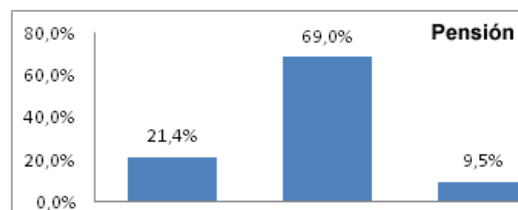
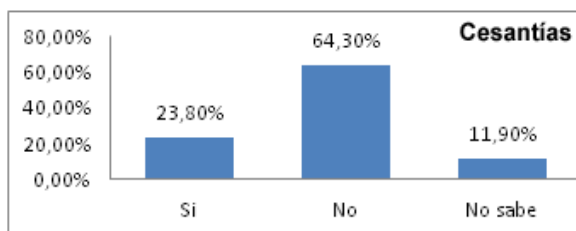
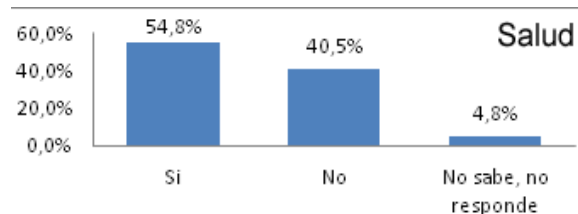
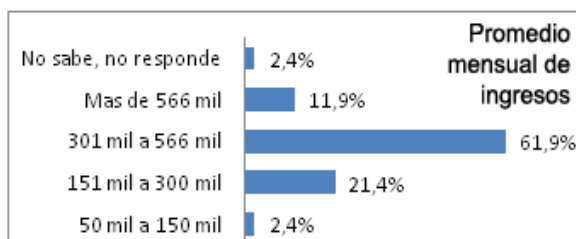


El hogar, un lugar de trabajo indecente

En el fondo todos lo sabíamos, pero ahora nos los dicen con datos objetivos de la investigación Barriendo la Invisibilidad: las empleadas del servicio afro de Medellín son víctimas de discriminación económica, de género y racial. A la pregunta “le gustaría cambiar de trabajo”, el 76% responde, sí. ¿Tienen razones para la insatisfacción o son malagradecidas?

El promedio de **ingreso mensual** del 62% de ellas está entre \$301.000 y \$566.000; el 21% reciben entre \$151.000 y \$300.000, un 12% gana más de \$566.000 y a las demás les pagan menos de \$150.000. Es una paradoja la supervaloración que se oye dar a los patrones y patronas sobre sus empleadas domésticas, clasificándolas como necesarias para la armonía familiar, y la representación de este enaltecimiento en el salario que les asignan.

En cuanto al fondo de **pensiones**, el 69% no están afiliadas, el 21% sí, y el 10% no sabe. Cuando se indagó sobre las causas de la no afiliación a la pensión, las empleadas dijeron no tener dinero para pagarlo, o no saber cómo hacerlo, y no exigirlo al empleador. Parecido les sucede con el fondo de **cesantías**: el 64% no está afiliada, el 12% no sabe, y el 24% sí cuenta con este ahorro para el futuro. La afiliación a la seguridad social en **salud**, tiene un agravante estructural: el 55% dice estar afiliada, el 40% no y el 5% no sabe; pero cuando se quiere saber por qué no están afiliadas, es común oírles: “Yo no dejo que mis patronas me afilien a salud, porque pierdo mi Sisben”, o “Ella (la patrona) y yo pactamos que me pagaba un poquito más por el día de trabajo porque yo ya tenía Sisben”. Es evidente el desconocimiento que tienen sobre sus derechos laborales, y la negligencia, por decir lo menos, de los empleadores, para cumplir su responsabilidad patronal.



Es el concepto de *Trabajo Decente* de la OIT, el marco conceptual de esta investigación, y que a su vez sintetiza las aspiraciones de un individuo durante su vida laboral: **existencia de empleo suficiente, garantía de derechos para el trabajador, protección social y diálogo social**. La OIT aterriza estos conceptos en cuantiosos indicadores como la medición de “horas socialmente desfavorables”, para el caso, un 59,5% de las mujeres que trabajan en casas dice que los horarios de trabajo con incompatibles o muy incompatibles con sus responsabilidades familiares.

Aflora aquí la pugna entre lo privado y lo público, entre lo que sucede dentro de una casa como el espacio donde no aplica la acción del estado, y un trabajo asalariado regulado por el estado, con todos los derechos contractuales. La prueba de esta injusticia es que una trabajadora del aseo de una oficina o empresa recibe todos los beneficios laborales por parte de su empleador, pero si hace las mismas labores dentro de una casa, pierde muchos de estos. Este problema nace por la carga de prejuicios sobre los trabajos domésticos como oficios inherentes al hecho de ser mujer. La discriminación de género es en ellas el pan de todos los días. ¿Por qué se paga más a un vigilante, mensajero u obrero de la construcción, que también tiene baja calificación académica y laboral?

“Son las trabajadoras domésticas internas las que están expuestas a mayor cantidad de violaciones, dada su relación de dependencia con el hogar y la dificultad para poner en conocimiento de autoridades competentes las distintas violaciones a sus derechos”, como la jornada de trabajo que en el 91% de los casos va hasta las 18 horas diarias: muchas de ellas están de pie antes de que el primero de la casa se despierte y trabajan hasta “despachar” al último miembro de la familia en llegar. ¿Les pagan horas extras? Nunca.



En Colombia hemos evolucionado. Ha mermado el maltrato despiadado y viene calando en la sociedad la tendencia cultural del respeto a todos por igual. Hay esperanzas gracias al piso legislativo y a la voluntad política para ejecutarlo: estrenamos en diciembre la ley 1595 del 2012, mediante la cual se aprobó el Convenio 189 de OIT, sobre el trabajo decente para las trabajadoras domésticas (se usa el género femenino por ser la amplísima mayoría), situación que abre un panorama internacional para la vigilancia de las condiciones de trabajo decente en este grupo poblacional.

La investigación, financiada por Solidarity Center. American Center for International. Labor Solidarity, AFL-CIO, fue presentada el 23 de marzo en Medellín, como uno de los puntos de la conmemoración del Día Mundial de la Empleada del Servicio Doméstico, fijado por la OIT para los 30 de marzo. La metodología usada, de investigación social cualitativa (Galeano), combinó recolección de información cuantitativa (encuestas) y cualitativa (observación, grupos focales, entrevistas y talleres), partiendo de 120 mujeres sensibilizadas, 42 encuestadas y 12 entrevistadas.

Además de los temas mencionados, el trabajo indagó sobre sus características socioeconómicas, la migración desde sus lugares de nacimiento, la afiliación a riesgos profesionales, el pago de vacaciones, la dotación, los elementos de protección, y el pago de la prima de servicios. Sobre esta última hay una reclamación pendiente pues no está contenida como obligación del empleador, con el argumento de que los hogares no son unidades económicamente productivas que generen utilidades. El otro lado de esta moneda es que patronos y patronas delegan los oficios domésticos y el cuidado de sus hijos a las empleadas, para ocuparse de la generación de ingresos o rentas, y además, existe el principio de que a igual trabajo igual remuneración.

La **discriminación racial** también quedó en evidencia en este trabajo de la Escuela Nacional Sindical – ENS y la Corporación Afrocolombiana de Desarrollo Social y Cultural – Carabantú: el 55% de las mujeres dice haber sido víctima de discriminación por color de piel en sus lugares de trabajo, versus un 43% que no percibieron discriminación por ser afrocolombianas, negras, morenas o “de color”. Pero en el siguiente testimonio se ve cómo este último porcentaje viene naturalizando el racismo como estrategia de subsistencia: “Yo no le paro bolas a esas cosas pa’ no meterme en problemas, yo lo que necesito es trabajar”.

El 98% de las mujeres consideran que un sindicato como la Unión de Trabajadoras Domésticas Afrocolombiana – Utrasd, recientemente creado, y cuya junta directiva fue presentada este 23, mejorará sus condiciones laborales, porque la unión les permitirá ser escuchadas y generar mayor impacto, cosa que no han logrado de forma individual en las casas de las tan bien ponderadas familias paisas.

Barriendo la Invisibilidad de las trabajadoras domésticas afrocolombianas en Medellín es el título de la investigación que hace parte del proyecto para la reivindicación de los derechos laborales de este grupo social. [@Empleadas_hogar](#) es su cuenta de Twitter.

Andrea Londoño S.
[@Andrealondonosa](#)
Comunicadora social - periodista
24 de marzo de 2013
Medellín, Colombia