



Agencia de Información Laboral



De la serie “Casos del CAL”

Cuando las empleadas domésticas son atropelladas en sus derechos laborales

—Crónica de Manuela Torres—

En nuestro medio el trabajo doméstico siempre ha tenido una connotación asociada al servilismo, a la discriminación racial e incluso a la esclavitud, además de ser un oficio ejercido casi exclusivamente por mujeres, gran parte de ellas migrantes de las zonas rurales. Hoy, que la legislación laboral en muchos países ha comenzado a reconocer los derechos de quienes se dedican a esta actividad (hay un convenio de la OIT al respecto), no son pocos los empleadores que los pasan por alto, y el maltrato continúa siendo un común denominador. Es el caso de María Inés Arango y Rosmery Tuberquia, dos mujeres que llegaron a Medellín huyendo de la violencia en el campo antioqueño para dedicarse al oficio doméstico, su única opción laboral dado su escaso nivel educativo y el total desconocimiento de las posibilidades de la vida urbana. Pero fueron víctimas de personas inescrupulosas que las explotaron laboralmente aprovechándose de la ignorancia de sus derechos.

Rosmery, oriunda del municipio de Cañas Gordas, tiene ya una larga experiencia en el servicio doméstico. Llegó a Medellín en 1992, a la edad de 19 años (hoy tiene 39) y desde entonces ha trabajado sin cesar en casas de familia. Ningún mal recuerdo la asalta cuando habla de los distintos hogares donde trabajó, hasta que se refiere a Sol, su última empleadora, propietaria de una pensión estudiantil en el barrio Los Colores, al occidente de Medellín.

A la casa de Sol llegó recomendada por una amiga suya, y comenzó a trabajar en el 2010, mediante un acuerdo verbal que resultó muy desfavorable para Rosmery, pues quedó sometida a una jornada de 12 horas, 6 días a la semana (incluso algunos domingos y festivos) por un precario sueldo de \$420 mil mensual (menos del salario mínimo legal de aquel año) y sin el pago de salud ni pensión. “La necesidad me obligó a quedarme ahí”, dice Rosmery.

Al finalizar el primer año, Sol le pagó \$500 mil pesos, suma que incluía el sueldo de diciembre y su liquidación, lo cual sorprendió a Rosmery, quien esperaba una suma mayor que incluyera las vacaciones y demás prestaciones sociales que la ley establece, a excepción de las primas de servicio, porque la ley no las reconoce dentro del servicio doméstico.

Como no valieron los reclamos que le hizo a su empleadora, le pidió a ésta que le diera una constancia escrita del pago, como había ocurrido en sus anteriores empleos.

—Ah, eso no. En esta casa no es así, no entregamos constancias— fue la respuesta que obtuvo de Sol.

Así y todo, Rosmery siguió laborando en el hogar de Sol hasta un día de principios de enero de 2012, cuando ocurrió un incidente que determinó que ésta la despidiera. Ese día Rosmery, madre soltera de un hijo de 9 años, pidió autorización para salir más temprano y hacer una diligencia en el colegio de su hijo, a lo cual Sol se negó. Según ésta dijo en su alegato, Rosmery la miró “muy feo”, y esa fue razón suficiente para despedirla y sólo pagarle \$20 mil por 5 días que llevaba laborados.

Caso similar es el de María Inés, quien también llegó a trabajar a Medellín muy joven, proveniente de Andes en Antioquia, municipio donde nació. Hoy, a sus 49 años de edad, enfrenta un conflicto laboral con los últimos patrones que tuvo: Rosa e Iván, una pareja de la tercera edad residente en el barrio Conquistadores para quienes laboró 8 años ininterrumpidos. Fue despedida por llegar tarde al trabajo, no obstante tener autorización para hacerlo. O sea que su despido, al igual que el de Rosmery, también fue injustificado.

El caso es que la hora del comienzo de su jornada (7 de la mañana) siempre implicó un conflicto para María Inés, pues ella vive en Belén Las Violetas, un barrio que no sólo está apartado sino que además padece el flagelo de la violencia entre pandillas, lo que agrava el flujo de transporte público en la zona.

“Ellos nunca entendieron lo difícil que es para mí el transporte, incluso cuando realmente nunca me necesitaron a una hora en punto”, insiste.

Así que el pasado 19 de junio llegó a trabajar a las 8:30 de la mañana, merced a que tenía un permiso acordado con Iván, el señor de la casa. Pero hacia las 11 de la mañana Rosa se levantó, y con su temperamento habitualmente conflictivo le preguntó a su marido: “¿Y esa hijueputa a qué horas llegó?”, frase que María Inés escuchó.

Así que muerta de la ira por el insulto, le reclamó a su patrona, a lo que ésta le respondió con el despido. Le dijo que se largara de su casa, e incluso le recomendó que se dirigiera a la oficina del trabajo para que la liquidasen, pues allí “no había dinero para ella”.

El señor Iván intentó calmar la situación diciéndole a María Inés que no prestara atención a las palabras de su esposa, pero ésta ya no admitió más razones.

—“No, ya me cansé de tanto maltrato, me quiero ir de aquí” —fue su respuesta.

Al salir María Inés sólo recibió \$5 mil pesos por una semana de trabajo.

“Ustedes tenían derecho a más”

Ambas mujeres se acercaron al Centro de Atención Laboral (CAL) y expusieron su caso en busca de ayuda. Allí los asesores jurídicos les señalaron la lista de responsabilidades que, de acuerdo con la ley, sus empleadores estaban en obligación de asumir. Ambas quedaron atónitas al entender que todos sus derechos les habían sido conculcados.

En 2011, Colombia inició trámites para ratificar el Convenio 189 de la OIT, que plantea una regulación para asegurar trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, o sea que se garantice igualdad de trato entre trabajadores domésticos y trabajadores en general con respecto a la protección a la seguridad social, las jornadas de trabajo, la compensación por horas extras, los períodos de descanso diario y semanal, y el pago anual de vacaciones.

María Inés se mostró indignada al enterarse de que nunca a ella, ni siquiera cuando trabajó como interna, le pagaron el salario mínimo, ni le cotizaron a salud, ni mucho menos pensión. Rosa, su última patrona, siempre le dijo que las pensiones eran sólo para los profesionales, no para las muchachas del servicio.

Como ni a Rosmery ni a María Inés se les reconocieron esos derechos mínimos, los asesores del CAL procedieron a redactar oficios con sus respectivas reclamaciones, en los que se indican las sumas que se les adeudan y las consecuencias jurídicas en caso de incumplirlas, las cuales están contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo (Art. 65)m, donde aparece el concepto de “indemnización moratoria”, popularmente conocido como “brazos caídos”, que ordena al empleador pagar al trabajador el valor de un día de salario por cada día de retraso en el pago.

Ante la negativa de las empleadoras

Rosmery decidió ir a entregarle personalmente el oficio a Sol, su empleadora, pero la hija de ésta, que a la sazón es abogada de oficio, dijo que su mamá no se encontraba y se negó a recibir el documento. “Entonces yo lo tiré debajo de la puerta y ella lo devolvió”, recuerda.

María Inés, por su parte, tuvo que entenderse con el abogado de sus empleadores, quien le ofreció \$1 millón como liquidación por ocho años de trabajo,

oferta que por supuesto ella rechazó. Según sus cálculos, lo que le adeudan asciende a \$10 millones.

Ante la negativa de sus empleadores a reconocerles los pagos a que tienen derecho, el paso siguiente para ambas fue acudir al consultorio jurídico de la Universidad de Antioquia a fin de interponer demanda ordinaria laboral.

Ambas confiesan no entender completamente dicho proceso y se muestran un poco escépticas sobre la eficacia del mismo. Por ahora deben conformarse con esperar los resultados de un proceso que puede tardarse entre 6 meses y un año, un tiempo que para María Inés puede ser angustioso teniendo en cuenta su situación: tiene tres hijos que sostener y aún se encuentra desempleada.

En el caso de Rosmery el proceso es más complicado, pues al no existir ningún documento que compruebe la relación laboral, debe apoyar su declaración con testigos. Pero los universitarios que vivían en la casa de Sol se negaron a colaborarle, y esta es la hora en que no sabe a qué otro recurso acudir para ganar el caso. Ambas se muestran desesperanzadas.

La opinión del CAL

El servicio doméstico tiene una consideración especial en la ley colombiana, no porque sea una labor diferente desde el punto de vista de la relación entre empleador y trabajador(a), sino porque se presta dentro de los hogares de familia, en el campo o en la ciudad, y éstos no producen utilidades económicas. No obstante, ello no faculta al empleador para contratar personal de servicio doméstico de manera precaria, pues todas las y los trabajadores tienen igualdad de condiciones ante la ley y, en ese sentido, tienen los mismos derechos durante la vigencia del contrato y con ocasión de su terminación.

Quien contrata personas para el servicio doméstico, tiene con ellas exactamente las mismas responsabilidades que el empleador tradicionalmente considerado (empresario). Nada justifica ni permite la sustracción a una o varias de estas obligaciones, que incluyen el pago de un salario (que no puede ser inferior al mínimo legal), la afiliación a la seguridad social integral (salud, pensiones y riesgos profesionales), y la totalidad de prestaciones que consagra la ley, salvo la prima de servicios, dado que esta prestación se fundamenta en la utilidad de la empresa, y los hogares de familia no generan utilidad. Claro que esto resulta contradictorio teniendo en cuenta que en Colombia a todo trabajador se le reconoce la prima de servicios, aun cuando la empresa no genere utilidades.

Pero además, al empleador del servicio doméstico se le exige un trato digno para sus trabajadores(as) y la aplicación de las causales justas (arts. 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo) a la hora de terminar el contrato, so pena de tener que pagar la indemnización por despido injusto que contempla la ley.

En la práctica los empleadores, particularmente los del servicio doméstico, acuden a cualquier capricho y lo esgrimen como una causa para despedir al trabajador o trabajadora, aún conscientes de su obligación de indemnizar, pero no les cancelan tal indemnización.

En estas condiciones, los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico pueden reclamarle directamente a su empleador el pago de la indemnización, junto con los demás derechos insatisfechos de acuerdo con la ley; o acudir a la autoridad judicial para reclamarlos. Si el empleador conscientemente no accede al pago, la única salida efectiva que queda es acudir al juez laboral para reclamar por esa vía el reconocimiento y pago de la indemnización y demás derechos no reconocidos en vigencia del contrato y con ocasión del despido.

Para acudir ante el juez se requiere presentar una demanda por intermedio de un abogado titulado o un consultorio jurídico (cuando la cuantía del caso lo permite). Y dentro del proceso serán admisibles todas las pruebas que legalmente permitan demostrar la existencia del contrato (testimonios, documentos, interrogatorio de parte, etc.).

En la práctica lo que se ven son enormes dificultades con el acopio y manejo de las pruebas, debido a varias causas: las prácticas informales de vinculación en el servicio doméstico, la falta de afiliación a la seguridad social, la ausencia de inspectores del trabajo en este sector, y la ausencia de otros trabajadores en el lugar de trabajo (por lo general los testigos directos son personas allegadas al empleador o familiares suyos). Sin embargo, en un momento dado la falta de testigos no es óbice para que el proceso genere resultados favorables al trabajador o trabajadora, porque, como se dijo antes, se admiten otras pruebas que permitan probar las condiciones laborales y la relación de trabajo.