocupaciones como las ventas ambulantes de comidas rápidas, comercio sexual o prostitución, empleadas del servicio doméstico, entre otros.

Dentro del convenio **189** de la **OIT**, y la ley **1595 de 2012**, se extendió la protección jurídica a todos los trabajadores del Servicio doméstico del territorio colombiano, en este orden de ideas es preciso pensar que dicha protección jurídica también es extensible a las trabajadoras del servicio doméstico de nacionalidad venezolana y residentes en el territorio Colombiano, pero siguiendo lo expuesto por el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Servicio Doméstico (2019) aún persisten los contextos de discriminación y xenofobia hacia las personas de nacionalidad venezolana, principalmente en el acceso a un empleo, salud y vivienda; argumento que deja en evidencia nuevamente la falta de protección material del estado hacia las trabajadoras del servicio doméstico.

La contratación por menos de la mitad del salario, la falta de afiliación a sistemas de seguridad social, la prestación del servicio doméstico por horarios extendidos sin el justo pago de las horas extras laborales, malos tratos, entre muchas otras, son apenas algunas de las razones por las cuales, en muchos hogares de estratificación, media alta, alta y algunos de clase media baja contratan mujeres venezolanas como empleadas domésticas; mujeres con necesidades básicas insatisfechas, en muchos casos madres cabeza de familia, con hijos menores que pueden enfrentar la desescolarización por falta de documentación para su identificación y registro ante las entidades correspondientes.

Por otro lado, puede existir un impacto en la economía colombiana con la presencia de trabajadoras venezolanas en el sector del servicio doméstico, el cual ha tenido un impacto, ya que a menudo se emplean en trabajos con salarios bajos, lo cual puede generar tensiones en el mercado laboral y en la percepción de la competencia laboral, al respecto, se ha afirmado que “la contratación doméstica venía de una tradición en la que se realizaba verbalmente y con ello las garantías de quienes ejercían estas ocupaciones quedaban a voluntad de los jefes” (Piedrahita Tamayo, 2021)

Sin embargo, a pesar de los desafíos, trabajar en el servicio doméstico puede representar una fuente de ingresos para las mujeres venezolanas y ofrecerles cierta independencia económica, lo que a fin de cuentas puede permitirles mantener a sus familias y acceder a necesidades básicas.

A pesar de todo, en razón de los constantes flujos migratorios el gobierno nacional, a través del Ministerio del Trabajo implementa estrategias digitales con la finalidad de tener un censo actualizado de las personas extranjeras en el país cuya finalidad es “conocer la ubicación sectorial y geográfica para sí mismo supervisar condiciones laborales y garantizar el cumplimiento de las normas laborales” (Hurtado & Cano, 2019).

A partir de un punto reflexivo resulta paradójico que el gobierno nacional a través de sus entidades descentralizadas, atienda necesidades laborales migratorias, establezca censos para dotar de garantías laborales a las trabajadoras del servicio doméstico, pero se queda corto en la

implementación de un sistema de verificación de garantías laborales tanto para las empleadas del servicio doméstico migrantes, como para las nacionales.

En resumen, el éxodo de mujeres venezolanas a Colombia y su participación en el servicio doméstico es un fenómeno complejo que está relacionado con la crisis humanitaria en Venezuela y sus repercusiones en la región. Garantizar que estas mujeres tengan condiciones laborales justas y acceso a derechos laborales es esencial para proteger sus derechos y mejorar su calidad de vida en el país de acogida.

Migración Interna de las Mujeres Empleadas del Servicio Doméstico en Colombia.

El trabajo doméstico en un país en vía de desarrollo como lo es Colombia, representa una cifra significativa de mano de obra y en la mayoría de los casos puede ser aportada por las mujeres, ya que como vimos anteriormente, según el Ministerio del Trabajo (2023), durante el 2022, 604.000 mujeres hacían parte de la tasa de ocupación como empleadas domésticas, es decir, el 93,1% del total de personas que hacen parte del trabajo doméstico eran mujeres.

Ahora bien, condiciones como la violencia, desigualdad y la búsqueda de oportunidades por falta de ellas son apenas algunas de las muchas razones que obligan a un significativo grupo de mujeres a migrar de forma constante desde su lugar de origen a otros lugares en el interior del país con la expectativa de mejorar sus condiciones económicas y las de su núcleo más cercano.

En la mayoría de los casos de la vida diaria se puede evidenciar que aquellas mujeres que trabajan en labores del hogar, es decir, como empleadas domésticas se trata de mujeres que provienen de zonas rurales del país, zonas que son alejadas y que a través del servicio doméstico asalariado han encontrado una oportunidad de sustento. Al respecto, las investigadoras Posso Quiceno (2020) realizaron un aporte muy importante que habla sobre las motivaciones, y las formas en las que se da la migración de las empleadas domésticas en el Litoral Pacífico, hacia la ciudad de Cali

Son mujeres jóvenes en su mayoría de 15 a 20 años provenientes de la ruralidad, en la mayoría de los casos, sin una red cercana, familiar para hospedarse que acceden al servicio doméstico mediante agencias privadas de empleo doméstico, y que gracias al total desconocimiento de la vida en la capital, aceptan el empleo en una casa de familia bien sea en modalidad interna o al día (P. 17).

A la ruptura del núcleo primario que atraviesan las mujeres que se ven en la obligación de migrar al interior del país, para desarrollar sus labores como empleadas del servicio doméstico se le debe sumar, una confusión estructural que nace a partir de la residencia de las migrantes: empleada interna con su nuevo núcleo cercano.

Dicha situación tiene lugar a un malentendido que se ha dado a lo largo de tradiciones, que surge de la cercanía de la empleada del servicio doméstico interna con las personas que conforman el hogar; si bien la empleada del servicio doméstico hace parte de la estructura del hogar desarrollando la función del servicio doméstico y por ende siendo una integrante permanente de la casa, esta no debe de ser confundida como una miembro más del hogar, debido a que dicha

confusión puede generar excesos no compensados incluso por fuera de su horario laboral, servicio de los cuales las empleadas del servicio doméstico internas no realizan ningún reparo por los lazos de afecto y agradecimiento que se desarrollan en la ejecución de la labor contratada.

Dicha confusión no solo se hace por parte del empleador, de hecho, cuando se habla con las empleadas de servicio doméstico y dependencias como el DANE, dentro de sus operaciones estadísticas al momento de recolectar información siempre se tiene en cuenta a la empleada doméstica como un miembro más que hace parte del hogar; lo anterior dando una razón más para que los empleadores tomen abusos con quienes ejercen esta labor como lo son el trabajar hasta altas horas de la noche solo para dejar lista una coca de almuerzo para el otro día y levantarse al otro día tempranas horas para despachar a los miembros del hogar.

En el caso de Medellín y Área Metropolitana cuando se hace estudios de las empleadas domésticas que trabajan en los sectores de estratos más altos, se ha podido tener conversaciones donde estas cuentan las jornadas extensas a las que son sometidas por sus jefes, donde de hecho, son obligadas a quedarse internas porque las requieren 24 horas al día con total disponibilidad y uno de las anécdotas más desalentadoras de estos casos es cuando ellas expresan su disgusto pero son tachadas de desagradecidas, lo que incentiva mucho más a que estas personas decidan quedarse calladas y no hablar sobre los abusos y discriminaciones que sufren dentro de sus espacios de trabajo.

Dentro de la migración interna y la dinámica psicológica, social, económica y política de las empleadas del servicio doméstico se debe resaltar la importancia de la reivindicación de los derechos laborales, reflejados en la necesidad de bienestar y gratificación que deberían tener las empleadas del servicio doméstico; pero, lamentablemente este es un presupuesto vital que tampoco se cumple a cabalidad, debido a que, a veces no es suficiente con una remuneración económica para satisfacer esa necesidad de bienestar, en palabras de Morales Mosquera (2019) “ Este trabajo por medio de la reivindicación de derechos laborales, puede y debe alcanzar una remuneración adecuada; quienes lo realizan pueden y deben acceder a los mismos derechos de todo trabajador” (P. 33).

Por otro lado, entre muchas de las otras situaciones que deben enfrentar las empleadas del servicio doméstico es importante realizar una acotación respecto a la alta incidencia de las mujeres afrocolombianas que se encuentran empleadas como trabajadoras del servicio doméstico, actualmente en las principales ciudades de Colombia

En Colombia dichas prácticas están acompañadas de circunstancias discriminatorias, en las que se demuestra que el trabajo doméstico es ejercido por mujeres de sectores populares y en mayor medida por mujeres afrodescendientes, quienes ocupan el más alto porcentaje en este tipo de empleo en las principales ciudades del país. (Morales Mosquera, 2019, P. 35)

Sin embargo, el tema de las mujeres afrocolombianas y/o afrodescendientes dentro de esta ocupación no es algo nuevo, de hecho, históricamente el servicio doméstico ha sido un sector laboral relacionado a las mujeres afro en muchos países, donde incluso cuando se está viendo una película, serie y se analiza detenidamente, las mujeres del servicio doméstico en su mayoría son

asociadas con mujeres con estos rasgos, y si bien a lo largo de los años han desempeñado un papel crucial en el cuidado de los hogares, también es cierto que son las principales en enfrentar desafíos y discriminaciones.

En el año 2011, La Unión Afrocolombiana de Trabajadoras del Servicio Doméstico (UTRASD) realizó un diagnóstico acerca de las mujeres afrocolombianas que llegan a la ciudad de Medellín en busca de una mejora para sus condiciones de vida. La mayor o casi única opción que las mujeres provenientes de las zonas rurales de la región del pacífico encuentran, es emplearse en el servicio doméstico” (Morales Mosquera, 2019, P. 43)

Ahora bien, aunque las mujeres afro han sido históricamente asociadas con las labores del hogar y las que desempeñan el papel del servicio doméstico desde la esclavitud, es importante resaltar que también han sido una de las principales responsables en la lucha por sus derechos laborales participando en movimientos por obtener mejores condiciones y garantías.

En la constante actualización del marco normativo en Colombia, puede resultar inconcebible que en el año 2023 -en un estado social, económico, cultural, político derecho-, todavía se evidencie la discriminación sistemática respecto de las empleadas que deciden ejercer el servicio doméstico como su profesión, en tanto se expiden leyes de cara al apoyo de la reivindicación de los derechos laborales de las trabajadoras del servicio doméstico, pero no se establece un conducto efectivo para realizar la verificación de las condiciones, justas y dignas para las trabajadoras del servicio doméstico, es decir, es un marco normativo que en la mayoría de los casos se ha quedado únicamente escrito en un papel y no se ha buscado mecanismos para su seguimiento y control en la vida diaria de este sector laboral.

Actividades laborales que se “camuflan” dentro del desarrollo del trabajo doméstico, pero que se exceden al punto de inobservar las condiciones dignas y justas al momento de realizar las labores del trabajo doméstico que se contrata, tales como no tener un horario establecido para la hora del almuerzo, la realización de pausas activas, condiciones de bioseguridad en el cumplimiento de las normativas para seguridad y salud en el trabajo.

Sería pertinente citar al Ministerio de Salud (2015), referente en la implementación de guías para el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo a través de las pausas activas, pero dentro del denominado “ABECÉ pausas activas” no se redactó el precitado texto con un carácter inclusivo, al respecto podemos evidenciar dicho manual va dirigido a “La gran mayoría de los trabajadores permanecen por lo menos ocho horas al día y dependiendo el trabajo, en muchas ocasiones están sentados con un nivel de actividad física mínimo” (P. 1); por lo que en este apartado, nuevamente se puede evidenciar la precariedad del estado a través de sus entidades descentralizadas para garantizar el cumplimiento de las garantías constitucionales, y de carácter interno laboral a todos los empleados sin discriminación alguna.

Al respecto la Doctora Diana Briseño, medica general de Sura S.A, sentencia. Las empleadas domésticas al igual que cualquier otro trabajador tienen jornadas laborales extensas y en las cuales se ve comprometida toda su ergonomía corporal por lo cual el uso de pausas activas permite disminuir el riesgo de lesiones musculares y ligamentarias, estrés y ansiedad

generadas por su labor, La implementación inadecuada o la no realización de estas pausas conlleva a mayores factores de riesgo para patologías como manguito rotador, fibromialgia e incluso artrosis, adicionalmente el aumento en los niveles de estrés, ansiedad y depresión. Doctora Diana Briseño Sura S.A 2024. gg

En un mundo que se encuentra en constante cambio debe de ser inaceptable, la involución en la búsqueda constante por la mejora de las condiciones de vida. Las trabajadoras del servicio doméstico no solo representan un gran porcentaje de la población femenina -sin mencionar que actualmente también hay un grupo de hombres que hacen parte de este sector laboral-, sino que también representan un sector de lucha constante de mujeres, y un porcentaje inferior de hombres que reclaman su participación en un estado de derecho en el cual ellos siempre sean tenidos en cuenta como trabajadores, los cuales también merecen especial protección debido a la discriminación histórica de su oficio, la omisión de sus garantías, el desvalor que se le da a la importancia que tiene la protección respecto de la precarización de las trabajadoras del servicio doméstico de cara a la lucha por el cierre de la brecha económica, social, cultural de la sociedad Colombiana.

Empleadas Domésticas en la Ciudad de Medellín

Las mujeres en el mundo laboral del trabajo doméstico en Medellín, dentro de este proyecto investigativo, se pudo evidenciar que en su mayoría se trata de un grupo diverso de mujeres que provienen de otros municipios que históricamente han sido marcados por la violencia y la falta de oportunidades, incluso de mujeres que son de Medellín, pero dentro de sus historias está marcado el desalojo intraurbano por la violencia que se vive incluso dentro de las grandes ciudades. De hecho, según el DANE, para el año 2022 había aproximadamente 100.000 personas desempeñando sus labores como empleados domésticos en la ciudad de Medellín, de los cuales el 96% eran mujeres y tan solo el 4% correspondía a hombres.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la mayoría de personas empleadas en este sector laboral son mujeres en la ciudad de Medellín, se pudo evidenciar que la gran mayoría trabajan por horas o por días siendo la segunda la de mayor preferencia por ciertas libertades que da el no trabajar de manera interna en un hogar, sin embargo, a quienes trabajan solo por día se les retribuye por su trabajo entre 50.000 a 70.000 por el día, siendo un buen pago viéndolo si trabajaran todos los días, sin embargo, es importante aclarar que la realidad es otra, dentro de las anécdotas contadas por las mujeres que se dedican a esto, se vio que en su mayoría solamente logran conseguir 1 o 2 veces a la semana hogares que decidan contratarlas por el día, ya que en su mayoría, quienes las emplean prefieren tener a alguien interno.

Sin embargo, si se analiza el caso de mujeres que trabajan de manera interna en este sector laboral, son personas que dedican más de 12 horas de trabajo diario para el cuidado del hogar y satisfacer las necesidades de sus jefes, lo cual corrobora lo afirmado por Morales Mosquera (2019), quien decía en su tesis doctoral que “el 91% de las mujeres que trabajan como empleadas de servicio

doméstico, en modalidad interna laboran entre 10 a 18 horas al día. El 88% de las trabajadoras externas trabajan entre 9 a 10 horas al día”.

Lo anterior deja al descubierto una vez más, los múltiples desafíos que deben enfrentar en el día a día las trabajadoras domésticas, como lo son la explotación laboral siendo a menudo obligadas a trabajar por bajos salarios, jornadas laborales extenuantes y sin una seguridad social, así mismo, dentro de estas jornadas de trabajo teniendo vivencias de discriminación de género, raza o incluso simplemente por el lugar de donde vienen.

Impactos Sociales, de Género, Salud, y Oportunidades.

Como ya se ha mencionado a lo largo de todo el proyecto investigativo, históricamente el sector laboral del servicio doméstico ha estado relegado de manera exclusiva a las mujeres que integran el hogar, sin embargo, con el pasar de los años y gracias a la lucha de muchas mujeres y hombres, esta práctica atribuible por su condición de género a la mujer se extendió hasta algunos hombres que decidieron asumir la administración, cuidado y dirección del hogar.

El trabajo doméstico se entendió como aquel que se realiza en el hogar para mantener y producir la fuerza de trabajo encaminada al cuidado, equilibrio emocional de sus miembros. Culturalmente la mujer como su papel fundamental y es por esto que a la mujer se le define socialmente como ama de casa madre y esposa (León, 2013, P. 199).

Gracias a las luchas de las mujeres por el reconocimiento y reivindicación de sus derechos, al día de hoy la participación femenina en espacios en donde su presencia estaba absolutamente prohibida por concepciones machistas, sigue creciendo exponencialmente, pero permanecen criterios estructurales que generan un gran impacto en la sociedad, sobre todo en aquellas mujeres que cultural, social e históricamente vienen siendo marginadas y a propósito, León (2013) manifiesta que “El servicio doméstico es ejercido por mujeres de sectores populares lo cual aumenta y potencia su subvaloración. por lo tanto, la presencia de las mujeres de origen rural, indígena afrodescendiente.” (P. 199).

Dentro del contexto social pero también psicológico el trabajo doméstico como labor remunerada, se convierte en una imposición indirecta del desarrollo de la vida directa, en relación de las trabajadoras del servicio doméstico, viéndose afectadas en mayor medida las empleadas que trabajan de forma interna, es decir, que residen en el lugar en donde prestan sus servicios, por lo tanto, se les conoce como interna, ya que su permanencia en su lugar de trabajo, limita la forma en la que desarrolla su vida, respecto a sus hijos, pareja, amigos, tiempos de descanso, desconexión, entre otros; “las trabajadoras internas (...) venden su disponibilidad de tiempo, sacrificando su vida personal y privada(...) Este aislamiento no es solo laboral, sino que va acompañado de carencia afectiva y emocional” (León, 2013, P. 199).

A diferencia de las trabajadoras del servicio doméstico internas, las trabajadoras del servicio doméstico externas o al día como ya mencionaba en el apartado anterior, tienen la posibilidad de cambiar por algunas horas el entorno en el que desarrollan normalmente su cotidianidad, por lo

tanto, podría pensarse que las trabajadoras del servicio doméstico gozan de un mayor manejo del tiempo para atender otros aspectos de su vida que no sean laborales; pero la realidad es que no siempre es así, ya que debido a las largas jornadas de trabajo que tienen en su gran mayoría incluso las trabajadoras externas no tienen tiempo o incluso la disposición para tener otro tipo de cuidados propios, debido al cansancio.

Para los trabajadores del servicio doméstico externo o por días, la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes o a falta de convenio la máxima establecida por la ley, 8 horas diarias, y 48 en la semana que podrán ser distribuidas de manera variable, entonces dentro de la semana 4 horas sería la mínima cantidad de horas, y 10 la máxima cantidad de horas diarias, esto sin que en ningún caso exceda las 48 horas semanales (Mintrabajo, 2022).

Aunque es reiterativa la narrativa legislativa respecto de la protección de las empleadas del servicio doméstico no existe un mecanismo eficaz que permita asegurar por lo menos el cumplimiento de los horarios laborales de las empleadas del servicio doméstico tanto internas como externas.

Como se ha venido exponiendo, las mujeres con más probabilidad de ingresar a la fuerza laboral del trabajo doméstico son aquellas que geográficamente sus lugares de nacimiento o de residencia han sido municipios o zonas rurales, mujeres afrodescendientes o indígenas, discriminadas sistemáticamente por la precarización, incluso ausencia de centros educativos ubicados en sus regiones de residencia.

A pesar de los avances que la aplicación del enfoque de igualdad de oportunidades ha promovido, su alcance es limitado por varias razones. La principal crítica es que la inclusión de las mujeres está mediada por estándares masculinos (...) Lo que se considera del ámbito público, roles asociados a lo masculino como el ejercicio de la política, y privado, siendo un rol femenino encaminado a la economía del cuidado. Parada Hernández, 2018)

Esto tiene gran relevancia de cara al aporte negativo en la lucha para cerrar la brecha de género.

El efecto directo e indirecto que causa la desprotección de las mujeres en escenarios laborales y respecto al tema que se ha venido desarrollando se evidencia la sobrecarga laboral que deben asumir muchas mujeres cabeza de familia para conservar sus empleos, las extenuantes jornadas de trabajo no sólo no son remuneradas económicamente ni compensadas en tiempo, sino, que también impiden que las mismas puedan continuar con su formación educativa bien sea para la culminación de sus estudios secundarios o para iniciar estudios profesionales universitarios.

Otra barrera que fortalece la desigualdad y la inequidad hacia las mujeres cabeza de familia, es la falta de acceso a la educación superior puesto que para todos y todas las jóvenes que culminan su educación media básica, y desean profesionalizarse en una universidad pública deben de aprobar el examen de ingreso a la universidad de carácter público a la que aplicaron, de lo contrario deben de pagar semestralmente una mensualidad para acceder a una educación superior en un establecimiento educativo de carácter público, pues, este mismo recorrido lo deben de seguir las mujeres cabeza de familia, que en su mayoría son mujeres que solo devengan el salario mínimo, a

veces sin ninguna prestación social y que trabajan realmente en el día 10 horas diariamente, es decir, de lunes a sábados; así mismo, estas empleadas domésticas a la vez son madres con hijos en etapas escolares tempranas y que deben destinar sus ingresos al pago de las obligaciones del hogar.

La esfera privada y del libre desarrollo de la personalidad también se ve afectada debido a que las largas jornadas laborales, en la mayor parte del tiempo, no son compatibles con los espacios de esparcimiento y ocio del entorno más cercano, lo que genera secuelas psicosociales para las mujeres cabeza de familia que desarrollan el trabajo doméstico remunerado; “Las mujeres fuera del hogar y que también llevan a cabo labores domésticas, realizan múltiples roles: esposas, madres, empleadas, amas de casa, dicha situación puede afectar su salud, su bienestar psicológico y su desempeño laboral” (Soria Trujano & Mayen Aguilar, 2017, P.99) .

En el ámbito de la salud también se puede evidenciar el efecto nocivo de la precarización del trabajo doméstico, en tanto dicho oficio es desarrollado en su mayoría por mujeres, madres cabeza de familia.

La primera fuente laboral femenina urbana en Colombia es el trabajo doméstico (...) El ministerio de trabajo habla de un subregistro que da cuenta, que gracias a la ausencia de la ética y la moral ciudadana, las trabajadoras responsables del servicio doméstico, encargadas del cuidado de miles de niños, y adolescentes de las casas donde laboran son víctimas de maltrato, racismo, salario por debajo del mínimo legal ausencia de seguridad social (Borrero Ramírez, Ospina Hernández & Sánchez Aragón, 2020, P. 16-17)

Por otro lado, teniendo en cuenta que el trabajo doméstico se fundamenta en la prestación del servicio basado en el cuidado, limpieza, preparación de alimentos, entre otros, este sector obrero se encuentra subcategorizado como parte de la economía mercantil; dicha consideración sigue teniendo importante repercusiones al día de hoy respecto a la contratación de las trabajadoras del servicio doméstico, toda vez que gracias a la costumbre general como fuente del derecho mercantil que presupone el peso de la palabra como un compromiso exigible surgido en el acuerdo de las partes.

Ahora bien, en Colombia a pesar de los avances legislativos sobre la protección del trabajador doméstico, al día de hoy, lamentablemente, todavía se tienen tasas muy marcadas de informalidad en materia de contratación en el sector del servicio doméstico remunerado, según el periódico Portafolio (2019) “ El 61% de las empleadas del hogar ganan menos de un salario mínimo legal vigente y el 77% recibe alimentos como pago en especie, asimismo solo el 18% está afiliado a pensión”.

La fuente como costumbre del derecho comercial es una muestra de confianza, cooperación, optimización de tiempo, y mucho más entre comerciantes, pero el trabajo doméstico como una práctica que pueda tratarse bajo la informalidad, que caracteriza a la costumbre general no debe ser visto como una práctica positiva por la afectación a largo plazo, que pueden surgir de las controversias contractuales entre patrón y empleada, lo anterior, teniendo en cuenta que de una forma errada, de desvalor, e irresponsabilidad algunos patrones entienden que, por la informalidad

que nace a partir de la verbalización contractual se puede ignorar ya sea de forma consciente o inconsciente el pago de las prestaciones sociales de las trabajadoras domésticas.

El 80% de las trabajadoras domésticas en Colombia están en la informalidad; por lo tanto, más de 600.000 mujeres deben de sobrevivir con salarios inferiores al mínimo, sin seguridad social, sin prestaciones y sin hacer aportes al sistema de pensiones (Borrero Ramírez, Ospina Hernández & Sánchez Aragón, 2020, P. 19).

En el ámbito físico y psicológico, en la realización del trabajo doméstico también supone un maltrato directo e indirecto que puede ser de carácter psicológico, físico o incluso ambos, los cuales se dan en medio de la ejecución del trabajo doméstico, y dichos abusos pueden ir desde tratos denigrantes de carácter verbal, físicos o simbólicos.

El servicio doméstico en el seno del hogar se constituye en una relación entre mujeres, es decir entre empleada y patrona, esto supone una asimetría de poder que da paso a relaciones contradictorias entre mujeres y entre clases sociales diferentes” (Borrero Ramírez, Ospina Hernández & Sánchez Aragón, 2020, P. 22)

También podría considerarse como un acto simbólico de desvalorización hacia las empleadas del servicio doméstico, la ubicación que históricamente han tenido dentro del hogar, puesto que desde hace muchos años se ha entendido que la persona que desarrolla el servicio doméstico debe de residir en las zonas anexas a la cocina, siendo este el caso de las empleadas domésticas residentes en el hogar o comúnmente llamadas empleadas internas, tal y como lo afirman Borrero Ramírez, Ospina Hernández & Sánchez Aragón (2020) “El lugar de trabajo específicamente en los domicilios urbanos en las trabajadoras domésticas internas han dormido en la cocina en cuartos sin ventanas (destinados a otros fines)” (P. 19).

No solamente las empleadas del servicio domésticas residentes en el hogar o internas se ven obligadas a enfrentar las dificultades del entorno laboral, sino que las empleadas no residentes o al día también se ven obligadas a enfrentar dificultades en el entorno laboral respecto al espacio que les corresponde para desarrollar su privacidad en el día a día en su trabajo; puesto que la mayoría de las trabajadoras del servicio doméstico para realizar sus labores deben de cambiar su vestuario una vez ingresan al hogar en el que van a prestar su servicio doméstico, por lo que necesitan un espacio adecuado para hacerlo, pero en la práctica este tipo de espacios dentro del hogar están destinados a otro tipo de fines como pueden llegar a ser anexos de la cocina, los guardarropas, “cuarto de San Alejo”, entre otros. Este tipo de situaciones se convierten en un obstáculo para la efectivización del bienestar y seguridad y salud en el trabajo.

Así mismo, se debe recordar que en muchas ocasiones a las empleadas domésticas cuando son internas ni se les da una remuneración en dinero, puesto que la única remuneración que obtienen es la de brindarles techo y comida, lo anterior es afirmado por Borrero Ramírez, Ospina Hernández, & Sánchez Aragón (2020) quienes mencionan que “cabe resaltar que vivir en casa del empleador al principio facilitaban techo alimentos, pero, en muchas ocasiones se convertían en el único pago o recompensa al trabajador doméstico sobre todo cuando eran niñas o adolescentes” (P. 22)

Finalmente, para concluir este apartado se deja constancia que, si bien los avances normativos vienen siendo un aporte significativo en la lucha por la reivindicación de los derechos de este sector obrero, la intención del legislador no es suficiente cuando se implementan mecanismos o medios efectivos, que sirvan en la lucha por la reducción de la precarización laboral de las empleadas del servicio doméstico.

La intención legislativa no es suficiente cuando las trabajadoras domésticas no pueden tener un horario en el cual puedan sentarse a consumir sus alimentos y descansar en debida forma, cuando estas mismas deben de aplazar o cancelar citas médicas para no interferir con el itinerario de sus labores, no es suficiente cuando deben de enfrentar el acoso, maltrato por parte de sus empleadores sin tener bases legales, psicológicas, científicas para su defensa

Por lo general, las mujeres que se dedican a las labores del servicio doméstico padecerán más problemas sobre la salud que otras mujeres que se emplean en otro tipo de trabajos (...) Según diferentes estudios se evidencia que el 14% de las mujeres que se dedican a las labores del hogar, sufren trastornos depresivos en un porcentaje superior al resto de la población femenina, puede tener origen en cuatro principales causas tales como, las pérdidas, los cambios de horarios, el aislamiento, la separación. (Téllez Montero & Feo Rincón, 2021, p. 15-16)

Efectos Indirectos de la Precarización del Trabajo y el Servicio Doméstico.

En el caso de los trabajadores y empleados del servicio doméstico se puede inferir que los efectos indirectos se ven marcados en las consecuencias negativas de la precarización laboral, consecuencias que van desde un sujeto determinado como lo es el trabajador o el empleado doméstico hasta su entorno más cercano, como lo pueden ser sus hijos, esposos, compañeros permanentes u otros, por lo tanto, se puede apreciar que si bien existe un conjunto de normas legales en favor de las garantías laborales de este sector obrero, sigue siendo insuficiente la voluntad legislativa en la lucha por la protección de sus derechos laborales, por lo tanto, no puede cumplirse a cabalidad con el presupuesto normativo de la justicia social, debido a que aun siendo el trabajo doméstico unas de las principales fuentes de empleo en el país, la remuneración del mismo en la mayoría de los casos no es proporcional al tiempo que toma desarrollar los oficios, al esfuerzo, y al tiempo invertido en la labor, esta realidad aporta al crecimiento de la injusticia social que recae al núcleo próximo del trabajador o empleado doméstico.

La inequidad y la desigualdad, son algunos de los componentes que aportan al crecimiento de la brecha social, económica y de oportunidades. En el caso de las trabajadoras del servicio doméstico, la informalidad en la contratación de la mano de obra no solo priva a la trabajadora de los beneficios por los aportes realizados a la seguridad social, sino que también priva su núcleo más cercano de los beneficios derivados de dicha afiliación, tal y como puede ser el caso de las trabajadoras domésticas que tengan hijos inscritos en instituciones educativas y que se encuentren en etapas escolares tempranas, que pueden extender sus beneficios a sus hijos bien sea para actividades lúdicas o académicas.

En el caso de las empleadas del servicio doméstico, el panorama puede ser distinto gracias a que la mayoría de los empleados del servicio doméstico cuenta con la afiliación a este tipo de cortesías, como beneficiarios y no como cotizantes, esta postura también tiene un sustento adverso en tanto que las empleadas y/o empleados del servicio doméstico que deciden dedicarse a las labores de cuidado, administración del hogar no cuenta con un ingreso económico fijo que les permita cotizar ni al sistema de riesgos laborales, ni al sistema pensional o cajas de compensación familiar, adhiriendo a lo expuesto por la Universidad de los Andes (2022)

Solo el 12,1% de las mujeres pueden acceder a una jubilación, frente a un 22,5% de los hombres (...) En el caso de las mujeres rurales la posibilidad de que se pensionen es la de 4,18% frente a las de las mujeres que viven en la zona urbana en donde el porcentaje es de 15,12% (Parr. 1 y 3)

Nuevamente se puede evidenciar la desprotección no sólo en el ámbito laboral sino también de género, esta vez hacia las empleadas del servicio doméstico, lo anterior, teniendo en cuenta que al no realizarse los aportes al sistema pensional como una garantía para una vejez digna, se está perpetuando la dependencia de la mujer hacia el hombre, o la mujer que decide dedicarse a las labores del hogar respecto a su proveedor o proveedora.

La anterior situación no es de menor importancia si se analizan las posibles consecuencias a largo plazo, consecuencias como los cambios en las dinámicas sentimentales, de hogar y/o pareja que puedan concluir con la ruptura del hogar. En esta situación puntual el hombre o la mujer que ha dedicado gran parte de su vida al servicio de su hogar queda económicamente desprotegido y con una gran desventaja temporal respecto a los demás cotizantes del sistema pensional, por otro lado, se puede avizorar el efecto nocivo visto desde la exigencia de un determinado tiempo de experiencia certificable para acceder a un primer empleo y continuar solventando su vida económica, desafortunadamente la falta de regulación material en los vacíos expuestos conllevan a que el círculo vicioso de la precarización laboral siga creciendo.

Percepción Psicosocial del Empleado Doméstico

Desde el plano psicológico el efecto nocivo indirecto de la mujer o el hombre que decide dedicarse a las labores del hogar, o dedicarse laboralmente como empleados domésticos tiene una percepción variada con respecto de otros oficios, teniendo en cuenta matices culturales, e históricos y de educación; las mujeres que deciden dedicarse a las labores del hogar son percibidas desde la sumisión y obediencia por lo demandado por su esposo e hijos, sin que sean percibidas como mujeres exitosas por el hecho de haber elegido el camino del servicio doméstico, mientras que los hombres que deciden dedicarse a los cuidados del hogar y la administración de los recursos, su aporte es percibido como vago, desproporcionado e incluso innecesario, tal y como lo afirma García-Viso (2019)

la mujer ha estado absolutamente ligada al hogar y a la familia. Su función era la organización doméstica, la crianza de los hijos y el cuidado y atención del marido al que debía obediencia y sumisión. El esposo cuidaba y protegía a la mujer desde su posición de mando y autoridad. Por

otro lado, el reducido papel del hombre en la educación de los hijos debía distinguirse por su carácter rígido y firme, como jefe y cabeza de familia que proveía el sustento del hogar (P. 11)

Madres Cabeza de Familia, Trabajadoras de Servicio Doméstico y Oportunidades para sus Hijos.

El trabajo doméstico en Colombia aún no cumple con la condición de ser decente, ya que como se ha venido exponiendo en reiteradas ocasiones, el trabajo decente es visto como un medio conductor a la justicia social a través de un empleo digno que brinda múltiples garantías, con una retribución salarial justa y todas las garantías laborales surgidas en la obligatoriedad de un contrato mencionadas en capítulos anteriores.

Ahora bien, en Colombia cada vez son menos los jóvenes de bajos recursos que terminan su etapa académica de bachiller y cuentan con la oportunidad de ingresar directamente a una Institución de Educación Superior ya que las dificultades para el acceso pueden ser variadas, dentro de las cuales se puede evidenciar la falta de recursos económicos debido a las desigualdades sociales e incluso la falta de oportunidades por no tener precisamente esos medios económicos o incluso no tener el apoyo, así mismo, a pesar de que después de pandemia se han venido acrecentando esfuerzos para brindar educación virtual gratuita, muchos jóvenes no cuentan con los medios digitales para acceder a esta.

Por otro lado, los jóvenes que deciden no ingresar al sistema de educación superior generalmente están ubicados en estratos socioeconómicos bajos como lo son, los estratos 1, 2 y en ciertas ocasiones estrato 3; jóvenes provenientes de hogares en donde uno o ambos progenitores se emplean en labores precarias, con una baja remuneración que en muchos casos no le permite al joven continuar con sus estudios amparado en el dinero de sus padres, por lo tanto, muchos se ven en la obligación de ingresar a la amplia oferta de la informalidad, casi como perpetuando un ciclo vicioso de la injusticia social.

En el precitado censo nacional que realiza el DANE respecto a la realidad social, política y económicos de la precarización de los trabajadores domésticos pertenecientes a los estratos 1, 2, 3 y que tienen al interior del hogar jóvenes en etapa educativa, los cuales deben de optar por el examen de ingreso para una universidad pública o el pago periódico de una mensualidad para acceder a una educación superior de calidad privada.

Aunque existe un evidente desprovisto del estado respecto a beneficios y/o oportunidades para las trabajadoras del servicio doméstico, actualmente el país no tiene ningún programa de ayuda financiera para que la madres cabeza de hogar puedan buscar alivios de cara a la incursión en la vida académica - superior de sus hijos; si bien existen cooperativas, bancos que ofrecen tasas diferenciales de crédito actualmente la condonación de créditos no tiene una previsión especial para los hijos de las personas pertenecientes a los estratos más bajos, especialmente las empleadas del servicio doméstico.

Incursión Temprana de los Jóvenes en la Criminalidad como Consecuencia de la Precarización Laboral de las Trabajadoras del Servicio Doméstico de los Estratos 1, 2, 3.

Diferentes variables influyen en el proceso educativo de los jóvenes que son hijos de las madres cabeza de familia y que desean continuar con su proceso de formación educativa en una Institución de Educación Superior; entre las distintas variables que coexisten, una de las más evidentes puede ser la variable económica, puesto que, gran parte de los jóvenes que pertenecen a los estratos socioeconómicos bajos generalmente vienen de hogares en donde solo se encuentra empleada una persona, con un salario mínimo básico o ambos padres se encuentran empleados en oficios precarios en donde no obtienen una retribución justa, lo que les impide solventar la necesidad educativa de sus hijos.

Así mismo en Colombia se puede ver el caso de múltiples jóvenes que, aunque quieran acceder a una educación superior son arrastrados por sus padres a buscar trabajo debido a las pocas posibilidades de subsistencia que hay dentro del hogar, poniendo a todos los miembros de la familia en una situación con grandes problemáticas.

Desde un espectro muy general lo expuesto puede parecer una situación particular de cada hogar que debería afectar únicamente al núcleo familiar que conforma el hogar, pero en realidad es una problemática que afecta toda las esferas sociales, económicas, políticas y de desarrollo de todo el país, debido a que, un joven que en razón de falta de oportunidades educativas y/o laborales ingrese al mundo de los “ninis”, es decir, “ni estudia, ni trabaja” es una semilla de cultivo para la criminalidad, y es justo en ese momento en donde se derrumba la muralla privacidad del hogar y la problemática trasciende a ser de interés general.

Es justo en este punto en donde se devela que hay una discriminación sistemática en contra de los padres que ejercen oficios informales con retribuciones precarias y que tienen en el seno de su hogar jóvenes en etapas de formación educativa, los cuales al día de hoy no tienen una garantía mínima por ser hijos de trabajadores del servicio doméstico, para el acceso a la educación superior una vez culminen sus estudios de bachillerato bien sea de carácter laboral y/o educativo. En la ausencia de modelos efectivos para combatir la injusticia social, muchos jóvenes encuentran como un suplemento la informalidad, las drogas, la criminalidad, entre otras.

A partir de lo expuesto se puede analizar como un periodo de crisis a nivel mundial en donde las medidas de bioseguridad obligaron a la población mundial a confinarse, fue también un periodo de crisis económica en donde el mayor impacto lo recibieron los hogares que menos ingresos devengan en el desarrollo de sus laborales, bien sea formales e informales, por ende, encontrándose dentro de esta agrupación las trabajadoras del servicio doméstico.

Hasta aquí se puede apreciar en pequeños rasgos las consecuencias directas e indirectas de la precarización laboral de las empleadas del servicio doméstico, que sectorialmente hacen parte de un porcentaje muy importante de la economía Colombiana, que si bien al día de hoy cuentan con disposiciones normativas para el cabal cumplimiento de sus deberes, pero también para la exigencia de sus derechos, hoy en día no existe un mecanismo de verificación de derechos y

garantías laborales que permitan demostrar la efectividad de las disposiciones normativas tanto de carácter nacional como internacional.

En los años venideros sin lugar a dudas, la tarea como sociedad será un modelo de discriminación positiva hacia las trabajadoras del servicio doméstico, en donde se dote de garantías reales y efectivas dicha labor, porque solamente desde el fortalecimiento de los sectores históricamente oprimidos se puede equilibrar la balanza económica del país. Mientras continúe el desfase en la brecha social, económica, de oportunidades, género, acceso, etc, continuará la predominancia de la precariedad laboral, las condiciones injustas, la desigualdad, y el declive en la economía nacional.

Recomendaciones

En el desarrollo del proyecto investigativo, uno de los grandes objetivos propuestos fue evidenciar la precariedad de condiciones laborales en las que se encuentran los empleados del servicio doméstico y los trabajadores del servicio doméstico. Varios son los postulados legislativos, nacionales e internacionales, direccionados a la protección de los derechos laborales de este importante sector de la sociedad y la economía.

Uno de las dificultades más relevantes de este proceso académico fue compilar información focalizada respecto de las verdaderas circunstancias que viven los empleados y trabajadores domésticos al interior de su lugar de trabajo, principalmente la imposibilidad de irrumpir en espacios privados que en muchos casos, quizás en la gran mayoría son casas de familia, por lo tanto el ejercicio investigativo se vuelve complejo respecto a la posibilidad de realizar un trabajo de campo desde la observación del día a día en el desarrollo de esta labor.

Muchas fueron las fuentes académicas consultadas que sirvieron como orientación y apoyo en la construcción de un argumento coherente, objetivo, desde la evidencia aportada por investigadores muy eficientes conceptualmente, en la búsqueda de antecedentes investigativo también se evidenció ausencia de información estadística focalizada de cada región en específico que permitiera delimitar las principales causas de la precariedad laboral de este sector económico por ciudades, y sus respectivas consecuencias que aparentemente aparecen en línea directa pero que al final de día tienen consecuencias multilaterales debido a que las connotaciones sociales, interpersonales, económicas incluso históricas, que nuevamente exponen la necesidad de reivindicar material o realmente los derechos humanos laborales de los trabajadores domésticos.

Conforme a lo expuesto la recomendación que surge para la comunidad académica, que se interese por seguir profundizando sobre este tema que además requiere la unión la interdisciplinariedad siempre encaminada a aportar conceptos que no solo se limiten a evidenciar la falla en el sistema si no a proponer soluciones reales respecto de las circunstancias que hoy no hacen posible que se cumpla con la finalidad constitucional de tener justicia social para todos.

El trabajo además de ser una fuente de sustento mínimo para la gran mayoría de personas se convierte en la principal actividad en la vida diaria y por tanto es importante enfocarse en estar bien física y emocionalmente, por lo tanto, esta atención emocional, y física es doblemente

necesaria en trabajadores que tienen una carga extra de ser cabeza de hogar, personas con baja escolaridad, en muchos casos vulnerados previamente en cualquiera que sea su expresión, baja calidad en la salud física, psicológica, ansiosos hasta la saciedad de seguir trabajando incluso a costa de seguir deteriorando su salud para que sus hijos, padres u otros tengan una mejor “suerte” que la que ellos tuvieron, por otra parte está el impacto social en un sistema de desventaja que brinda opciones reducidas a hogares en donde se tiene conocimiento que el pilar económico del hogar es la trabajadora doméstica, esta omisión del sistema tiene consecuencias gravísimas de cara a la sobrecarga económica a la que se ven abocadas muchas mujeres que tienen hijos en etapas escolares, mismas que deben de “estirar sus ingresos” para cubrir las necesidades educativas de sus hijos.

Desde el punto de vista socio político, también es importante ahondar en las consecuencias que la falta de fortalecimiento efectivo en esta fuerza laboral le deja a la sociedad, puesto que al ser un sector laboral tan amplio la interacción económica es relevante para la macroeconomía, toda vez que, si se fortalece la microeconomía desarrollando mecanismo que permitan verificar que los salarios establecidos legalmente, se paguen, que las trabajadora y empleadas del servicio doméstico se encuentran afiliadas al sistema de seguridad social, entre otras, se puede atender la demanda de mercado obteniendo como resultado un fortalecimiento de la economía, también se puede ir despoblando un sistema asistencial que sirvan de acogida para otras personas que también necesitan del sistema para mejorar sus condiciones de vida.

Para finalizar este apartado se extiende la invitación nuevamente a la comunidad académica para la continuidad de hallazgos correspondientes a falencias específicas, sectoriales, culturales y más, igualmente siempre serán bienvenidos los planteamientos de mejora y eficacia dirigidos a que el ánimo legislativo sea tangible y mejorado con el paso del tiempo.

Conclusiones

A partir del análisis precedente, se puede evidenciar que, a pesar de que no se tiene una fecha exacta o un lugar exacto en donde surgió el trabajo doméstico en Colombia, al día de hoy sigue siendo una fuerza de trabajo denominada como no calificada por las condiciones en las que se desarrolla la misma; pero irónicamente sigue siendo esta fuerza de trabajo la lidera la lista de oficios en los que se desarrollan en su gran mayoría poblaciones vulnerables de la sociedad, tales como mujeres de bajos recursos, con educación básica primaria en la mayoría de los casos incompleta, ubicadas en las periferias de las ciudades, zonas costeras del país, rurales o veredales, madres, padres, cabezas de familia o con personas a cargo de las cuales son responsables económicamente.

Así mismo, se pudo traslucir la forma en la que la economía del servicio doméstico es transversal a hechos, circunstancias, que a veces pasan inadvertidas, quizás por la poca relevancia que se le da a este medio de subsistencia, situaciones tales como, la importancia de la representación, partiendo desde las mujeres, y hombres que deciden convertirse en empleados domésticos al servicio de su familia, hasta las trabajadoras del servicio doméstico, que encuentran en este oficio un medio de subsistencia mínima para ellas, y para su núcleo más cercano.

La importancia de la representación de las empleadas y trabajadoras del servicio doméstico no está limitada puramente a aspectos físicos, o sociales, o económicos, también está ampliamente relacionada a la concesión del derecho que les asiste textualmente pero que suele ser esquivo materialmente, un ejemplo de cómo la representación puede llegar a ser un referente social, respecto de trato indigno de la trabajadoras de servicio doméstico es el New Deal de Roosevelt o Nuevo Acuerdo de Roosevelt, el cual se basó en un grupo de medidas económicas encaminadas a sacar a Estados Unidos de la depresión económica de los años ochenta, medidas económicas que para muchos críticos de la economía fue el resultado de una revolución económica, que permitió el fortalecimiento de la clase media Americana, a la cual pertenecían en su gran mayoría, trabajadores y trabajadoras de fábricas. De otro lado estaban los trabajadores pertenecientes al sector de servicios, y trabajadores agrícolas, quienes a pesar de ser ciudadanos Americanos, no gozaban de la prerrogativas del Nuevo Acuerdo expedido por el entonces presidente de los Estados Unidos, razón por la cual todos los trabajadores específicamente del sur, que desarrollaran sus funciones laborales como trabajadores del servicio domésticos en su inmensa mayoría negros o afroamericanos, o trabajadores agrícolas, quedaban excluidos del Nuevo Acuerdo de Roosevelt.

A este punto también es importante resaltar, la poca o nula importancia que tiene el derecho sin la acción, la formalidad sin la materialidad, es simplemente una voluntad plasmada en un texto legal que no tiene ninguna validez real, situación contraria a la que se da en la negligencia, para el caso propuesto, institucional, puesto que el “dejar de hacer” lo único que puede producir es la perpetuidad de violación sistemática de derechos humanos, que a su vez da paso a la sucesión de carencias y garantías universales, tales como la igualdad.

Respecto a Colombia, la representación del sector dedicado al servicio doméstico también importa. Quizás en Colombia no se ha establecido de manera expresa un Nuevo Acuerdo, pero a menudo se deja entrever la diferencia negativa que existe precisamente hacia el sector del servicio doméstico, diferencia que está ampliamente influenciada por los tonos de piel, procedencia, la forma de peinarse, vestirse, incluso hablar.

La representación es y seguirá siendo importante mientras se siga mirando con recelo, la forma en la que una trabajadora del servicio doméstico, madre soltera, de bajos recursos, negra, sea la primera Vicepresidenta del Estado Colombiano, sin duda alguna para combatir este flagelo de desigualdad no basta únicamente, con expedir norma e integrarlas a un marco normativo, si no que se debe de ir avanzando en la materialización de acciones concretas que no se agoten únicamente en proyectos de ley que otorgan beneficios de carácter económicos y emocionales a los trabajadores, mismas protecciones legales que posteriormente deban de ser aclaradas, para así dar entendimiento a las trabajadoras del servicio doméstico, que ellas también gozan de un beneficio laboral que paradójicamente está dirigido a la fuerza laboral del País, en la cual surgió la inmensa necesidad de especificar que “las empleadas del servicio doméstico, también tenían derecho a la reducción de la jornada laboral”. Como si ellas no hicieran parte del grupo obrero de este País.

En suma este proyecto de grado se centró en la búsqueda desde la interdisciplinariedad saberes reflejada como una base, cuya única finalidad de exponer la falta de materialidad jurídica respecto de protección de derechos laborales, de la fuerza de trabajo doméstico en Colombia, dentro de la narrativa se expusieron situaciones económicas que parecen suceder los ciclos de desigualdad a otras mujeres que deben de ocuparse en el sector doméstico para subsistir día a día, así mismo se demostró desde la sociología, que en el País, existe población joven, potencialmente vulnerable a acceder a empleos como el servicio doméstico para subsidiar sus gastos por formación en educación superior o para aportar a la manutención de su núcleo más cercano, son opciones de primeros empleos en los que lamentablemente no se dan la condiciones de tiempo para que los y las trabajadoras del servicio doméstico se eduquen, dejando como resultado una deserción escolar y una perpetuidad en empleos denominados como “empleos de mano de obra no calificada”.

En el plano psicológico se puede denotar una afectación mayor de frustración respecto al trabajo desarrollado y a la frustración, toda vez que hay un falso discernimiento respecto a el trabajo doméstico, si bien es un empleo que en muchos casos no requiere una formación académica, es un empleo que demanda mucho esfuerzo en su realización, puesto que los trabajadores del servicio doméstico por lo general, al día pueden estar hasta 14 horas seguidas en función de sus oficios incluso prescindiendo de sus horas de almuerzo, pausas activas y otras necesidades vitales. No es de menor importancia, los efectos negativos indirectos que tiene al abaratamiento de la mano de obra de los trabajadores domésticos respecto al ideal de “vivir bien, y vivir como se quiere” actualmente la mayor parte de los trabajadores domésticos cuenta con salarios mínimos, a veces menos de eso, en algunos casos con cotizaciones a la seguridad social.

Los efectos indirectos del abaratamiento de la mano de obra de este importante sector de servicios, más notable en la mujeres u hombres que al interior del hogar, se desempeñan como cabeza de familia, esto en razón de que, entre los costos de alquiler de vivienda, alimentos, y servicios, no queda dinero para aportar a la educación de sus hijos, situaciones que en los casos más críticos inducen a los jóvenes pertenecientes a un hogar lleno de carencias, a incursionar en el flagelo de la delincuencia, embarazos adolescentes, drogas, prestación del servicio militar supuestamente voluntario, primeros empleos que se convierten en murallas de cara al futuro, todos aportando una cuota adicional a la brecha de desigualdad, a la perpetuidad de la pobreza, la marcada realidad respecto de la falta de oportunidades.

Finalmente, del proceso investigativo se puede concluir que el empleo doméstico o el trabajo doméstico pueden ser vistos o como una elección de vida o como una opción económica para solventar las necesidades básicas de la vida, de las personas que cuentan con menos oportunidades o que a lo largo de sus vidas han sufrido de diferentes tipos de violaciones y violencias por parte del sistema; y aunque a simple vista puedan considerarse totalmente distintos entre ellos converge una necesidad primordial, y es la necesidad de implementar garantías laborales efectivas,

materiales que dignifiquen la labor, bien sea por elección o por ocupación como medio de subsistencia.

Quizás la desnaturalización histórica de la mujer ha sido un gran artífice para que este tipo de proyectos de gran impacto social y económico no se lleven a cabo, puesto que históricamente se ha entendido que la mujer debe encargarse del cuidado y mantenimiento del hogar y sus integrantes, así mismo, venimos absorbiendo la idea de que las personas de los estratos más bajos deben esforzarse el doble para obtener oportunidades en el camino para la mejora de sus vidas, por lo tanto, se acepta la discriminación sistemática del estado y de la sociedad.

Muchas mujeres y hombres que se dedican al trabajo doméstico lo hacen con un ideal de mejora en su calidad de vida y la de su entorno, pensamiento que es amargamente derrumbado por las injusticias cometidas al interior de los hogares en donde desarrollan sus labores, desde una retribución salarial injusta, la omisión en la afiliación al sistema de seguridad social, salud y riesgos laborales, malos tratos, acoso sexual, acoso laboral, entre otros.

Muchas mujeres optan erróneamente por callar y no hacer caso a esos sucesos por la necesidad económica que las aqueja y las llevó a integrarse a la mano de obra del servicio doméstico.

Por otro lado, es irónico cómo en un estado social de derecho como lo es Colombia, algunas personas deben justificar la injusticia para subsistir; este es el caso de las empleadas domésticas que en muchas situaciones han visto vulnerado su derecho al trabajo decente y no conocen o no tienen los medios económicos suficientes para contratar una asesoría legal en la defensa de sus intereses, así va pasando el tiempo y va transcurriendo la vida laboral, hasta que llega el tiempo estimado para su retiro, que en la mayoría de los casos se debe aplazar por la falta de tiempo cotizado por algún o algunos empleadores, para lo cual se debe iniciar trámites engorrosos, confusos para una persona que no conoce el sistema legal y que pudiera evitarse mediante la implementación de un sistema de verificación de condiciones de seguridad y salud en el trabajo como se emplea en otros oficios a fin de salvaguardar el recurso humano no solo desde una retribución económica justa si no también desde el bienestar, la salud oportuna, oportunidades de profesionalización y crecimiento.

Así mismo, es importante destacar que el trabajo doméstico es fundamental para muchas familias en Colombia y en todo el mundo, ya que permite a las personas equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. Sin embargo, es esencial abordar las cuestiones de informalidad, bajos salarios y falta de protección social para garantizar que los trabajadores domésticos tengan condiciones laborales justas y seguras.

Finalmente, de esta manera concluye un proyecto cuya intención se centró en evidenciar las consecuencias negativas de la voluntad legislativa como cumplimiento a obligaciones de carácter constitucional e internacional y la ausencia de la voluntad material para hacer posible el cumplimiento de lo estatuido. Muchas fueron las fuentes académicas consultadas que sirvieron como sustento investigativo para los aportes o hallazgos obtenidos en el desarrollo de la presente investigación, a todos y cada uno de ellos se extiende el agradecimiento por enfocar sus saberes

en una falencia y necesidad de justicia social, resignificación de la mujer y progreso económico a nivel general.

Biografía

Álvarez Álvarez, W. A. (2021). Feminización de la pobreza y flujos migratorios en Colombia. *Administración & Desarrollo*, 51(2), 157–174.
<https://doi.org/10.22431/25005227.vol51n2.7>

Barrero, P. M., Ospina, Y. & Sánchez, L. G. (2019). *Condiciones de trabajo y salud de las mujeres que son empleadas del servicio domesticas en los conjuntos del Barrio Vergel de la ciudad de Ibagué, Tolima* [Tesis de especialización, Universidad EAN].
<http://hdl.handle.net/10882/10156>.

Bonilla Vélez, G., & Rodríguez López, M. (2013). Migración femenina desde el caribe colombiano: Una mirada a sus espacios laborales en destino. *Memorias: Revista Digital de Historia y Arqueología desde el Caribe*, (21), 152-178.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-88862013000300011&lng=en&tlng=es

Constitución Política de la República de Colombia. (20 de julio de 1991).
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Colmenares, B. A. N. (2011). Los derechos laborales inespecíficos. Enfoque en el Derecho Venezolano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 13, 57-86.
<https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640268006.pdf>

Corte Constitucional. Sala de Casación Civil. Sentencia T-881/2002 (17 de octubre).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/T-881-02.htm>

DANE. (29 de septiembre de 2023). *Boletín técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)*. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-ago2023.pdf>

DANE. (11 de agosto de 2023). *Boletín técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)*. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLS-abr-jun2023.pdf>

DANE. (2022). Mercado Laboral: Principales Resultados. (Nota de prensa).
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_web_empleo_rueda_prens_a_abr_22.pdf

Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948.
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Diazgranados Quimbaya, L. A., Vallecilla Baena, L. F., Diazgranados Quimbaya C. M., Gómez Escobar, S., Montenegro Timón, J. D., Almanza Junco, J. E. (2018). Derecho Laboral en Colombia. L. A. Diazgranados Quimbaya, & E. A. Perafán del Campo, (Eds). *Editorial*

Universidad Católica de Colombia. <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/derecho-laboral-en-colombia-cato.pdf>

Fleischer, F., & Marín, K. (2019). Atravesando la ciudad. La movilidad y experiencia subjetiva del espacio por las empleadas domésticas en Bogotá. *EURE (Santiago)*, 45(135), 27-47. <https://dx.doi.org/10.4067/S0250-71612019000200027>

García-Viso, M. B. (2019). *La brecha de género en el ámbito doméstico: el reparto de tareas en los hogares del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Alicante*. [Universidad de Alicante]. <http://hdl.handle.net/10045/94537>

Grau Pineda, C. (2019). De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 9(2), 47-90. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4201>

Herrera, P., Hernandez, H., Gélvez, T., Ramirez, N., Tribín, A., Cuyana, T., Grupo de Enfoque Diferencial e Interseccional Dirección General del DANE. (2020). *Cambios en el empleo en actividades de cuidado remunerado a raíz del COVID-19* (Informe sobre cifras de empleo y brechas de género). <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/Informe-sobre-cifras-de-empleo-y-brechas-de-genero-10-2020.pdf>

Hernández, María Mónica Parada. (2018). Entre el avance y las barreras. Enfoques de igualdad de género en la política pública de mujeres rurales en Colombia. *Estudios Socio-Jurídicos*, 20(2), 103-128. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.6612>

León, M. (2013). Proyecto de Investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. *Revista de Estudios Sociales*, (45), 198-211. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2013000100016&lng=en&tlng=es.

Ministerio de Salud. (2015). ABECE Pausas Activas. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/abece-pausas-activas.pdf>

Ministerio de Trabajo. (27 de enero 2022). Circular 007 de 2022 - Derechos, deberes y garantías laborales de los trabajadores del servicio doméstico. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0007+del+27-1-2022+DERECHOS+Y+GARANT%C3%8DAS+LABORALES+DE+LOS+EMPLEADOS+DE+L+SERVICIO+DOM%C3%89STICO.pdf/fcc6ea54-5920-7101-e284-cf2463d6b0a2?t=1643726663728>

Ministerio de Trabajo. (01 de febrero 2022). MinTrabajo pide a empleadores cumplir con las obligaciones para promover formalización de trabajadores del servicio doméstico. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2022/febrero/mintrabajo-pide-a->

[empleadores-cumplir-con-las-obligaciones-para-promover-formalizacion-de-trabajadores-del-servicio-domestico](#)

Ministerio de Trabajo. (2023, marzo). Cerca de 600 mil trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico se beneficiarán con reforma laboral. <https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/marzo/cerca-de-600-mil-trabajadoras-y-trabajadores-del-servicio-domestico-se-beneficiaran-con-reforma-laboral#:~:text=Durante%20el%20mismo%20a%C3%B1o%2C%20la,hombres%2020%20mil%20ocupados%20m%C3%A1s>.

Morales Mosquera, M. (2019). *Participación política de las mujeres afrodescendientes: empleadas en el servicio doméstico en la ciudad de Medellín*. (Tesis doctoral, Universidad de Antioquia). Biblioteca digital. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/24275/1/Morales_Mosquera_Maria_Eugenia_Participaci%3%b3n_pol%3%adtica_%20de_las_mujeres_afrodescendientes.pdf

OIT. (s.f.). *Remuneración en el trabajo doméstico*. (Nota informativa). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_156067.pdf

OIT. (2023). *Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente: Invertir en cuidado. Una agenda común*. Hoja de ruta y recomendaciones para políticas públicas. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_877643.pdf

Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 23(2), 121-133. <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>

Piedrahita Tamayo, N. (2021). ¿Quién cuida de las trabajadoras domésticas en la pandemia?. Universidad de Antioquia. <https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/udea-noticias/udea-noticia/?page=udea.inicio.udea.noticias.noticia&urile=wcm:path:/PortalUdeA/asPortalUdeA/asHomeUdeA/UdeA%2BNoticias/Contenido/asNoticias/PeriodicoAlmaMater/Quien-cuida-trabajadoras-domesticas-pandemia-PAM-ED707-JUN2021>

Posso Quiceno, J. (2020). *La inserción laboral de las mujeres inmigrantes negras en el servicio doméstico de la Ciudad de Cali*. Universidad del Valle. <https://hdl.handle.net/10893/19981>

Portafolio. (05 marzo 2019). El 96% de los empleados domésticos en Colombia son mujeres. *Periódico Portafolio*. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/el-96-de-los-empleados-domesticos-en-colombia-son-mujeres-527092>

Ruiz, E. (2001). *Los derechos de la niñez trabajadora en hogares ajenos en Colombia: desde la legislación y la jurisprudencia*. UNICEF. <https://www.unicef.org/colombia/media/2341/file/Derechos%20de%20la%20ni%C3%B1ez%20trabajadora.pdf>

Sindicato Nacional de Trabajadoras del Servicio Doméstico. (2019). *Mujeres Migrantes contra la Violencia en el Mundo del Trabajo: colombianas y venezolanas en el sector del servicio doméstico*. Álvarez Jiménez, C. (Eds). <https://gaatw.org/publications/MWagainstViolence/Informe.SINTRASEDOM.pdf>

Somavia, J. (2014). *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf

Soria Trujano, R., & Mayen Aguilar, A. A. (2017). DEPRESIÓN Y HÁBITOS DE SALUD EN MUJERES EMPLEADAS DOMÉSTICAS Y AMAS DE CASA. *Revista Electrónica De Psicología Iztacala*, 20(1). <https://www.revistas.unam.mx/index.php/repi/article/view/58925>

Solo el 12 por ciento de mujeres en Colombia se pensiona. (2022, agosto 3). Universidad de los Andes. <https://uniandes.edu.co/es/noticias/gobierno-y-politica/solo-el-12-por-ciento-de-mujeres-en-colombia-se-pensiona#:~:text=A%20noviembre%20de%202021%20de,%2C5%20%25%20de%20los%20hombr>

Stiglitz, J. (2002). Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad. *Revista Internacional del Trabajo*, 121(1-2), 9-31. <http://ilo.ch/public/spanish/revue/download/pdf/stiglitz.pdf>

Téllez Montero, L, K., & Feo Rincón, J, A. (2021). *Análisis de los factores de riesgo de seguridad y salud en el trabajo del servicio doméstico en Colombia*. [Universidad ECCI]. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2524>

Ulloa Arteaga, H. ., Gutiérrez Rodríguez, M. A. ., Nares González, M. L. ., & Gutiérrez Villarreal, S. L. . (2020). Importancia de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa para la Educación. *EDUCATECONCIENCIA*, 16(17), 163–174. <https://doi.org/10.58299/edu.v16i17.132>

Vargas Jiménez, E.& Pérez Ramos, S. P. (2019). El trabajo precario y el trabajo decente: su impacto en la salud y en el desarrollo sostenible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 138-147. DOI: 10.21772/ripo.v38n2a05