

Resumen de la Investigación
“Obstáculos culturales, legales y económicos para la formalización del trabajo doméstico remunerado: la perspectiva de los y las empleadoras”

Ganadora del premio a la investigación social Nicanor Restrepo Santamaría, de Proantioquia, 3a. Versión, año 2021.

QUÉ MOTIVÓ ESTA INVESTIGACIÓN

“En Colombia llevamos 8 años investigando, interviniendo, apoyando a las organizaciones de trabajadoras domésticas para avanzar en el cumplimiento de sus derechos laborales, y, aún con el respaldo del gobierno, la informalidad laboral sólo ha mejorado un 5%, pasando de 85% en el 2010 a 80% en el 2018. Debemos buscar otro camino complementario que acelere este proceso. Si hasta el momento el movimiento social ligado al trabajo decente para las empleadas domésticas ha estado focalizado en el segmento de la oferta de trabajo doméstico, es decir, las empleadas, y hemos obtenido tan poco, quizás cambiando el foco hacia la demanda del servicio de trabajo, es decir, los empleadores, se logre acelerar y masificar la formalización laboral, factor clave para garantizar dignidad al sector del trabajo doméstico remunerado”.

Esta reflexión fue el detonante para que en el 2018, cinco profesionales de los sectores académico, empresarial y social, que traían al trabajo doméstico como centro de sus actividades, decidieran unirse para realizar la investigación “Obstáculos Culturales, Legales y Económicos para la Formalización del Trabajo Doméstico Remunerado: la Perspectiva de los y las Empleadoras”, estudio ganador en el 2021 del Premio a la investigación social Nicanor Restrepo Santamaría, de Proantioquia, 3a. versión. El equipo de investigación estuvo conformado por Andrea Londoño Sánchez, coordinadora del trabajo, Valentina Montoya Robledo, Laura Penagos Zapata, Marcela Vargas Aguiar y Matteo Cera; y la asesoría metodológica de Javier Pineda Duque.

Además de llenar el vacío de conocimiento en Colombia en cuanto a estudios contemporáneos para entender la perspectiva de los empleadores frente al trabajo doméstico remunerado, el equipo se propuso priorizar las razones por las cuales los empleadores incumplen las normas laborales del trabajo doméstico, para que mediante el uso de una metodología investigación - acción, se plantearan soluciones.

RADIOGRAFÍA DEL SECTOR

Aunque Colombia fue el decimo cuarto Estado en el mundo en adoptar el Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo – OIT sobre derechos de las trabajadoras domésticas, a través de la Ley 1595 de 2012, la radiografía laboral en cifras del 2018 de las cerca de 700.000 personas del sector, representado en un 95% mujeres, es dramática:

- 1 de cada 4 mujeres que se gana un salario en América Latina es una trabajadora doméstica -OIT.
- Ellas son aproximadamente el 7% de la población ocupada femenina del país (DANE, 2018a).
- Sólo 1 de cada 10 tiene contrato.
- Sólo el 14% cuenta con aseguramiento a riesgos laborales.
- Sólo el 14% está afiliada al régimen contributivo de salud.
- El 60,5% está afiliada al régimen subsidiado de seguridad social.
- Sólo 13% está afiliada a pensión de jubilación, lo que equivale a que el 87% no tienen la opción de pensionarse.
- Sólo el 3,9% recibieron la prima de servicios.
- El 28% trabajaba más de 48 horas a la semana y 9,3% trabajaba entre 65 y 103 horas semanales.

CÓMO LO HICIMOS

La investigación se hizo con una metodología mixta: cualitativa y cuantitativa que buscaba, a través de encuestas (componente cuantitativo) identificar los factores culturales, legales y económicos del incumplimiento; es decir, quisimos encontrar las razones que mueven a los empleadores a contratar una empleada doméstica, a abortar un proceso de contratación formal o a llevar el proceso hasta el final.

Las 473 encuestas se practicaron, vía digital, a empleadores principalmente de Bogotá y Medellín, de dos grupos: por un lado, a los clientes de la empresa Hogaru, que presta servicios de trabajadoras domésticas a los hogares, así como la afiliación laboral de estas; por otro lado, a la audiencia en redes sociales de la iniciativa Hablemos de Empleadas Domésticas.

La encuesta estaba dividida en 28 preguntas -13 de respuesta cerrada, 3 de opción múltiple y 12 abiertas-. Las preguntas se enfocaron en los factores del incumplimiento de tipo cultural (desvalorización del trabajo de cuidado), legal (desconocimiento de la ley, obstáculos y contradicciones legales, falta de sanciones frente al incumplimiento), y económico (alto costo del trabajo doméstico frente a los ingresos del hogar y la tramitología). Por otra parte, preguntaba por las medidas que pueden adoptarse para mejorar la formalización y se dejó una

pregunta abierta para saber si los empleadores querrían crear una asociación para formalizar el trabajo doméstico.

El aspecto cualitativo tuvo varios componentes. Se realizaron grupos focales con dos grupos de estudiantes de posgrado en Mercadeo de la Universidad EAFIT (parte cualitativa), lo que permitió ahondar aún más en los resultados encontrados. Los grupos estuvieron en cabeza de María Claudia Mejía Gil, docente y coordinadora de los posgrados en Mercadeo de esta universidad. Se realizaron entrevistas con empleadores como parte de la investigación doctoral que venía desarrollando Valentina Montoya, y se incluyeron resultados de las encuestas realizadas por Laura Penagos para su investigación de grado en derecho.

HIPÓTESIS Y RESULTADOS

De acuerdo con las tres categorías de la investigación: culturales, legales y económicas, los principales obstáculos para formalizar una trabajadora doméstica, según las empleadoras (la encuesta fue contestada por un 74% de mujeres empleadoras), son:

Obstáculos culturales

La histórica subvaloración social de los trabajos que se realizan dentro del ámbito privado, como es el trabajo doméstico remunerado, está evidenciado como obstáculo en **el 28% de las empleadoras que dicen que las prestaciones sociales del servicio doméstico tienen un alto costo**, lo cual no tiene consistencia con los ingresos económicos presumibles en los estratos 4, 5 y 6, a los cuales pertenecen la mayoría de las encuestadas. Otro indicio de esto es que **el 39% de las empleadoras sienten que es discrecional negociar los mínimos laborales con la trabajadora**. Sociólogos como Pierre Bourdieu denominan estos comportamientos como dominación simbólica, en tanto las empleadoras, como el grupo dominante, consideran que el salario mínimo legal puede ser negociado a la baja y que están en una relación de iguales. La Ley, por su parte, genera una mayor vulnerabilidad a la trabajadora doméstica al permitir que se les pague hasta un 30% del salario en especie.

De otro lado, **el 33% de las encuestadas relataron que otra de las razones del incumplimiento legal es que la empleada se niega a ser afiliada a la seguridad social** como cotizante debido al miedo a perder otros subsidios o beneficios del Estado. Esto se basa en un mito que parte de la desinformación de las trabajadoras sobre sus derechos ligada a una historia de informalidad laboral.

La investigación arroja también resultados que muestran **mayor valoración del trabajo doméstico, como que el 77% de las empleadoras refieren que las trabajadoras**

domésticas pueden ganar lo mismo que mujeres en otros trabajos feminizados y realizados en el ámbito público, como el de secretaria o vendedora de un comercio. En el mismo sentido, **el 93,9% consideran justo que las trabajadoras domésticas reciban la prima de servicios**, aunque la realidad es que sólo el 29% de las empleadas domésticas la recibieron en el 2018.

Obstáculos legales

Las razones legales para el incumplimiento apuntan a la tramitología y al desconocimiento del derecho. **Un 45% de las encuestadas afirmaron que los trámites son muy engorrosos.** Este incumplimiento lo podemos entender según el marco teórico del académico Ramón Soriano quien habla de los efectos del desconocimiento del derecho. Como los trámites son confusos, las prestaciones múltiples y cambian según la modalidad de la contratación (por días o tiempo completo), las empleadoras tienen dificultad para cumplir con las prestaciones sociales de las trabajadoras domésticas. Se trata de un caso de ineficacia jurídica general e instrumental de la Ley.

Para complementar, se observa que **un 21.1% de las encuestadas dice no saber si las trabajadoras domésticas tienen más derechos que deberes.** Este desconocimiento por parte de las empleadoras podría deberse a la ignorancia general de la Ley, a causa de la multiplicidad de leyes y a la tramitología. Aunque no es necesaria una comprensión absoluta de la norma jurídica por parte de los sujetos, sí deben tener unos criterios mínimos para poder transmitir, compartir, y cumplir con las normas (Soriano, 1997).

Obstáculos económicos

Las razones económicas del incumplimiento incluyen la tramitología y los costos financieros de la formalización. **El obstáculo más mencionado es el alto costo versus el presupuesto asignado en el hogar (58%).**

Por estrato socioeconómico, frente al costo mayor al presupuesto asignado, para el 87% de las empleadoras de estrato 4 este es el mayor obstáculo, para el 73% en el estrato 5, y para el 58% de las empleadoras en estrato 6. La encuesta mostró que para los estratos con menor capacidad adquisitiva, los costos de la seguridad social representan un mayor obstáculo que para los estratos más altos.

Los trámites engorrosos frente a las obligaciones de seguridad social también corresponden a razones económicas para el incumplimiento de las prestaciones. Desde la perspectiva económica, como lo definen De Soto, Loayza y Alonza, las empleadoras quieren evadir el cumplimiento de los requisitos burocráticos presentes en los trámites excesivos, y por eso

prefieren no afiliar a las trabajadoras a la seguridad social. Frente a la pregunta sobre cuáles son los mayores obstáculos para el cumplimiento de la seguridad social, **el 45% de las empleadoras no cumplen porque los trámites son muy engorrosos**. En cuanto al obstáculo que interpone la trabajadora que no quiere ser afiliada a la seguridad social, también existen razones económicas. De Soto y Loayza establecen que una de las causas de la informalidad laboral es el temor de las personas a perder beneficios gubernamentales por formalizarse. Las trabajadoras del servicio doméstico pueden ver en la informalidad laboral una estrategia para aumentar sus ingresos y que les paguen directamente, parcial o totalmente, los aportes en salud. Ellas prefieren obtener beneficios económicos inmediatos, además de ahorrarse un trámite engorroso cuando retornen al sistema subsidiado. De hecho, **el 33% de las encuestadas relataron no formalizan a la trabajadora porque ésta se niega a ser afiliada como cotizante a la seguridad social** por miedo a la tramitología de retornar al régimen subsidiado.

PROPUESTAS

A partir de las respuestas de las encuestas, las propuestas para favorecer la contratación formal de una trabajadora doméstica son:

- Contratar a un tercero para la gestión de formalización: 58%
- Cambiar de mentalidad: 46%
- Simplificar procedimientos para formalización: 46%

Si sumamos contratar a un tercero y simplificar los procedimientos, encontramos que esta es la variable más importante.

Por nuestra parte, como equipo de investigación, planteamos una propuesta ambiciosa y factible; la indignidad de vida e informalidad laboral de las trabajadoras domésticas no puede perpetuarse.

Se debe crear un modelo escalable que impulse masivamente la formalización laboral, apoyado en las TIC. Mediante el modelo se ofrecerían, gratis o a un precio significativamente menor al de las empresas privadas actuales, tres servicios básicos: contratación, gestión de nómina y novedades, y liquidación laboral de trabajadoras domésticas. Priorizamos la estrategia hacia las empleadoras de estratos medios y bajos, dadas sus mayores dificultades económicas para formalizar a las trabajadoras. En un hogar de estrato medio es probable que coexistan una de sus miembros que labora como trabajadora doméstica y otra trabajadora doméstica contratada por ese hogar. Es estratégico buscar un modelo social que genere confianza entre las usuarias, para minimizar sus costos y dirigirlo a estratos socioeconómicos medios y bajos. Es probable que los estratos más altos migren a este modelo, lo cual significaría avanzar en el objetivo de masificar la formalización laboral para las trabajadoras domésticas en Colombia.

AGRADECIMIENTOS

El equipo de investigación agradece a [Proantioquia](#) por estimular la investigación social a través del Premio Nicanor Restrepo Santamaría, el cual nos ha sido otorgado en su tercera versión, y expresa su gratitud con el jurado del premio, integrado por Patricia Nieto, periodista, docente e investigadora de la Universidad de Antioquia; David Bojanini, Miembro honorario del Consejo Directivo de Proantioquia y expresidente del Grupo Sura; y Jorge Blandón, artista, y gestor cultural y de proyectos comunitarios.

Agradecemos también a las siguientes personas e instituciones que nos ofrecieron su apoyo durante la investigación:

- A las trabajadoras domésticas que cada día se dedican a una labor esencial para el cuidado de la vida y la economía en Colombia, y en particular a uno de sus sindicatos: Utrasd - Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico.
- A Javier Pineda Duque, asesor de la investigación por su generoso compromiso personal y académico.
- A los estudiantes de posgrado del Departamento de Mercadeo de la Universidad Eafit y a su Coordinadora María Claudia Mejía Gil.
- A José Londoño Botero, estudiante de economía de la Universidad Eafit y a Daniel Cuartas Rocha, consultor independiente, por el apoyo en el análisis estadístico.
- Amigos, conocidos y personas anónimas que desde el primer momento ofrecieron su apoyo a este ejercicio como un apoyo a la causa de la dignidad de las trabajadoras domésticas en Colombia.
- Periodistas y medios de comunicación dispuestos permanentemente a visibilizar esta problemática como una forma de generar cambio social basado en derechos.

[Clic aquí para descargar la investigación completa presentada.](#)

Medellín, Colombia
19 de mayo de 2021