

Dos años del [#Convenio189](#) en Colombia: reconociendo a las trabajadoras del servicio doméstico

Medellín, 13 de mayo de 2016

Aunque hay avances legislativos y de posicionamiento de las empleadas domésticas como sujetos de derechos, la deuda histórica es gigante y la materialización o aplicación de la normatividad aún no llega a sus vidas de manera significativa.

Este 9 de mayo se cumplieron [dos años desde que Colombia ratificó el Convenio 189 sobre el trabajo doméstico ante la Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#), el cual le apunta a lograr el **reconocimiento de los derechos laborales de 53 millones de trabajadores domésticos que hay en el mundo** (aproximadamente 50 millones son mujeres), de las cuales en Colombia hay **725.000**, según reportó el DANE como promedio para 2015, aunque por la informalidad del sector se presume un subregistro importante.

El Convenio da un reconocimiento al valor económico y social de este oficio, y en un marco de derechos y *trabajo decente* expresa la necesidad de contar con mecanismos de protección y efectividad para un trabajo tradicionalmente subvalorado en tanto feminizado; las mujeres que desempeñan este trabajo, y como sucede con todos los oficios que tienen que ver con el cuidado directo de la vida, sufren la discriminación de género, lo que ha retrasado el reconocimiento de sus derechos.

El racismo también golpea duramente este trabajo: la mayor parte de las personas que realizan este oficio son mujeres indígenas, negras y/o migrantes, o desplazadas por la pobreza o por los grupos violentos. Para rematar, este es un sector en el que convergen la violencia sexual contra las mujeres y el trabajo forzoso ([caso de Trinidad Cortés Antonio](#)).

Saldando una gran deuda

¿Por qué apenas en el siglo XXI (año 2012 cuando Colombia suscribió el Convenio) el trabajo doméstico es reconocido como una actividad laboral como cualquier otra?

Una primera explicación es que la situación de las empleadas domésticas en el mundo evidencia rezagos de esclavitud y taras culturales que se traducen en múltiples conductas de discriminación hacia ellas.

Hablamos en femenino debido a que **de las 725.000 el 95 % son mujeres, lo cual equivale a 685.000 mujeres** que, a su vez, representan el 7.4 % del total de las mujeres empleadas en el país. Según la OIT, en América Latina, [“más de 14 millones de mujeres laboran como trabajadoras domésticas, lo que representa un poco más del 14 % de la fuerza de trabajo urbano femenina.”](#)

*Las trabajadoras domésticas personifican la más clara y ruda discriminación
contra las mujeres en el lugar de trabajo.*

Desde la medición de la *Economía del Cuidado* se ha dicho ya que las mujeres ponen con sus trabajos de cuidados no remunerados el equivalente a aproximadamente el 20 % del PIB nacional. Las condiciones precarias y de invisibilización de las trabajadoras domésticas remuneradas responde también a la crisis de cuidados que se presenta en nuestro país.

Y es que no son la regla general los hogares en los que se las tiene como a una profesional que se dedica a tareas indispensables del ciclo de vida como alimentar, limpiar, vestir, jugar, enseñar, pasear y cuidar personas, animales, cosas y casas.

En lo salarial, la investigación del año 2012 [Barriendo la Invisibilidad](#) (cuando 1 dólar costaba aproximadamente \$1.750) revela que el 62 % recibe mensualmente entre \$300.000 y \$566.000. El 21 % entre \$100.000 y \$300.000, y el 2.4 % entre \$50.000 y \$150.000. Situación que **contribuye a la perpetuación de la pobreza en una población en la que el 48 % pertenece al estrato uno y el 40.5 % al estrato dos.**

El impacto de esta incoherencia se puede calcular al conocer que **el 98% de las empleadas domésticas tiene hijos, y son madres solteras o divorciadas, cabeza de familia.** ¿Qué posibilidades de movilidad social o de progreso puede existir para ellas o sus hijos bajo estas condiciones?

El caso de quienes trabajan como internas o que duermen en la casa de sus empleadores es otro ángulo preocupante de la situación pues tienen una jornada ordinaria laboral de 10 horas diarias, superior a la del resto trabajadores en Colombia. En la práctica, las trabajadoras domésticas internas trabajan a la semana mucho más de las 48 horas máximas legales. De hecho, [la investigación Barriendo la Invisibilidad](#) encontró que el 91% de las empleadas internas trabajan entre 10 y 18 horas diarias (¡incluso mucho más de lo que dice la ley!), y el 89% de las externas trabajan entre 9 y 10 horas. ¿Les pagan por esto? **En el 90.5% de los casos no reciben pago por horas extras.**

El ejercicio de la libertad sindical

Este contexto da una idea de la importancia particular que tiene para las trabajadoras domésticas la posibilidad de ejercer el derecho de libertad sindical. Sin embargo, existiendo en Colombia una tasa de sindicalización de 0,09% para las mujeres, podríamos hablar de que en un universo de 685.000 trabajadoras domésticas, apenas alrededor de 360 están sindicalizadas. De otro lado, no existen escenarios de diálogo social permanente para este sector.

A pesar de las condiciones adversas que soportan, las empleadas domésticas sindicalizadas en UTRASD (Unión de Trabajadoras Afro del Servicio Doméstico), **son empleadas de paz que han optado por caminos democráticos, institucionales y pacíficos para conocer sus derechos y exigirlos.** Ellas, aproximadamente 150 mujeres, persisten en su causa, aun cuando este sea un camino que requiere paciencia y enfrenta múltiple obstáculos: el machismo en el sindicalismo, el desconocimiento de derechos, las extenuantes jornadas de trabajo que las dejan sin tiempo para ejercer su labor gremial, y la disgregación de las empleadas, pues cada una está en una casa distinta, o sea, en una unidad productiva independiente lo que hace muy difícil la asociación y los avances como colectividad. [Su Presidenta, María Roa, fue reconocida como una de las 10 líderes más destacadas del país en el 2015.](#)

Las otras dos organizaciones sindicales existentes en Colombia son Sintrasedom, con sede en Bogotá y Sintraimagra, un sindicato de la rama de los alimentos que organiza trabajadoras domésticas. En cualquier caso es necesario promover el fortalecimiento de las organizaciones de base y garantizar el ejercicio de la libertad sindical por parte de las trabajadoras domésticas.

Avances y pendientes tras la ratificación del Convenio 189 de la OIT

A partir de la firma del Convenio, el Ministerio de Trabajo expedió dos importantes decretos en el 2013, tendientes a la formalización laboral: el [721](#) que obliga a los empleadores a vincularlas a una Caja de Compensación Familiar, y el [2616](#), o de “empleadas por días”, que regula la cotización a seguridad social para trabajadores que laboran por períodos inferiores a un mes.

Además, luego del [fallo C-871/14 de la Corte Constitucional](#), este año se espera la promulgación de la Ley de Prima para las empleadas domésticas, gracias al apoyo de las Congresistas Ángela Robledo y Angélica Lozano.

En marzo de 2015 la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, con corte a marzo de ese año, estableció que había un total de **106.480 trabajadores del servicio doméstico que hacían pagos, es decir están formalizados**.

En mayo de 2015, según la Gran Encuesta Integrada de Hogares del Dane, 116.898 trabajadores del servicio doméstico cotizan para una pensión. Y para septiembre de 2015, el 259.000 mujeres del servicio doméstico están cobijadas por salud y pensiones, es decir el 34%.

El número de afiliaciones de trabajadoras domésticas al sistema de subsidio familiar ha pasado [de 30.000 afiliadas en 2014 a 115.607 en 2015](#).

Estratégicamente hablando

Si los hogares en Colombia tienen cuatro personas en promedio, según el DANE, en este momento tenemos 5 millones 75 mil personas que se relacionan permanentemente con una empleada doméstica (725.000 por cuatro personas del hogar donde trabajan remuneradamente y 3 personas más de su hogar donde realizan actividades de cuidado no remuneradas).

Sería estratégico que Estado y empleadores entendieran la importancia de las empleadas domésticas en el desarrollo local.

En tiempos de Internet, redes sociales y teléfonos inteligentes, cuesta entender la desinformación de empleadores y empleadoras de estratos 4, 5 y 6 sobre los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. A pesar de esto, es un hecho que hoy los términos empleada doméstica o trabajadora doméstica, o aún cuando se les llama “muchacha del servicio” o “señora del aseo” se relacionan cada vez más con conceptos de derechos o legalidad.

El posicionamiento de las empleadas domésticas como sujetos de derechos, obtenido por las campañas públicas realizadas a partir del Convenio 189 y la resonancia que estas han tenido en los medios de comunicación, debe estar acompañado de acciones concretas en los hogares.

De nada sirve considerar a las empleadas domésticas “como de la familia” y continuar su vinculación laboral con un contrato verbal, hacerlas trabajar horas extras sin el pago correspondiente, o evadir los aportes de sus prestaciones arguyendo las talanqueras de la tramitología en Colombia y la entrega del dinero correspondiente a la empleada.

Desafíos

Para el Estado:

- **Formular de manera concertada con las organizaciones de trabajadoras y trabajadores una Política Pública integral** para el trabajo decente en el sector y que responda a los ejes de acción planteados en el Convenio 189 de la OIT.
- **Realizar estudios que den cuenta de las dinámicas del sector, en especial sobre el trabajo doméstico rural, en trabajo infantil y el trabajo forzoso. Asimismo, sobre las y los empleadores.**
- **Formular una estrategia de inspección laboral** e implementar mecanismos de control y de acceso a la justicia para ellas.
- **Masificar la pedagogía** para empoderar a las trabajadoras domésticas y para sensibilizar e informar a los empleadores en deberes y derechos alrededor de este oficio.
- **Agilizar la contratación** valiéndose de herramientas TIC y de alianzas público – privadas.
- **Formulación de una política** para la eliminación del trabajo forzoso en el sector y estrategias para la protección de las trabajadoras migrantes.
- **Promover el fortalecimiento de las organizaciones sindicales** de trabajadoras domésticas.
- **Activar el mecanismo para el diálogo social entre Estado y organizaciones sindicales y otras organizaciones de la sociedad civil para el avance del Convenio 189**, mecanismo incluido en el proyecto de ley de prima.

Para las y los empleadores

Empleadoras y empleadores podrían hacer una revolución social pacífica en Colombia al garantizar el cumplimiento de TODOS los derechos de ley de la empleada doméstica de su hogar. Y simultáneamente con la responsabilidad frente a la ley, camina la ética; esa voz interna que habla, por ejemplo, sobre las desigualdades sociales. ¿Qué sueños laborales y personales tendrá la empleada doméstica de mi casa? Puede ser una pregunta cuya materialización requiere del apoyo de los empleadores a través de gestiones o de acciones redistributivas.

Aunque hay avances legislativos y de posicionamiento de las empleadas domésticas como sujetos de derechos, la deuda histórica es gigante y la materialización o aplicación de la normatividad aún no llega a sus vidas de manera significativa.



María Roa B.
Presidenta UTRASD
Unión de Trabajadoras Afro del
Servicio Doméstico en Colombia
Cel. 3137174648
Tel. 4 + 5122330
presidencia.utrasd@gmail.com
www.ens.org.co



Viviana Osorio P.
Área Mujeres Trabajadoras
Escuela Nacional Sindical
Cel. 3006724955
mujer@ens.org.co
@ENSColombia
@TrabajoDecente
www.ens.org.co



Andrea Londoño S.
Coordinadora de Proyecto
Fundación Bien Humano
Cel. 310 8450654
andrealondonocomunica@gmail.com
@BienHumano
@Empleadas_Hogar
www.bienhumano.org