

**EL TRABAJO DOMÉSTICO DESDE LA ÓPTICA DE LA EFICACIA DE LA
NORMA**

DAVID GIRALDO VALENCIA

LAURA PENAGOS ZAPATA

Trabajado de grado presentado como requisito parcial para optar al título de Abogado

Asesor: YULIETH TERESA HILLÓN VEGA

MEDELLÍN

UNIVERSIDAD EAFIT

ESCUELA DE DERECHO

2017

TABLA DE CONTENIDO

EL TRABAJO DOMÉSTICO DESDE LA ÓPTICA DE LA EFICACIA DE LA NORMA.....	1
TABLA DE CONTENIDO.....	2
TABLA DE FIGURAS	5
Tabla 1. Explicación tamaño de la muestra de la encuesta realizada. 34.....	5
Figura 1: Respuestas a la pregunta “¿De dónde proviene usted?” 35	5
Figura 2: Respuestas a la pregunta “¿Qué edad tiene?” 35	5
Figura 3: Respuestas a la pregunta “¿Qué modalidad de trabajo tiene?” 36.....	5
Figura 4: Respuestas a la pregunta “¿Cuánto tiempo lleva laborando como trabajadora doméstica en cualquiera de estas modalidades?”	5
37.....	5
Figura 5: Respuestas a la pregunta “¿Qué tipo de contrato laboral tiene actualmente?” 38	
5	
Figura 6: Respuestas a la pregunta “¿Cuál de las siguientes frases describe mejor su salario	
39.....	5
Figura 7: Respuestas a la pregunta “¿Cree que recibe el pago adecuado para las funciones que	
40.....	5
Figura 8: Salario percibido por trabajadoras domésticas que creen que el pago que reciben para las funciones que realizan no es adecuado	
40.....	5
Figura 9: Respuestas a la pregunta “¿Cuántas horas trabaja por día?” 41	5
Figura 10: Respuestas de trabajadoras internas a la pregunta “¿Cuántas horas trabaja por día?”	

42	Figura 11: Respuestas de trabajadoras externas a la pregunta “¿Cuántas horas trabaja por día?”	5			
42	Figura 12: Respuestas a la pregunta “¿Recibe vestimenta o calzado para desempeñar su trabajo?”	5			
43		5			
43	Figura 13: Respuestas a la pregunta “¿Está afiliada a EPS?”	44			
43	Figura 14: Respuestas a la pregunta “¿Está inscrita en el SISBÉN?”, formulada a las trabajadoras	no	afiliadas	a	EPS
45		5			
45	Figura 15: Respuestas a la pregunta “¿Está afiliada a pensiones?”	45			
45	Figura 16: Respuestas a la pregunta “¿Está afiliada a ARL (riesgos laborales)?”	46			
45	Figura 17: Respuestas a la pregunta “¿Está afiliada a alguna caja de compensación familiar (COMFAMA, COMFENALCO)?”				
47		5			
47	Figura 18: Respuestas a la pregunta “¿Está afiliada a algún fondo de cesantías?”	48			
47	Figura 19: Respuestas a la pregunta “¿Recibió prima de servicios el año pasado?”	49			
47	Figura 20: Respuestas a la pregunta “¿Recibe auxilio de transporte?”	50			
47	Figura 21: Respuestas de trabajadoras internas a la pregunta “¿Recibe auxilio de transporte?”				
50		6			
50	Figura 22: Respuestas de trabajadoras <i>externas</i> y por días a la pregunta “¿Recibe auxilio de transporte?”				
51		6			
51	Figura 23: Respuestas a la pregunta “¿Sabe qué son las prestaciones sociales?”	52			
51	Figura 24: Respuesta a la pregunta “¿Sabe qué es la oficina del trabajo?”	53			
51	Figura 25: Respuestas de trabajadoras a la pregunta “¿Sabe cómo hacer valer sus derechos como trabajadora?”				
54		6			
54	Figura 26: Respuestas de trabajadoras a la pregunta “¿Ha acudido a alguna instancia para hacer respetar sus derechos laborales?”				

55.....	6
Figura 27: Respuestas a la pregunta “¿Ha pertenecido a algún grupo, asociación o sindicato de trabajadoras domésticas?”	
55.....	6
Figura 28: Respuestas a la pregunta “¿Ha sentido que la condición de trabajadora doméstica ha mejorado en los últimos años?”	
56.....	6
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO 1	11
1.1 Contexto histórico-social del trabajo doméstico	11
1.2 Regulación y jurisprudencia del trabajo doméstico en Colombia	19
CAPÍTULO 2	30
2.1 Incumplimiento de la Norma –Ineficacia Instrumental–.....	30
CAPÍTULO 3	40
3.1 Caracterización demográfica	42
3.2. Salario y jornada laboral.....	46
3.3. Prestaciones sociales	51
3.4. Conocimiento, percepciones y uso de los derechos laborales y sus mecanismos de defensa	59
4.1 ¿Ineficacia instrumental?	65
REFERENCIAS	71

TABLA DE FIGURAS

Tabla 1. Explicación tamaño de la muestra de la encuesta realizada.....	34
Figura 1: Respuestas a la pregunta “¿De dónde proviene usted?”	35
Figura 2: Respuestas a la pregunta “¿Qué edad tiene?”	35
Figura 3: Respuestas a la pregunta “¿Qué modalidad de trabajo tiene?”	36
Figura 4: Respuestas a la pregunta “¿Cuánto tiempo lleva laborando como trabajadora doméstica en cualquiera de estas modalidades?”	37
Figura 5: Respuestas a la pregunta “¿Qué tipo de contrato laboral tiene actualmente?”	38
Figura 6: Respuestas a la pregunta “¿Cuál de las siguientes frases describe mejor su salario mensual?”	39
Figura 7: Respuestas a la pregunta “¿Cree que recibe el pago adecuado para las funciones que realiza?”	40
Figura 8: Salario percibido por trabajadoras domésticas que creen que el pago que reciben para las funciones que realizan no es adecuado	40
Figura 9: Respuestas a la pregunta “¿Cuántas horas trabaja por día?”	41
Figura 10: Respuestas de trabajadoras internas a la pregunta “¿Cuántas horas trabaja por día?”	42
Figura 11: Respuestas de trabajadoras externas a la pregunta “¿Cuántas horas trabaja por día?”	42
Figura 12: Respuestas a la pregunta “¿Recibe vestimenta o calzado para desempeñar su trabajo?”	43
Figura 13: Respuestas a la pregunta “¿Está afiliada a EPS?”	44
Figura 14: Respuestas a la pregunta “¿Está inscrita en el SISBÉN?”, formulada a las trabajadoras no afiliadas a EPS	45
Figura 15: Respuestas a la pregunta “¿Está afiliada a pensiones?”	45
Figura 16: Respuestas a la pregunta “¿Está afiliada a ARL (riesgos laborales)?”.....	46
Figura 17: Respuestas a la pregunta “¿Está afiliada a alguna caja de compensación familiar (COMFAMA, COMFENALCO)?”.....	47
Figura 18: Respuestas a la pregunta “¿Está afiliada a algún fondo de cesantías?”.....	48
Figura 19: Respuestas a la pregunta “¿Recibió prima de servicios el año pasado?”	49
Figura 20: Respuestas a la pregunta “¿Recibe auxilio de transporte?”	50

Figura 21: Respuestas de trabajadoras internas a la pregunta “¿Recibe auxilio de transporte?”	50
Figura 22: Respuestas de trabajadoras <i>externas</i> y por días a la pregunta “¿Recibe auxilio de transporte?”	51
Figura 23: Respuestas a la pregunta “¿Sabe qué son las prestaciones sociales?”	52
Figura 24: Respuesta a la pregunta “¿Sabe qué es la oficina del trabajo?”	53
Figura 25: Respuestas de trabajadoras a la pregunta “¿Sabe cómo hacer valer sus derechos como trabajadora?”	54
Figura 26: Respuestas de trabajadoras a la pregunta “¿Ha acudido a alguna instancia para hacer respetar sus derechos laborales?”	55
Figura 27: Respuestas a la pregunta “¿Ha pertenecido a algún grupo, asociación o sindicato de trabajadoras domésticas?”	55
Figura 28: Respuestas a la pregunta “¿Ha sentido que la condición de trabajadora doméstica ha mejorado en los últimos años?”	56

INTRODUCCIÓN

El trabajo doméstico en Colombia ha sido por muchos años, la principal fuente de trabajo para la mano de obra femenina y, según la OIT, cerca de 7.5% de la fuerza de trabajo femenina en todo el mundo se desempeña en el trabajo doméstico. A pesar de la infra-valoración histórica del trabajo doméstico, es una realidad que el mismo y la mano de obra femenina son factores relevantes para el mercado económico, el mercado laboral y para la reproducción de la fuerza de trabajo en el mundo.

En 2016, de acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE¹, había en Colombia 709.909 trabajadores del servicio doméstico, siendo el 95% de esta población mujeres y el 5% hombres (Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, 2015). En el Área Metropolitana del Valle de Aburrá había para el año en mención, 47.031 trabajadores domésticos (DANE, 2016). A pesar de su importancia para el trabajo del género femenino (o quizás por ello), la regulación del servicio doméstico en Colombia fue desarrollada de manera tardía, lo que ha llevado a la infra-valoración de este tipo de labor, bajas remuneraciones, malos tratos e indiferencia frente a la situación de asimetría laboral de las personas que desempeñan esta actividad.

El trabajo doméstico no ha sido objeto de estudio en profundidad para la economía, ni para la sociología del trabajo, tampoco para la historiografía del trabajo², siendo posible afirmar que fue solo hacia finales del siglo XX que se comenzó a desarrollar su estudio con alguna atención. Ejemplo del atraso en la regulación de esta labor es que solo hasta la promulgación del Decreto 824 de 1988 se introduce una definición legal de trabajador doméstico al derecho colombiano, así:

Entiéndase por trabajador del servicio doméstico, la persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar del trabajo, a una o a varias personas naturales, en la ejecución de

¹ Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

² De acuerdo con Cox (2013), el trabajo doméstico comenzó a ser objeto de investigación durante la década de los 60 del siglo XX, “como parte de los esfuerzos feministas para desnaturalizar la responsabilidad de la mujer” (Cox, 2013, pág. 822) en el trabajo doméstico. Sin embargo, este interés inicial, argumenta la autora, se limitó en su mayoría al trabajo no pago que desarrollaban (y desarrollan aún) las mujeres dentro de sus propios hogares; y fue solo hasta la década de los 90 y el comienzo del siglo XXI que el trabajo doméstico pago se tornó en un tema relevante para los investigadores (Cox, 2013, pág. 824). En ese mismo sentido, afirma Durán (2006) que “la visibilización de las tareas y cometidos dentro de los hogares no ha sido hasta ahora objeto de un esfuerzo similar [al que existe para visibilizar las tareas y puestos de trabajo extradomésticos asalariados]: hay poca reflexión teórica [...] y menos aún, investigación empírica” (Durán Heras, 2006, pág. 154).

tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños y demás labores inherentes al hogar (República de Colombia, 1988).

Ello con los agravantes de que a la fecha ninguna otra definición de trabajo doméstico ha sido expedida por el legislador, ni por el Ministerio del Trabajo; y que la actual fue ampliada solo hasta el 2011, cuando la OIT promulgó el Convenio 189 de 2011 (Sentencia C-871 de 2014 de la Corte Constitucional), ratificado en Colombia el 9 de mayo de 2014 (Organización Internacional del Trabajo, 2011), el cual establece en su primer artículo lo siguiente:

A los fines del presente Convenio:

- (a) la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;*
- (b) la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;*
- (c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico* (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Sin embargo, la ampliación de la definición legal existente en Colombia no implicó una evolución en la regulación del trabajo doméstico, que continuó siendo abarcado y regulado por el Derecho de manera superficial y laxa al establecer los derechos de las trabajadoras y trabajadores domésticos, siendo solo hasta la expedición de la Ley 1788 de 2016 –que reconoce el derecho a la prima de servicios de los trabajadores del servicio domésticos–, que esta labor se igualó en prestaciones frente a las demás modalidades de trabajo contempladas por el derecho colombiano. Ello reivindicó los derechos laborales de miles de mujeres y cientos de hombres que entregan su vida al servicio de otros, y sobrepuso la igualdad a las razones de tipo económico y social que hicieron que por décadas el legislador, las altas cortes y la comunidad en general no se preocuparan porque este grupo de trabajadores desarrollara sus labores en condiciones dignas y de igualdad.

En este último punto cobra especial relevancia el Convenio 189 de 2011, porque más allá de la ampliación que realiza a la definición de trabajo doméstico, reconoce la desidia con la que el Derecho ha tratado esta labor y la invisibilización de la que ha sido objeto, no solo por las instituciones jurídicas, sino también por la sociedad:

Tradicionalmente al servicio doméstico se le ha restado importancia jurídica, económica y social, al estar destinado a reemplazar o complementar la labor del ama de casa que, como tal, es considerada económicamente inactiva. Se trata, como lo han hecho ver estudios especializados, de una actividad “invisible” para el resto de la sociedad. (...) Las pautas culturales también aportan a esta visión, pues como antiguamente el trabajo doméstico correspondía a criados o siervos, aún se sigue pensando que esas personas pueden ser explotadas, máxime cuando

ejercen una labor que supuestamente no exige instrucción para desempeñarla (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

A pesar del poco desarrollo legislativo que ha tenido trabajo doméstico en Colombia, es innegable que ha habido cambios normativos importantes en este ámbito recientemente y que estos, de ser aplicados, pueden llegar a tener importantes implicaciones para la población femenina trabajadora³ y para la sociedad en general. Por esto, resulta importante contrastar si esa evolución jurídica ha sido producto de – o ha producido, por lo menos – un cambio en la forma en que se dan ya, en la realidad, las relaciones laborales entre trabajadores domésticos y sus empleadores. Todo ello con mayor urgencia si se tiene en cuenta que el nuestro es un país en que en repetidas ocasiones las normas han sido efigies cuya única función es la de fungir como símbolos sin resultados a la hora de determinar el modo en que han de llevarse a cabo las relaciones humanas (García Villegas, 2009, pág. 29).

Con la consigna, entonces, de que los cambios en las normas que rigen el trabajo doméstico no implican su aplicación, en el presente trabajo se pretende analizar la eficacia de la regulación actual. En ese sentido, y para la consecución de tal fin, se busca realizar un estudio normativo de la actualidad y la evolución de la regulación del trabajo doméstico en Colombia, así como de la evolución socio-histórica que ha tenido el mismo; a la vez que se constata el nivel de cumplimiento de la norma mediante la realización de sondeos. En este punto, es importante señalar también que, teniendo conciencia de la diversidad cultural y, por ende, de grados y formas de cumplimiento de la norma que posee Colombia, se decidió limitar la población de estudio a las mujeres – por ser las principales proveedoras históricas y actuales de mano de obra para el servicio doméstico – que se desempeñen como trabajadoras del servicio doméstico en el municipio de Envigado y la comuna de El Poblado en Medellín; esto último, teniendo en cuenta la similitud de las condiciones socioeconómicas de las personas que residen en estos sectores y su ubicación geográfica con respecto al centro de estudios desde el que se lleva a cabo la investigación.

A través de lo mencionado, el presente trabajo pretende determinar el grado de eficacia de la normatividad vigente al regular este tipo de labor. Lo anterior busca ser desarrollado y analizado mediante el paradigma de la sociología del conflicto, el cual es pertinente para el desarrollo de la investigación como óptica útil a la hora de examinar relaciones de poder en las que el derecho tiene un papel relevante. Así, si bien puede haber un componente fuerte de dominación y las instituciones jugar un rol en la sociedad meramente ideológico, también es posible que ellas permitan la transformación social de dichas relaciones desiguales. Todo ello conduce a que en este trabajo se indague si los avances que se han dado en la regulación del trabajo doméstico son efectivos a la hora de igualar la situación de las trabajadoras domésticas con respecto a la de los demás trabajadores. En este punto es importante aclarar que un estudio sobre la materia en cuestión es relevante no solo para los estudiosos del derecho (y que por ende no puede

³ Como se expondrá más adelante, el trabajo doméstico ha jugado un importante papel a lo largo de la historia de la mujer y el trabajo femenino.

ser entendido como resultado de un mero capricho académico), sino también para todos los ciudadanos, pues la evolución del trabajo doméstico es el resultado de una compleja red de relaciones jurídicas, laborales, económicas y sociales que permea a todos los estratos de la sociedad colombiana.

Por otra parte, para el adecuado alcance del objetivo general planteado (analizar la relación entre las condiciones socioeconómicas de las empleadas del trabajo doméstico de los barrios El Poblado y Envigado que han desempeñado dicha labor por más de cinco (5) años, y los cambios en la regulación de este tipo de labor, para identificar si esta ha sido eficaz o no), se hará un recuento documental de investigaciones previas, definiciones necesarias y evolución histórica del tema. Así mismo, se hará un análisis jurisprudencial y normativo con énfasis en las normas más recientes sobre trabajo doméstico en Colombia. Esta vasta perspectiva, posteriormente, será ampliada a través de la metodología cuantitativa, con el objeto de realizar una medición de las condiciones laborales actuales de las trabajadoras del servicio doméstico, permitiendo al investigador acceder a información útil para analizar la operación y eficacia de las normas que regulan el servicio doméstico en el país. Como ya se dijo, la metodología cuantitativa empleada para el desarrollo del presente trabajo, limita la población muestra a las trabajadoras que prestan sus servicios en los sectores de Envigado y El Poblado, con el fin de tener una definición concreta de la aplicación de la norma en las condiciones comunes en las cuales se desarrollan sus relaciones laborales. Así mismo, el método cuantitativo restringe a las encuestadas a suministrar únicamente la información que les sea solicitada, sin ahondar en visiones subjetivas profundas y sin emitir muchos juicios de valor⁴, lo que puede dejar a un lado otro tipo de contextos estructurales que rodean las particularidades de cada encuestada. También este tipo de metodología da pie para que se presenten discriminaciones o situaciones que no salgan a la luz. Ello se debe a que al buscar patrones generales se deje de lado cierta profundidad que solo podría lograrse a través del método cualitativo, permitiendo a las entrevistadas aportar un mayor nivel de detalle con respecto a las características que rodean la problemática investigada.

Posteriormente, se comparará lo evidenciado a través del trabajo de campo con el marco normativo actual para determinar en qué medida es la Ley eficaz a la hora de regular el trabajo doméstico. Finalmente, el trabajo investigativo buscará identificar patrones y relaciones generales, con el fin de sistematizar los datos recolectados a través de la metodología cuantitativa y establecer relaciones entre los mismos y la teoría recopilada sobre el tema, expuesta en el marco teórico que a continuación se desarrolla⁵.

⁴ La forma en que se realizó el sondeo, así como las características de la muestra, será abordada de manera detallada más adelante.

⁵ El método de investigación cualitativo permitiría para una futura investigación del tema, ahondar en las particularidades de este fenómeno, cuyos puntos clave no pueden ser analizados a partir de estándares generales que resultan de la investigación cuantitativa.

CAPÍTULO 1

Para poder lograr un entendimiento siquiera aceptable del complejo entramado social, económico y jurídico que representa la situación actual del trabajo doméstico y las mujeres que lo desempeñan, se hace necesario realizar un recuento histórico que evidencie la evolución que ha tenido no solo la regulación de esta labor, sino también las relaciones y condiciones que han surgido en torno al servicio doméstico⁶, como conjunto de tareas desarrollado por esclavos, sirvientes y trabajadores a lo largo de la Historia. Así, en el presente capítulo se examinará cuál ha sido el devenir a nivel mundial y nacional del trabajo doméstico desde una perspectiva social, para luego exponer las transformaciones legales que ha sufrido su regulación en el país y concluir con los elementos que conforman la reglamentación actual del trabajo doméstico en Colombia.

En ese sentido, el capítulo expone, en su parte final, un estudio normativo y jurisprudencial del trabajo doméstico en Colombia y la trascendencia – o intrascendencia – que el mismo ha tenido para el legislador y las altas cortes del país. Se identifica que en un comienzo la legislación y jurisprudencia expedida alrededor del tema no fue extensa ni profunda; mientras que a medida que finalizaba el siglo XX y comenzaba el XXI, las normas promulgadas, de carácter legal y jurisprudencial, han generado cambios más significativos, girando en torno a un principio general: la igualdad.

1.1 Contexto histórico-social del trabajo doméstico

Borrachos, sí, a veces ladrones, mentirosos, inmorales. Yo encontré de todo. Son pecados que fácilmente nos acosan y contra los cuales no tenemos armas. Ellos [los sirvientes] no han sido educados, no tienen metas altas, no tienen ideales. ¿Debemos, entonces, condenarlos? Si un niño es indisciplinado, nosotros culpamos a los padres y nos apiadamos del niño. Si toda una clase social es mantenida en la ignorancia, ¿debemos culparlos... condenarlos? La borrachera, la mentira, el robo, son resultado de las condiciones en que esta clase vive y de la ausencia de desarrollo espiritual y mental de sus almas. Yo encontré unos sirvientes que trabajan duro, alegres a pesar de sus condiciones intolerables, valientes y leales, con un hermoso espíritu de humildad, sin arrogancia, listos a

⁶ Se emplea aquí el término *servicio doméstico*, para abarcar el conjunto de tareas propias al hogar, que no siempre ha sido trabajo, en el sentido estricto de la palabra.

*dar la mitad o más de la mitad de lo poco que poseen, cariñosos y simpáticos entre ellos e incluso con una extranjera. ... En sus corazones no reside la culpa... (Maud Newell Williams, *The Least of These in Colombia*, pág. 182-183. Citado en Castro C., 2003).*

Según Encyclopædia Britannica, el servicio doméstico es “el empleo de trabajadores contratados por parte de hogares para el desarrollo de tareas como la limpieza del hogar, cocinar, cuidado de niños, jardinería y servicio personal” (Encyclopædia Britannica, 2014); tareas todas estrechamente relacionadas a la manutención, en general, de la casa y el hogar, responsabilidad, desde “siempre” de la mujer, como figura encargada “del orden de lo doméstico” (Perrot, 2009, pág. 137). Hecho que se puede constatar al examinar la división sexual del trabajo propia de las familias humanas, que partió de la necesidad biológica de los niños humanos de permanecer, cuando menos, su primer año de vida junto a sus madres⁷ y del deber consecuente de estas de cuidarlos por el período que fuese necesario, reduciendo su movilidad y forzándolas a procurar una mayor seguridad para sí y sus crías. Esta labor las mantenía alejadas de las tareas más riesgosas, como lo fue la caza en los albores de la humanidad, y encargadas de aquellas más pacíficas como la recolección y, sobre todo en la prehistoria, el vital mantenimiento del fuego (Masset, 1988, pág. 92-93; Restrepo, 1995, pág. 1).

En consecuencia, la historia de la humanidad ha demostrado que, sin importar el momento histórico o la civilización, lo doméstico estuvo – o está – impregnado por lo femenino, en el mismo grado en que la mujer ha pertenecido al hogar. Ya en la antigua Asiria, la cualidad de esposa convertía a la mujer en una ama de casa cuya principal preocupación era el correcto desarrollo de las labores domésticas (Glassner, 1988, pág. 126). Del mismo modo, desde el Egipto faraónico, fue el hombre el receptor del dominio en los campos económico, cultural y político; mientras que la mujer quedaba relegada a cubrir el papel de “ama de casa”, título con el que se designó el lugar de la mujer en la familia a partir del Imperio Medio, teniendo prerrogativas como ser la autoridad frente a las tareas domésticas y la educación de los hijos de corta edad (Forgeau, 1988, pág. 163-164).

De manera similar, en la Grecia antigua, el gobierno del hogar se constituyó en una de las pocas labores que exigían algún grado de competencia y habilidad que se confió a las mujeres (Sissa, 2003, pág. 89), entendiendo dicha labor no como aquella de mantener el hogar por sus propios medios, sino la de ser responsable para que todo se mantuviese en debida forma al interior del micro universo que representa una casa de familia. La canónica imagen de la buena esposa griega fue la de tejedora – como oposición a la del buen ciudadano griego, dado siempre a las tareas públicas –, “ocupada con sus sirvientas y las otras mujeres de la casa en el telar” (Zaidman, 2003, pág. 413). El tejer era una tarea que se desarrollaba principalmente al interior de los hogares, donde la mujer actuaba, en la cotidianidad, también como la “dueña de casa” y se rodeaba de sus hijas y parientes, pero también de sirvientas, fungiendo todas como una comunidad ritual cuyo espacio

⁷ Si bien este fenómeno se puede observar en otras especies mamíferas, es bien sabido que a ninguna otra le cuesta tanto tiempo lograr valerse por sí misma o, por ejemplo, caminar sin ayuda de sus padres.

“natural” era el interior – y, nuevamente, no en el exterior – de su *oikos* (casa) de la Grecia antigua y, a lo sumo, los de sus vecinas y comadres (Zaidman, 2003, pág. 436-437).

Así mismo, las esclavas de la antigüedad clásica en Europa, vieron limitado su actuar a tareas propias del hogar, como aquellas relacionadas con la textilería, la cocina, la crianza de niños y el servicio doméstico en general; lo que bien libró a las mujeres de algunas tareas como las relacionadas con trabajos pesados y la guerra, terminó traduciéndose en una gran restricción de su esfera de influencia en el mundo antiguo, y dificultando su ascenso social (Pomeroy, 1999, pág. 214-223). Es importante señalar, sin embargo, que en la Roma antigua las esclavas “disfrutaron” de ciertas prerrogativas en comparación de sus pares griegas, pues recibían educación que les permitió llegar a fungir como lectoras, masajistas, comadronas o asistentes de enfermería (Pomeroy, 1999, pág. 214); labores, en cualquier caso, ligadas a lo doméstico y privado.

Esos beneficios, como se insinuó, no significaron que la mujer romana se librase de atender las necesidades domésticas y, de hecho, la vivienda se configuró como un espacio de trabajo femenino, mientras que para los hombres era uno de ocio y descanso (Martínez, 2006, pág. 174). Tanto es así que fue labor de las romanas, tanto libres como esclavas – y dependiendo, claramente, de la clase social de la que hiciesen parte – recoger el agua de las fuentes y acueductos (Martínez, 2006, pág. 173), la textilería, la elaboración de manufacturas para uso doméstico, la limpieza, la alimentación cotidiana, el cuidado de los enfermos y los infantes y, en general, todas las tareas relacionadas con el orden doméstico y la reproducción⁸ (Martínez, 2006, pág. 174-177, 180) (Bravo, 2003, pág. 605-606).

La justificación al trato desigual de la mujer, que se incrementa al contrastarlo con el papel público que tuvieron los hombres romanos, la encontraron los antiguos romanos en la fragilidad femenina y en que la naturaleza había designado que el trabajo femenino estaba ligado al cuidado del hogar, mientras que el masculino lo estaba con las tareas *externas* y las que requerían de pericia. Esa característica de natural llevó a que el trabajo femenino fuese visto como uno permanente y sin descanso, pero merecedor de reconocimiento por su importancia para el mantenimiento de la vida y la familia (Martínez, 2006, pág. 179-180).

Posteriormente, el cristianismo pareció abrir las puertas a una forma diferente de abordar la división sexual. Nacido en una Palestina donde las mujeres, alejadas – como siempre – de lo público, estaban llamadas a ser esposas, madres y buenas administradoras dentro del hogar; Jesús fue un subversivo para el orden patriarcal tradicional⁹, reuniéndose y predicando con mujeres, hablando con ellas de una forma libre y manifestándose por primera vez, tras su muerte, de acuerdo con la religión cristiana, ante una mujer, María Magdalena. Ese impulso fue mantenido por los apóstoles, de acuerdo con lo que narra el libro “Hechos de los Apóstoles”, en sus viajes y epístolas, pero comenzó a desaparecer

⁸ Frente al trabajo de las mujeres en la Roma antigua, señala Bravo (2003, pág. 605) que las tareas domésticas involucraron principalmente “a las de condición no aristocrática”.

⁹ Ese rechazo al orden patriarcal permitió que las mujeres fuesen una pieza clave en la expansión del cristianismo dentro del imperio romano y le valió grandes críticas por parte de varios pensadores de la época (Pedregal, 2006, pág. 308-309)

con la institucionalización de la Iglesia, pues esta buscó que la mujer volviese a dedicar su tiempo para las tareas relacionadas con el hogar, su marido y sus hijos, y que evitase una participación activa en las esferas públicas (Alexandre, 2003).

Con la caída del imperio romano, el panorama para la mujer occidental se convirtió en un crisol que reunía las percepciones de la mujer que imperaban en Roma, las estrictas normas cristianas y el papel que le otorgaban las tribus bárbaras, ahora dueñas de Occidente. Así, la mujer mantuvo su rol como aquella que regía sobre lo doméstico (Guichard, 1988, pág. 312). En este punto, parece haber consenso en que, durante la Edad Media, la generalidad de las mujeres continuó siendo presa de lo privado y lo hogareño, manteniendo como propias las labores históricamente femeninas (las relacionadas con los espacios caseros e interiores, incluyendo la de gobernar la casa) y ganando para sí, a lo sumo, espacios como el mercado, el río o el molino en forma de avanzadas públicas de su función doméstica (Bresc, 1988, pág. 422-423) (Segura, 2006, pág. 518-524, 534-541) (Casagrande, 2003, pág. 131, 137-138) (Pastor, 2006, pág. 453, 456-457) (Vecchio, 2003, pág. 165-166, 171-173) (L'Hermitte-Leclercq, 2003, pág. 299) (Piponnier, 2003, pág. 415-426) (Opitz, 2003, pág. 376-381, 384-385).

Mientras tanto, de acuerdo con lo planteado por algunos historiadores, varias de las civilizaciones que habitaban lo que hoy se conoce como América, parecían mostrar un régimen social más laxo a la hora de determinar el rol que jugaba lo femenino en ellas. Así, los mayas permitían que las mujeres participaran de diversas formas en la estructura de su sociedad y eran veneradas por su estrecha relación con ciertas figuras divinas (Rodríguez-Shadow, 2006, pág. 779-787); por su parte, los aztecas tenían una división entre sexos que, aparentemente, no implicaba la superioridad de lo masculino sobre lo femenino y les permitía a las mujeres tomar papeles de relevancia ritual y religiosa (Rodríguez-Shadow, 2006, pág. 789-790). Sin embargo, esa flexibilidad no implicó que las mujeres dejaran de ser responsables por las tareas más estrechamente relacionadas con lo doméstico, como lo fueron todas aquellas relacionadas con lo textil, la reproducción, el mantenimiento del hogar y la alimentación de la familia. Hecho que se puede evidenciar, por ejemplo, en los rituales con los que los mayas daban la bienvenida a las recién nacidas (Anton, 1975, pág. 30) y las atribuciones dadas a las deidades de sexo femenino en las culturas prehispánicas (Rodríguez-Shadow, 2006, pág. 786, 788-789).

Del mismo modo, Ferdinand Anton (1975) afirma que la vida de las mujeres aztecas – especialmente de las que hacían parte de las clases bajas –, como en la Antigüedad Clásica europea, vivían sus vidas en los interiores y desempeñaban la mayoría de sus labores dentro del hogar, lugar al que se la predestinaba desde su nacimiento con los rituales que le acompañaban. Los incas, de forma similar, encargaron a las mujeres de algunas tareas agrícolas y, principalmente, de aquellas relacionadas con el hogar y la reproducción (Guardia, 2006, pág. 818; Anton, 1975, pág. 34-38).

Como era de esperarse, con el descubrimiento de América, las relaciones entre géneros propias de los europeos fueron introducidas en “el Nuevo Mundo”, manteniendo a las mujeres alejadas de la administración de recursos y la toma de decisiones en la vida colonial. Esta incursión, al sumarse a las visiones sexistas preexistentes en el continente, permitió que la mujer en la incipiente vida colonial se relegara a las tareas domésticas,

que, con algunas excepciones para el pequeño comercio, representaba la única tarea en la que podía emplearse. Adicionalmente, en América Latina, la conquista trajo consigo la implementación de modelos de explotación como la encomienda y la esclavitud, que se vieron reflejados mediante la forma en que comenzó a organizarse el servicio doméstico en los hogares de los conquistadores y colonizadores, quienes tenían como norma la de incluir un importante número de esclavos africanos o afrodescendientes y varios sirvientes indígenas o de raza mixta (Kuznesof, 1989, pág. 17-19).

Mientras tanto, en Norteamérica, y en general en las colonias de la corona inglesa, las mujeres sometidas al yugo de la esclavitud tuvieron un rango más amplio de tareas en las que podían ser empleadas, pues incluyó el trabajo en los grandes campos y explotaciones agrícolas (Ramey, 2014). Fue común a ambas figuras coloniales, tanto la anglosajona como la hispana, el mantenimiento del hogar como una responsabilidad principalmente femenina y subvalorada.

Como se ha podido evidenciar con el recuento histórico anterior, a través de los siglos¹⁰, el trabajo doméstico siempre ha estado presente, más su definición o regulación careció de importancia alguna. Más tarde cobró interés en la Revolución Industrial en Europa, dado que se establecieron salarios diferenciados para hombres y mujeres y, además, se clasificaron las labores domésticas solo para el sexo femenino nuevamente. Esta división fue creada desde una perspectiva androcéntrica, es decir, uno, contada y reconstruida por hombres y retroalimentada por una especie de alianza entre la dominancia masculina y el capitalismo; dos, derivada o justificada a través de la diferenciación natural o biológica, para algunos incluso bíblica –cuando Dios castigó a Adán le encomendó el trabajo agrícola, y a Eva el cuidado de la prole–; y por último, y sobre todo, por la ignorancia del derecho a considerar a las mujeres como sujetos jurídicos (Cantudo & Ramos Vásquez, 2013, pág.33).

En 1979, Heidi Hartman analizó la división del trabajo por sexos durante la emergencia de capitalismo y la revolución industrial en Estados Unidos, argumentando que las Leyes protectoras del trabajo de la época y las luchas por mejores salarios y condiciones laborales de los hombres para sí mismos, incluyendo el concepto de salario familiar que estos promovieron, fueron factores que contribuyeron a excluir a las mujeres, junto con los demás grupos humanos considerados inferiores, del alza de los salarios y los beneficios propios del patriarcado dominante (Hartmann, 1979). De este modo, buscaron los hombres mantener salarios más bajos para las mujeres, asegurando que los servicios femeninos pudiesen quedar relegados a los hogares (Hartmann, 1979)). También, en el mismo marco de la Revolución Industrial, se tuvo como excusa la peligrosidad que representaba un trabajo de fábrica para el sexo femenino y la superioridad del género masculino, todo esto con el único fin de que los salarios de las mujeres fueran inferiores. Así las cosas, a los hombres se les pagaba lo suficiente para sostener a una familia completa, mientras que a las mujeres solo para su mantenimiento personal.

¹⁰ El trabajo doméstico, como el servicio personal de alguien en un hogar distinto del suyo, puede remontarse, además de lo expuesto ya, a la servidumbre o la esclavitud, modelos antiquísimos y que pueden ser tenidos como el origen mismo del servicio doméstico actual (Francois, 2008).

La razón de lo anterior puede encontrarse en el hecho de que la sociedad ha estado casi siempre organizada por patriarcados en los cuales el hombre es la cabeza de todas las relaciones jerárquicas y en la que existe una solidaridad entre ellos que les permite controlar a las mujeres. Esto ha dado lugar a que hoy en día sigan segmentándose las relaciones de trabajo (según líneas sexuales, pero también raciales y étnicas, entre otras).

En esa misma línea, por mucho tiempo, incluso hasta hoy, las actividades que se realizan por dentro de la casa por las mujeres no son consideradas trabajo. Se dice que para que el trabajo sea considerado como tal, éste debe ejercerse por fuera del hogar. Se concluía, además, que las mujeres que se dedicaban al trabajo doméstico servían como trabajadores de reserva que, cuando fuera necesario contratarlas, iban a estar disponibles y se convertirían en mano de obra barata, flexible y poco conflictiva (Hartmann, 1979).

En los últimos decenios, la nueva perspectiva de género que se viene imponiendo de forma transversal en las distintas disciplinas nos ilustra la diferenciación del género respecto del sexo. Por género debe entenderse una categoría cultural o construcción social que diferencia a hombres y a mujeres de forma impuesta y no por una simple diferenciación de sexo, masculino y femenino. Estas construcciones culturales y sociales son en sí mismas artificiales, o al menos, interesadas para satisfacer los deseos de sus constructores ideológicos. Y quienes construyeron esta categoría pronto encomendaron lo público al hombre y lo privado a la mujer. El ámbito de lo público, productivo, de prestigio y reconocimiento, quedó así históricamente monopolizado por el hombre, mientras que el ámbito de lo privado, improductivo, de ahorro de la economía familiar, carente de reconocimiento, quedaba reducido a la mujer (Cantudo & Ramos Vásquez, 2013, pág. 34).

Ahora bien, teniendo presente el anterior recuento general de las mujeres en la Historia y en la sociedad a nivel mundial, es importante analizar el caso concreto del papel de la mujer en Colombia, su desarrollo y características principales que asocian al género femenino con el trabajo llevado a cabo al interior de los hogares.

A pesar de su antigüedad, el trabajo doméstico no era un tema de relevancia para ninguna disciplina del conocimiento, por lo que forma parte de un fenómeno conocido como *la historia en migajas*, pues combina aspectos de la historia en general, la historia de género y la importancia (o poca importancia) de la mujer a través de la historia. Por lo tanto, el desarrollo ha sido escaso también en Colombia (Bravo A. I., 2007).

Para la época de la colonia del virreinato de la Nueva Granada, la Iglesia y el Estado convirtieron el matrimonio en la fase ideal para las mujeres, quienes eran preparadas y adiestradas para este, pues una hija pasaba a ser esposa y, luego, a cumplir con su mayor labor: la reproducción; así, al convertirse en madre, la mujer obtenía dominio sobre su mundo doméstico. (Rodríguez, 1995, pág. 204). La Iglesia y el Estado a través de sus mandatos, supeditaban a las mujeres al poder del varón, quien tenía posibilidades amplias para desenvolverse con libertad en múltiples ocupaciones o profesiones (muchas de ellas vedadas para la mujer) mientras que, el matrimonio se constituía en la aspiración máxima de la mujer (Bravo A. I., 2007).

Durante la primera mitad del siglo XIX, existió la esclavitud en la Nueva Granada. Los esclavos se desempeñaban en la minería, la agricultura, la ganadería, artesanía, comercio minoritario y transporte; para el caso particular de las mujeres esclavas, su labor correspondía al servicio doméstico y la prostitución. La mujer negra esclava era vista solo como un elemento de explotación sexual o un elemento productivo económicamente por ser procreadora de nuevos esclavos, quienes garantizarían la continuidad de la mano de obra (Bermúdez, 1995, pág. 254).

Ya para mitad del siglo XIX, encontrándose abolida la esclavitud, las familias consideraban a la madre como centro y corazón del hogar, por lo tanto, debían recibir ayuda para el desarrollo de las tareas por parte de criadas y sirvientes. Estos últimos empezaron a ser vistos por los nuevos letrados como trabajadores que perturbaban el orden del hogar, dadas las diferencias de clase y etnia que hacía que se generaran conflictos permanentes (Bermúdez, 1995, pág. 255).

Para el siglo XIX, las ocupaciones y trabajos desempeñados por mujeres dan cuenta de su participación activa en las tareas económicas de este siglo en la sociedad republicana. Las ocupaciones, variaban dependiendo de las condiciones socioeconómicas en las que se desenvolvían, pero, como la población para entonces era predominantemente campesina, las ocupaciones que más requerían de la fuerza de trabajo femenina eran las extractivas, es decir, la agricultura, la minería, la ganadería y la pesca. La mayoría de estas actividades fueron ocupadas por los hombres, pero el 27,4% de mujeres trabajadoras eran agricultoras, ganaderas, pescadoras y mineras (Mesa, 1995, pág. 184). No obstante, las actividades domésticas y artesanales fueron las que ocuparon la mayor parte de la población femenina. El 96% de quienes se encargaban de la administración doméstica eran mujeres, quienes trabajaban en sus propias casas; eran casi 500.000 en toda la república (Mesa, 1995, pág. 184). Por otro lado, quienes desempeñaban labores domésticas en otras casas casi siempre eran mujeres indígenas, de raza negra o mulatas, las cuales eran contratadas para lavar, cocinar, coser, cuidar de los niños y, en general, mantener la casa de sus patronos o allegados. De los sirvientes, el 65% (145.000) eran mujeres, casi el doble de los hombres que realizaban esa actividad (80.000) (Mesa, 1995, pág. 184).

Para la segunda mitad del siglo XIX, uno de los hechos más señalados en la historia de las mujeres fue la subordinación social y civil debido a su sexo. Esta circunstancia llevó a las mujeres a ser relegadas al ámbito doméstico y, este hecho, guardó una estrecha relación con su participación de allí en adelante en la esfera pública y privada (Bravo A. I., 2007). Las mujeres se encontraban vedadas de ocupaciones tales como la marina, la milicia, empleos de gobierno y cuerpos burocráticos estatales y locales. Igualmente, las profesiones liberales – tales como abogados, médicos, ingenieros y literatos – presentaban porcentajes mínimos de participación femenina. No obstante, el porcentaje de mujeres en las instituciones educativas era creciente (Mesa, 1995, pág. 184), pues el impulso de la educación formal para el género femenino tenía el propósito de formar mejores esposas, amas de casa y madres que realizaran las labores domésticas con orden y disciplina; así mismo, saber administrar la casa y a los sirvientes.

Para finales del mencionado siglo XIX, la tecnificación y los incipientes procesos de modernización permitieron una mínima diversificación del papel de la mujer gracias a las industrias generadoras de bienes de consumo en las principales ciudades del país, las cuales requerían mano de obra masculina y femenina pues el crecimiento del comercio, las finanzas y las instituciones educativas lo requerían (Mesa, 1995, pág. 184).

Ya para el siglo XX, el estado y las instituciones educativas del país dieron un impulso a la educación, de los varones para que estuvieran preparados para convertirse en los futuros ciudadanos del país, y de las niñas con el fin de que estuvieran mejor capacitadas para desempeñarse en el rol que la naturaleza les había asignado: ser esposas, madres, criar a los hijos y administrar las labores del hogar. Fuera del trabajo doméstico, se capacitó al “bello sexo” para convertirse en maestras, secretarias y demás actividades que no representaban competencia para los hombres y que se podían ver reflejadas como una prolongación del trabajo doméstico (Bermúdez, 1995, pág. 254).

Por otro lado, a través de toda la historia colombiana, la jerarquización del hombre hizo que se crearan mecanismos de control social formal regulados por la discriminación legal, la subordinación social y la fuerte influencia del ideal de la domesticidad. Todo ello, apoyado en la idea de que la mujer estaba creada para la labor de la concepción, idealizada como su más altísima misión en la sociedad, y reflejado en la labor y ejemplo que la Biblia infunde a los cristianos del rol que llevó a cabo la Virgen María. “Dicho de otra manera, la construcción sociocultural de género en el mundo occidental del siglo XIX delimitó el campo de acción de la mujer a la clausura del hogar” (Bravo A. I., 2007).

Como consecuencia de la ya arraigada ideología de la segregación de las labores femeninas al hogar, la mujer de clase baja se armó de experiencia en el desarrollo de su labor, lo que le permitió crear y obtener el aprendizaje suficiente para poder desempeñar este oficio, pero en otros lugares fuera de su propio hogar. Así las cosas, las condiciones materiales de la vida doméstica hicieron que las mujeres menos favorecidas pudieran desempeñarse en el cuidado de las casas ajenas, lo que consistía en una labor ardua y dispendiosa, por ello, el servicio doméstico representó uno de los frentes de mayor demanda de la mano de obra femenina (Bravo A. I., 2007).

Ya para comienzos del siglo XX, Colombia contaba con un excedente de población en la economía campesina y había un gran porcentaje de mano de obra subutilizada de la mujer. Por lo tanto, las mismas decidieron trasladarse a las ciudades en búsqueda de oportunidades laborales, lo que puede explicar el origen preferentemente rural de las trabajadoras domésticas (Bravo A. I., 2007).

Ahora bien, haciendo un enfoque en el trabajo doméstico colombiano actual, a través de los años se ha venido reconociendo, mediante escasas sentencias de la Corte Constitucional y conceptos del Ministerio del Trabajo, que los hombres también son considerados trabajadores domésticos; por lo tanto, aunque el origen de esta modalidad de trabajo haya sido radicado en cabeza de la mujer, hoy en día es posible encontrar una minoría de hombres dedicados al trabajo en el interior de los hogares colombianos.

Sin embargo, a pesar de la existencia de hombres en la labor doméstica, aún es posible afirmar que,

La contratación del servicio doméstico significa una aceptación implícita de las mujeres trabajadoras y de su rol doméstico porque, aunque sean asalariadas, siguen siendo las responsables de resolver el desarrollo de las actividades reproductivas en el ámbito del hogar. De lo anterior se puede derivar que la interrelación entre trabajo doméstico y servicio domésticos significa que el servicio doméstico hereda socialmente la subvaloración social del trabajo doméstico, en el sentido en que la ama de casa y la empleada doméstica participan de la misma relación de identidad mediada por la subvaloración del rol social, modelado a partir de la lógica de servir a otros como algo natural (León, 1991).

Teniendo en cuenta lo anterior, para la investigación que aquí se desarrolla, es importante dejar de presente que el trabajo doméstico es una problemática de tipo social, económica, cultural y jurídica que merece especial atención y estudio, toda vez que la población que la desarrolla ha sido relegada a un segundo plano por el derecho colombiano y es apenas en la actualidad ha sido objeto de discusión.

1.2 Regulación y jurisprudencia del trabajo doméstico en Colombia

A continuación, se hace un análisis en orden cronológico de las normas y sentencias más relevantes que han sido promulgadas con relación al tema del servicio doméstico en Colombia, ejercicio que permite evidenciar si la legislación fue o no tardía y cómo ha sido abordado el trabajo doméstico a través del tiempo por parte del legislador y las altas cortes del país.

Inicialmente, el **Decreto-Ley 2663 del 5 de agosto de 1950** (Código Sustantivo del Trabajo) en su artículo 306 refería que toda empresa (de carácter permanente) estaba obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, excepto a los ocasionales o transitorios, como prestación especial, una prima de servicios. Como se puede evidenciar, este artículo excluyó a las familias que empleaban a uno o varios trabajadores domésticos del pago de prima de servicios, por el hecho de no estar constituidas como una empresa; así mismo, la transitoriedad y la ocasionalidad son criterios que caracterizan el trabajo doméstico en la modalidad “por días”, dejando sin dicha prima aquellos que laboran bajo esta modalidad.

Más tarde, el **Decreto 905 de 1950** en su artículo 1, mediante el cual modifica el artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo, indica que:

1. Los trabajadores del servicio doméstico, los de empresas industriales de capital inferior a veinte mil pesos (\$20.000.oo) y los de empresas agrícolas ganaderas o forestales de capital inferior a sesenta mil pesos (\$60.000.oo), tienen derecho a un auxilio de cesantía equivalente a quince (15) días de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año; pero en lo demás quedan sujetos a las normas sobre este auxilio.
2. Para la liquidación del auxilio de cesantía de los trabajadores del servicio doméstico, solo se computará el salario que reciban en dinero.

De lo anterior, se puede deducir cierto tipo de discriminación a los trabajadores internos, puesto que el derecho para recibir cesantías se veía limitado por las condiciones que le son inherentes a su modalidad de trabajo, es decir, recibir una parte de su salario en especie por el hecho de residir en el lugar de la prestación del servicio y otra en dinero.

Por otro lado, el artículo 77 del anteriormente mencionado **Decreto-Ley 2663 del 5 de agosto de 1950** (Código Sustantivo del Trabajo) dicta en su numeral No. 2 que: “en el contrato de trabajo de los servidores domésticos se presume como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio”, tratamiento excepcional que le da la Ley a los trabajadores domésticos.

Ahora bien, la primera providencia hallada que hace alusión al trabajo doméstico en Colombia es la **Sentencia del 28 de junio de 1963** de la Corte Suprema de Justicia, en la que se vinculó el trabajo doméstico a las labores propias del hogar ejecutadas dentro de este bajo subordinación de personas naturales, y no en establecimientos de comercio ni al servicio de una persona jurídica, protegiendo a quienes desempeñan labores similares – encargados de mantenimiento de espacios en oficinas, por ejemplo – de que se menoscabasen sus derechos y se les aplicase el régimen del servicio doméstico, bastante desventajoso para los trabajadores.

Esa jurisprudencia fue mantenida por la Corte Suprema de Justicia en diversas ocasiones y configuró uno de los principales elementos para discernir entre los trabajadores domésticos y aquellos que no reúnen dicha condición. Por ejemplo, en la sentencia de la **Sala de Casación Laboral del 24 de mayo de 1976** de dicho Tribunal, se hace referencia expresa a la sentencia anteriormente explicada con el fin de determinar frente a qué tipo de trabajador se encuentra la Corte a la hora de analizar cada caso concreto. Así mismo, la **Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 11 noviembre de 1994** se refiere de manera directa a la mencionada sentencia del año 1988, anteponiendo como concepto general, la denominación de trabajadores domésticos antes de desarrollar cualquier otro tema.

Años más tarde, la **Ley 21 de 1982 art. 7 numeral 4**, indicó que los empleadores que ocuparan uno o más trabajadores permanentes debían afiliarse a una caja de compensación familiar, por lo tanto, obligaba a los patronos de trabajadores domésticos a realizar la correspondiente afiliación al Sistema de Compensación Familiar.

Años más tarde, la **Ley 11 de 1988** especificó las cuestiones del recaudo de pensión, los riesgos de Enfermedad General y Maternidad (EGM), Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (AT-EP) e Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) de los trabajadores domésticos. Así mismo, autorizó al Director General del Instituto de Seguridad Social (ISS) para que efectuara el llamamiento a la inscripción de los trabajadores del servicio doméstico, estableciera el sistema de registro y facturación y, en general, para que fijara los términos relacionados con la aplicación del régimen especial dirigido al servicio doméstico colombiano. De la misma forma, regula las excepciones en el régimen del Seguro Social para los trabajadores del servicio doméstico que devengaban

menos del salario mínimo, indicando que el índice de base de cotización para la pensión no podía ser inferior al salario mínimo legal.

Esta Ley es desarrollada mediante el **Decreto Presidencial 824 de 1988**. Este decreto es, sin lugar a dudas, el más importante en materia de trabajo doméstico, pues otorga por primera vez la definición de quién es un trabajador doméstico, cuáles son sus funciones y dónde deben ser llevadas a cabo. Igualmente, explica las distintas modalidades de trabajo, como lo son los trabajadores internos, es decir, que residen en el lugar de trabajo, y los trabajadores por días, o sea, quienes tienen uno o más empleadores o que no habitan en el lugar de la prestación del servicio. Es importante notar, de todos modos, que esta definición es perfectamente compatible con lo previsto por la Corte Suprema desde 1963, permitiendo a los jueces apoyarse también en esta para la elaboración de sus sentencias.

Adicionalmente, el decreto especifica quiénes no pueden ser trabajadores del servicio doméstico por ser miembros de la familia hasta quinto grado de consanguinidad, tercero de afinidad y primero civil, pues no puede entenderse que las tareas propias del hogar desarrolladas por sus mismos miembros sean consideradas como trabajo doméstico. Esta situación ignora desde un inicio la diversificación del trabajo, es decir, no tiene en cuenta que los miembros de una familia pueden prestar un servicio personal y subordinado a otros, el cual genera una utilidad para ambas partes si la prestación es remunerada, encontrándose allí los elementos esenciales de un contrato de trabajo.

De la misma manera, excluye a los choferes y a quienes trabajen en lugares donde su patrono o la familia del mismo no residan de manera permanente. Este criterio desconoce, a todas luces, la definición misma de trabajo doméstico, toda vez que el trabajador puede o no residir en el lugar de la prestación del servicio y debería ser el criterio de las funciones que desempeña y para quién labora, aquel que determine si el trabajo es doméstico o no. Un ejemplo de esto podría ser el hecho de que muchas familias consideren que el transporte es una tarea inherente al hogar, o que el mantenimiento de su lugar de reposo como fincas o cabañas de descanso hacen parte de las labores domésticas.

En otra línea, el mencionado decreto del año 1988 inserta el concepto de *entidad agrupadora*, es decir, personas jurídicas del derecho privado, constituidas como empresas intermediarias entre empleadores y trabajadores del servicio doméstico. Además, indica cuáles son las funciones de una entidad agrupadora, el modo en el cual deben constituirse y las obligaciones que deben llevar a cabo (tales como la afiliación de los trabajadores al Sistema de Seguridad Social).

Un año después, la Corte Suprema de Justicia en **sentencia del 1 de junio de 1989**, se pronunció sobre el aspecto del auxilio o subsidio de transporte, refiriéndose a cuándo deberá pagarse al trabajador doméstico y señalando, de manera expresa, cómo debe entenderse su naturaleza jurídica, es decir, que no es una contraprestación directa del servicio, sino una ayuda que se le brinda al trabajador para que pueda prestar sus servicios.

En el aspecto jurisprudencial, aparte de lo ya mencionado, la Corte Suprema de Justicia no incorporó nuevos elementos a la definición o derechos de los trabajadores domésticos.

Desde la expedición de la sentencia **C-051 de 1995** de la Corte Constitucional, fue esta corporación y no aquella la que lideró el proceso de reforma y ampliación de los derechos y garantías ofrecidas por el ordenamiento jurídico a los trabajadores del servicio doméstico, y de la mejora de la definición del trabajo doméstico en Colombia, pues su función primordial es la defensa de los derechos fundamentales, entre estos, el trabajo.

Así, en 1995 la Corte Constitucional de Colombia emitió su primera sentencia – **la C-051 de 1995** – que reformaba el régimen aplicable a los trabajadores del servicio doméstico, específicamente, en lo relacionado con el auxilio de cesantías, limitado en ese entonces a 15 días de salario por cada año de servicios. El juez constitucional estimó que dicha restricción violaba los derechos a la igualdad y al trabajo en condiciones dignas y justas. Con base en esos principios, ya se estaba declarando la inexequibilidad del artículo 338 del Código Sustantivo del Trabajo, que decretaba que los trabajadores al servicio de patronos sin ánimo de lucro solo tendrían derecho al 50% de las prestaciones que recibían los trabajadores que hacían parte del régimen general.

Con base en esas mismas consideraciones, y aduciendo también que el servicio doméstico es un lujo que debe ser pagado de igual manera que un trabajador común, y que la limitación al auxilio de cesantía frenaba la elevación del nivel de vida de los trabajadores del servicio doméstico – impuesta por el principio de solidaridad social –, decidió esa Corte declarar inexequible la limitación impuesta hasta entonces y hacer que en lo relacionado con el auxilio de cesantías los trabajadores domésticos hiciesen parte del régimen común.

Tres años más tarde, de nuevo mediante una sentencia de constitucionalidad, la Corte Constitucional examinó la exequibilidad, entre otras normas, del literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del trabajo, que excluía del régimen de jornada laboral a los trabajadores del servicio doméstico. Es importante señalar acá que en la sentencia C-051 de 1995 ya había discutido esa Corporación sobre la exequibilidad del literal en mención y concluyó que era acorde a la constitución en la medida que “esta modalidad de trabajo”¹¹ tenía unas “características propias”¹² que daban sustento a lo dispuesto por el legislador. Sin embargo, ese razonar fue desestimado en la sentencia **C-372 de 1998**, pues el literal acusado contrariaba los principios de la dignidad humana y trabajo en condiciones justas, violentando las garantías mínimas de los trabajadores¹³.

¹¹ Cita textual de la sentencia C-051 de 1995.

¹² Ibídem.

¹³ Llama la atención que la Corte Constitucional no haya empleado los mismos argumentos para declarar la inexequibilidad del literal a) del mismo artículo del Código Sustantivo del Trabajo -que excluye del régimen común de jornada laboral a los trabajadores de dirección, confianza y manejo-, sino que se decantó por aludir a las necesidades de las empresas para permitir tal excepción. Lo curioso es, para los autores del presente texto, que en el caso de los trabajadores domésticos hayan primado los principios sobre las necesidades de la familia, como si estas fuesen menos importantes que aquellas de las empresas o como si los principios mereciesen mayor respeto a la hora de ser aplicados a un trabajador al servicio de un hogar que a un trabajador al servicio de una sociedad, una entidad sin ánimo de lucro o cualquier ente distinto a una casa de familia.

Los argumentos que esgrimió la Corte, bajo el punto de vista de los autores del presente trabajo, no parecen suficientes para admitir una fórmula legal que da potestad a un empleador para disponer de las 24 horas del

De este modo, decidió el máximo tribunal constitucional declarar la exequibilidad condicionada de la norma en cuestión, afirmando que bajo ningún entendido podría ser aceptable que la jornada ordinaria aplicable a los trabajadores domésticos superase las 10 horas diarias¹⁴, por lo que pasado ese tiempo se deberán reconocer al trabajador las horas extra que labore. Así mismo, se señaló que esta regulación especial era aplicable solo a los trabajadores del servicio doméstico que habitan en el lugar de trabajo, pues a aquellos que no lo hacen se les debería aplicar el régimen común de jornada laboral.

A pesar de haber tocado ya el tema, la Corte Constitucional examinó por primera vez el caso de una trabajadora del servicio doméstico en la sentencia **SU-064 de 1999**, cuando decidió revisar la acción de tutela interpuesta por la señora María Cleofe Rodríguez Viuda de Ruiz, quien, a sus 69 años de edad, y tras 17 años de servicio a los mismos empleadores, fue despedida de manera injusta por ellos. En el particular, la Corte empleó conceptos generales para concluir que la accionante había sido vulnerada en sus derechos fundamentales y que las condiciones especiales que reunía – edad avanzada, bajo estrato socioeconómico y cultural, y compromiso de su mínimo vital –, hacían de ella un sujeto en estado de indefensión que debe ser amparado por el Estado y que puede utilizar la acción de tutela en contra de particulares, en este caso sus empleadores.

Si bien en esta providencia no se emplean conceptos especiales sobre el trabajo doméstico, ni se analiza la generalidad de quienes desempeñan esta labor, sí se sienta un precedente importante en la materia, pues, posteriormente, ese tribunal emplea las consideraciones emanadas del caso de la señora Rodríguez Viuda de Ruiz para hacer extensiva la condición de indefensión a los trabajadores del servicio doméstico en general.

Es menester poner de presente que, mediante esta Sentencia Unificadora, la Corte busca agrupar las sentencias de revisión de tutela sobre el tema del trabajo doméstico para crear una jurisprudencia coherente y consistente que siente un precedente mediante el cual las demás sentencias sean falladas, teniendo en cuenta lo que se ha decidido de manera previa y el principio de igualdad material. Mediante esta sentencia, el Tribunal Constitucional indica que se deberá conceder igual tratamiento a situaciones similares, así como propiciar seguridad jurídica en el ordenamiento.

Siguiendo el análisis, a partir de 1999, la Corte se dedicó a reiterar a través de sus sentencias la condición de especial indefensión de los trabajadores del servicio doméstico en sus sentencias, añadiendo en algunos casos nuevos elementos para mantener su postura. Así, con la sentencia **T-495 de 1999**, ese Tribunal añade que los trabajadores domésticos son una población que suele carecer de medios para defenderse de un ataque a sus derechos fundamentales, profundizando aún más su vulnerabilidad e indefensión. Y, posteriormente, con la sentencia **T-1008 de 1999**, se agrega que la labor doméstica suele ser femenina, estar cargada de estigmas e implicar una precaria remuneración.

día de sus trabajadores, solo porque estos hacen parte de una categoría especial que, como se puede constatar en la realidad, no implica necesariamente un salario más alto o una necesidad real del empleador de disponer de todo el tiempo del trabajador para asegurar el funcionamiento normal de sus negocios o actividades.

¹⁴ Superior, en todo caso, a la jornada ordinaria.

Los empleados del servicio doméstico se encuentran en una situación de indefensión y subordinación dado que: "(i) carecen de medios de defensa judiciales eficaces e idóneos para evitar la vulneración de un derecho fundamental por parte de un particular; (ii) se encuentran en situación de marginación social y económica y (iii) por regla general se trata de personas de la tercera edad (Sentencia T-343/16).

Así mismo, mediante sentencias de tutela se han conceptuado diversos ámbitos del servicio doméstico tales como ser sujeto de especial protección en consideración a su contexto social, cultural y económico, como se evidencia en el extracto de la sentencia **T-495 del año 1999** que dicta:

En el caso de los empleados y las empleadas de servicio doméstico existe una consideración adicional que sustenta su estado de indefensión, esto es que han sido calificadas por la jurisprudencia constitucional como sujetos de especial protección y, especialmente, de subordinación en relación con sus empleadores, por el hecho de estar bajo sus órdenes, aunado a la carencia de los medios mínimos requeridos para repeler la eventual violación o amenaza a sus derechos fundamentales (Sentencia T 495/99)

Siguiendo la línea anterior, ya para el año 2003, el artículo 5 de la **Ley 797** del año indicado, reitera lo dicho por la Ley 11 del 1988 y el decreto 824 de 1988, al afirmar que “en ningún caso el ingreso base de cotización podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente. Las personas que perciban ingresos inferiores al salario mínimo legal mensual vigente, podrán ser beneficiarias del Fondo de Solidaridad Pensional, a efectos de que éste le complete la cotización que les haga falta y hasta un salario mínimo legal mensual vigente, de acuerdo con lo previsto en la presente Ley”.

Otro tema de gran relevancia y que fue abarcado de manera tardía por la Corte Constitucional en la sentencia **C-310 de 2007**, es el análisis del numeral 2º del artículo 252 del Código Sustantivo del Trabajo, mencionado anteriormente en el presente trabajo, en el que se establecía la obligación de liquidar el auxilio de cesantía de los trabajadores del servicio doméstico solamente con base en la parte del salario que recibían en dinero. Lo anterior vulneraba de manera directa los artículos 13, 25 y 53 de la Constitución Política, por lo tanto,

[E]sta Corporación consideró que la expresión “solo”, contenida en el numeral 2º del artículo 252 del Código Sustantivo del Trabajo vulneraba el derecho al trabajo por cuanto comportaba un tratamiento diferencial e injustificado en lo concerniente a la liquidación de cesantías, por la simple circunstancia de que unas realizan labores “de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños, y demás labores inherentes al hogar”. Por lo anterior, la referida expresión “solo” fue declarada inexistente y el resto de artículo ejecutable bajo el entendido que el auxilio de cesantía siempre se pagará en dinero y en ningún caso será inferior a un salario mínimo legal mensual vigente, por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año. (Sentencia C-310/07).

En otro ámbito, ya para el año 2008, se expidió la **Resolución 1677 de 2008**, por la cual se señalan las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años de edad. En esta resolución se incluyó al trabajo doméstico dentro de esta categoría, reiterando una vez más las difíciles condiciones con las cuales los trabajadores domésticos desempeñan su labor y las características de vulnerabilidad tenidas en cuenta previamente por la Corte Constitucional.

Dos años más tarde, en materia pensional, la **Ley 1429 de 2010** reitera la importancia de que en ningún caso el ingreso base de cotización para la pensión podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente. Las personas que perciban ingresos inferiores al salario mínimo legal mensual vigente podrán ser beneficiarias del Fondo de Solidaridad Pensional, a efectos de que éste le complete la cotización que les haga falta y hasta un salario mínimo legal mensual vigente.

Para el año 2011, la **Ley 1450, en su artículo 171**, regula el tema de vinculación laboral por períodos inferiores a un mes o por días y su relación con la afiliación a la Seguridad Social Integral de los trabajadores dependientes que se encuentren en esta situación, y que por la misma perciban un ingreso mensual inferior a un SMMLV. Indica que su afiliación se realizará mediante su cotización de acuerdo con el número de días laborados y nuevamente, sobre un monto no inferior a un salario mínimo legal diario vigente.

En este mismo año, el máximo tribunal constitucional concluyó que existe un desconocimiento generalizado “por parte de los y las trabajadoras del servicio doméstico de sus derechos mínimos, lo cual genera la trasgresión sistemática de derechos fundamentales”, razón por la que ven expuestos a “condiciones de mayor vulnerabilidad” (Sentencia T 387/11). A lo anterior se suma la informalidad que ha caracterizado este tipo de contratación y que, en muchas ocasiones dadas sus características, los empleadores incumplen con la obligación legal de realizar las afiliaciones al Sistema de Seguridad Social de sus trabajadores. Así pues, se trata de un grupo poblacional que cuenta con pocas alternativas para lograr el reconocimiento de su derecho pensional, afiliación a salud y riesgos laborales.

El año 2012 es de gran relevancia para la regulación del servicio doméstico en Colombia, debido a que, por medio de la **Ley 1595 de 2012**, se aprueba el “Convenio 189 de 2011 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos”. Este Convenio es promulgado por el Decreto 325 de 2016 y declarado exequible por la Corte Constitucional en la Sentencia C-616 de 2013. En esta sentencia, el Tribunal, al referirse al análisis de fondo, sostuvo que, según el artículo 25 Superior, el trabajo es un derecho y una obligación social, el cual goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado y se rige por principios mínimos que operan como condiciones indispensables para el desarrollo de la normativa en materia laboral.

Según lo anterior, el Estado, mediante el Ministerio del Trabajo, debe generar políticas públicas dirigidas a establecer medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la normatividad con respecto a la protección de los derechos otorgados a los

trabajadores domésticos del país. Además de esto, ejecutar medidas de inspección que sean eficaces y permitan al Estado y sus autoridades competentes evidenciar la situación actual de los trabajadores domésticos, la aplicación de las normas del trabajo y la seguridad social, la aplicación de las sanciones necesarias en caso del incumplimiento de la Ley y, por último, la evolución de las condiciones socioeconómicas que los mismos han tenido a través del tiempo.

Dentro de las consideraciones de la **Sentencia C-616 de 2013**, el Ministerio del Trabajo afirmó que “una futura reglamentación de los contenidos del Convenio 189 tendría en cuenta algunos derechos laborales que no son predicables de los trabajadores domésticos, en tanto no están adscritos a una unidad económica empresarial, como sucede con la prima de servicios y la negociación colectiva”. La ratificación de este Convenio es de gran importancia dado que el Estado colombiano reconoce el carácter de grupo de especial protección a los trabajadores domésticos y, a su vez, se obliga como autoridad competente a tomar las acciones necesarias para ejercer control y vigilancia sobre los empleadores y las labores que desempeña este gremio y que a través de los años han tenido escasos reconocimientos como verdaderos trabajadores.

A la fecha, no se ha desarrollado una reglamentación específica que determine los mecanismos de inspección por parte de las autoridades del trabajo, los cuales permitan evidenciar las condiciones de los trabajadores domésticos al interior de los hogares colombianos, equilibrando la intimidad de los hogares con el deber legal de inspección y control que se encuentra en cabeza del Estado.

Por otro lado, el **Decreto 721 de 2013** especifica que, conforme al numeral 4 del artículo 7º de la Ley 21 de 1982 (citada anteriormente), todos los empleadores que ocupen uno o más trabajadores permanentes están obligados a pagar el subsidio familiar, lo que se materializa a través de la afiliación de los trabajadores al Sistema de Compensación Familiar, mediante su vinculación a una Caja de Compensación Familiar. Adicionalmente, aclara que los trabajadores domésticos ostentan la condición de trabajadores amparados por el régimen laboral, sin perjuicio del reconocimiento de efectos especiales que el propio ordenamiento señala. Finalmente, enfatiza en que el subsidio familiar es una prestación social cuyos titulares son todos los trabajadores dependientes en Colombia, irrenunciable como derecho laboral y de la que disfrutarán quienes cumplan los requisitos para su causación.

A comienzos de la segunda década de los 2000 se comenzó a ampliar de nuevo el concepto de trabajo doméstico, caracterizando, por ejemplo, cuáles elementos definen la condición de indefensión de esta población, qué funciones cumplen dentro de su laborar o cómo se ha desarrollado la discriminación en contra de ellos. De este modo, en 2014 la Corte Constitucional estimó que el trabajo doméstico habría de ser entendido como el conjunto de

“actividades que una persona adelanta en un hogar de familia, incluyendo el aseo del espacio físico y sus muebles y enseres, la preparación de alimentos, el lavado y planchado del vestido, servicios de jardinería y conducción, y el cuidado de miembros de la familia o de los animales que residen en casas de familia. El trabajo doméstico es, por regla general, contratado por otro particular, quien

acude a los servicios de un tercero para tener la posibilidad de salir de casa en busca de la generación de ingresos propios” (Sentencia C-871/14).

Luego, y a partir de esta definición, la misma Corporación señaló que esta labor se encuentra cobijada por las cualidades propias de un contrato de trabajo, es decir, “la prestación de un servicio personal a otra persona (natural o jurídica) en un hogar, bajo la continua subordinación de aquella y a cambio de una remuneración, independientemente de que la labor se realice en unos días determinados o en modalidad de tiempo completo” (Sentencia T-185/16). Aquí, a nuestra manera de ver, de manera equivocada, la Corte indicó que el trabajo doméstico puede prestarse a personas jurídicas, sin tener en cuenta las definiciones legales y jurisprudenciales anteriores que a través de los años han definido de manera concreta el trabajo doméstico, tales como el decreto 824 de 1988, el cual establece que el trabajo doméstico es prestado únicamente a personas naturales, dentro de uno o varios hogares, llevando a cabo las actividades típicas de esta labor. En caso de que el servicio doméstico se prestara a personas jurídicas, las características principales del trabajo doméstico se encontrarían desdibujadas y entraría a hacer parte de otro escenario, como ya ha sido señalado, por ejemplo, por la Corte Suprema de Justicia en su sentencia S-063 del 25 de junio de 1963.

El año pasado fue expedida la **Ley 1788 de 2016**, la cual tiene como objeto garantizar y reconocer el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Mediante esta Ley se modifica el artículo 306 del Decreto–Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, incluyendo el pago de la prestación de prima de servicios a los trabajadores del servicio doméstico, choferes de servicio familiar, trabajadores por días o trabajadores de fincas y, en general, a los trabajadores contemplados en el Título III del Código del Trabajo o quienes cumplan con las condiciones de empleado dependiente.

Esta situación de asimetría laboral que debió haber sido modificada con mucha anterioridad a la presente Ley, se basaba en el argumento mediante el cual la familia o el empleador al cual se le prestaba el servicio doméstico no era una empresa y que, por lo tanto, no generaba utilidades mediante la cual se extrae la prestación social denominada prima. Ahora bien, a pesar de que una empresa no genere utilidades, es un deber legal hacer el correspondiente pago de la prima de servicios dos veces al año como lo indica la Ley, por lo tanto, el argumento de utilidad quedaba desvirtuado.

Adicionalmente, esta Ley es bastante importante, dado que en su artículo 3 señala que deberá crearse una Mesa de Seguimiento a la implementación del Convenio 189 de la OIT, mencionado anteriormente, la cual deberá reunirse periódicamente y tendrá por objetivo formular y desarrollar de manera concertada entre el Gobierno, los empleadores y las organizaciones de trabajadores, políticas públicas con la finalidad de promover el trabajo decente en el sector del trabajo doméstico remunerado y, en general, hacer seguimiento a la implementación de dicho convenio.

Por otro lado, estipula que el Ministerio del Trabajo reglamentará de manera concertada con las organizaciones de trabajadoras y trabajadores, la estructura, composición, periodicidad y agenda de la Mesa de Seguimiento a la implementación del Convenio 189

de la OIT dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley. Asimismo, presentará informes anuales al Congreso de la República sobre las acciones y avances en la garantía de las condiciones de trabajo decente en este sector. Finalmente, indica que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de diseñar e implementar de manera articulada con las organizaciones de trabajadoras y trabajadores, una estrategia para la divulgación del contenido del Convenio 189.

Por otro lado, y en concordancia con la ratificación del Convenio, la Corte Constitucional, mediante su jurisprudencia, tiene en cuenta las características que hacen a este grupo de trabajadores, sujetos de especial protección y calidad de grupo discriminado, clasificación que tiene orígenes en factores culturales, sociales y económicos como:

(i) el hecho de que las actividades domésticas han sido tradicionalmente desarrolladas por mujeres como el ejercicio “natural” de labores de cuidado que no requiere remuneración; (ii) la falta de preparación o educación para su desarrollo; (iii) la precaria remuneración que comporta el desempeño de las actividades de servicios domésticos y (iv) el estigma que pesa sobre el desempeño de estas actividades, ello tiene consecuencias en el ámbito laboral que se traducen en barreras para el goce efectivo de los derechos de estas mujeres.

Dichas barreras se ven reflejadas en la dificultad (e incluso, en ciertos casos, en la imposibilidad) de desplegar las actuaciones tendientes a la protección de sus derechos como el ejercicio de las acciones legales previstas en el ordenamiento jurídico o de probar la vulneración de estos, pues las relaciones laborales en las que se hallan las empleadas del servicio doméstico frecuentemente se encuentran en un entorno de informalidad. Como consecuencia de ello, la Corte ha evidenciado que ello generalmente se ve reflejado en situaciones como (i) la baja remuneración (en algunos casos no supera el salario mínimo legal mensual vigente y en otros está por debajo del mínimo legal); (ii) la no vinculación al sistema de seguridad social para amparar los riesgos de vejez, muerte e invalidez; o (iii) el despido sin justa causa de sujetos de especial protección constitucional como las mujeres en estado de embarazo o con alguna enfermedad (Sentencia T-185/16).

Teniendo en cuenta las constantes reiteraciones de la Corte sobre las especiales características que abarcan el servicio doméstico, se puede llegar a la conclusión de que esta modalidad de empleo se encuentra revestida de una gran subvaloración por parte de los empleadores en relación con las labores realizadas por los trabajadores del servicio doméstico, situación que continúa generando desigualdad social y discriminación hacia comunidades frágiles. Dado esto, se hace necesaria una atención y cuidado especial por parte del Estado “como un deber que se desprende de la cláusula de igualdad constitucional dirigida a la superación de las barreras discriminatorias que atentan contra los derechos fundamentales de este grupo poblacional, que generalmente están atadas a las condiciones laborales” (T-1008/99, y T-495/99).

En conclusión, la normatividad del trabajo doméstico en Colombia, en sus inicios, desconocía muchos de los derechos laborales y prestacionales de los trabajadores que, a

la luz de la Constitución y por el derecho a la igualdad, no debieron haber tardado tanto tiempo en ser reconocidos, pues como bien se indicaba por la Corte Constitucional, son sujetos de especial protección quienes desempeñan esta labor y por lo tanto, requerían por sus condiciones económicas, sociales y culturales, un reconocimiento eficaz.

Gracias a los avances normativos y jurisprudenciales, el día de hoy los trabajadores domésticos en Colombia cuentan con los mismos derechos laborales que cualquier otro trabajador dependiente, esto es, salario, prima de servicios, cesantías, pensión, afiliación al Sistema de Compensación Familiar y salud.

CAPÍTULO 2

CAPÍTULO 2

El político y escritor del siglo XIX, Ignacio de Herrera, sostenía que: "la desobediencia al derecho era una costumbre general en la Nueva Granada, que venía desde la colonia, y que las Leyes eran promulgadas pero que de diversas maneras ellas resultaban siendo desobedecidas" (García Villegas, 2009, pág. 16).

En el presente capítulo se busca abordar el fenómeno de la ineficacia del Derecho, entendida como el fracaso de la normatividad promulgada por un Estado –en el caso particular, el colombiano– en su intento de moldear los comportamientos y acciones de la sociedad (Ehrlich, 2009, págs. 372-377). Posteriormente, se emplearán los hallazgos de estudios realizados en torno al tratamiento que le da la sociedad colombiana al trabajo doméstico para identificar si este permite que se califique a la normatividad que regula dicha labor como ineficaz. Es importante señalar que no es el propósito den este capítulo evaluar de manera profunda cuáles son las causas de la ineficacia de la norma, sino si esta podría o no predicarse de las leyes, sentencias y decretos que regulan el trabajo doméstico.

2.1 Incumplimiento de la Norma –Ineficacia Instrumental–

El Derecho puede ser abarcado o analizado desde diversos ámbitos, siendo tres los más comunes: desde la vigencia o validez de una norma, desde su justicia o desde su eficacia (Soriano, Sociología Jurídica , 1997). Se omitirán del análisis consideraciones que contemplen de manera exclusiva la validez o la justicia justicia de las normas analizadas, entendiendo que la primera es una consideración que suele limitarse a lo formal que se aleja en extremo del objetivo del estudio acá vertido y que la segunda puede resultar en consideraciones subjetivas sobre las que no se logra construir aún una base conceptual unificada lo suficientemente sólida como para realizar valoraciones conducentes con los objetivos planteados al comienzo de este trabajo.

Ahora bien, la eficacia de la norma – así como su ineficacia y el incumplimiento de ella –, al igual que el trabajo doméstico, son tópicos con poco estudio y difíciles de rastrear, dada su enorme amplitud, y el alcance las fuerzas sociales, morales, políticas y económicas que evitan su tratamiento, así como la indiferencia de la sociedad y el Estado frente a ellos; haciendo de estos, en resumen, asuntos de complicado acceso y entendimiento (García Villegas, 2009, pág. 37). Sin embargo, y a diferencia del estudio del trabajo doméstico, es innegable que la pregunta por la efectividad del Derecho no es reciente y que constituye es un enfoque obligado para el estudio de una norma jurídica o un conjunto determinado de ellas, como elemento fundante de la sociología del Derecho (Ziegert, 2009).

El principal presupuesto metodológico que se debe tener en cuenta para el estudio de la eficacia de una norma es que la sola existencia de esta no implica su aplicación, pero su inaplicación podría en un primer momento determinar su ineficacia. Lo cierto es que no es una relación necesaria el que la norma existente, pero ineficaz no genere algún tipo de efecto sobre sus destinatarios. Al respecto, afirma Soriano (1997) que hay alcances variados a los que una norma o ley pueden llegar y estos podrían ser disuasorios en las disposiciones prohibitivas o convergentes en las promocionales. Es decir que para Soriano el que una norma que haya cobrado vida jurídica y no sea eficaz, entendiendo *eficacia* como *aplicación*, no necesariamente significa que no haya resultado de ella algún tipo de efecto o repercusión.

Para poder comprender de manera más amplia el fenómeno de la eficacia, se hace necesario tener en primer lugar claridad sobre las definiciones y tipos de eficacia abarcados por distintos autores y posteriormente analizar cuáles factores contribuyen a la eficacia del derecho.

El fundador de la sociología del Derecho, Eugen Ehrlich, dio luz a la discusión sobre la eficacia de la norma al proponer que la capacidad creadora de Derecho de un Estado no se traducía de manera directa en una capacidad de moldear los comportamientos de la sociedad, introduciendo la idea de que pueden convivir en un mismo territorio dos Derechos diferentes, uno creado de manera virtual o artificiosa por el Estado y otro *vivo*, compuesto por las prácticas sociales imperantes (Ehrlich, 2009). Ehrlich se convirtió entonces en un escéptico de las facultades del Derecho como orden regulador heterónomo, dando mayor preponderancia a las normas sociales y argumentando que la verdadera relación causal de los cambios en el Derecho estaba dada de la siguiente manera: “La ley cambia porque el hombre y las cosas cambian” (Ehrlich, 2009, pág. 392).

Por otra parte, Hans Kelsen, con su aproximación más formal y positivista, conceptualizó de manera más clara la eficacia del Derecho, afirmando que

Un orden normativo es eficaz cuando, de una manera general, los individuos a los cuales se dirige se conforman a sus normas. Si en un orden realmente eficaz una condición determinada en una norma se realiza, es probable que la consecuencia prescrita en la misma norma se realice igualmente (Kelsen, 2009, pág. 25).

La afirmación anterior quiere decir, entonces, que para Kelsen la eficacia de una norma radica en que los sujetos sometan su conducta a la misma y que, por lo tanto, la consecuencia de sus actos no sea otra que la que la Ley prescribe. No obstante, es claro que todos los individuos no siguen siempre o de manera ininterrumpida las normas, toda vez que “hay cierto desacuerdo entre la conducta de los hombres y las normas que la regulan” (Kelsen, 2009, pág. 25). Sin embargo, no es esta una conclusión que permita afirmar que el ordenamiento jurídico deja de ser considerado como eficaz en razón del desacuerdo social.

Por otro lado, para Liborio Hierro

La eficacia podría clasificarse en interna y externa (sociológica o material). La eficacia interna se refiere a la aptitud que tienen las normas para trasgredir al mundo fáctico y crear deberes para sus destinatarios, imponer castigos a los incumplidores y crear situaciones y posiciones jurídicas (Hierro, 2003, pág. 77).

En ese sentido, una norma es considerada eficaz internamente por Hierro cuando cumple con su objetivo o razón de ser por la cual fue creada, es vigente en el tiempo y convive con otras normas de mayor y menor jerarquía de manera armónica; relacionando la eficacia con la validez.

Del mismo modo, Kelsen relaciona el concepto de eficacia con el de validez al considerar que, “una norma cesa de ser válida cuando los individuos cuya conducta regula no la observan en una medida suficiente. La eficacia de una norma es, pues, una condición de su validez” (Kelsen, 2009, pág. 32). Esta apreciación se entiende en un sentido amplio, toda vez que centra el estudio de la eficacia en el acatamiento que tienen o no lo sujetos de derecho sobre la norma. Podría entonces una norma convertirse en inválida si permanece ineficaz, es decir, sin aplicabilidad alguna, durante largos períodos de tiempo, pues pierde relevancia jurídica y fuerza reguladora. Así las cosas, cuando se habla de fuerza de la norma o de fuerza reguladora, la relación entre la validez y la eficacia de un orden jurídico no es otra cosa que la relación entre el derecho y la fuerza pues se considera al derecho como un modo de organizar la fuerza (Kelsen, 2009, pág. 46).

Ahora bien, teniendo en cuenta la anterior explicación, podrá entonces concluirse que para Kelsen la eficacia de la norma se relaciona con la validez y la fuerza de aplicación que tenga la misma, por lo tanto, se habla de ineficacia cuando la norma no se cumple o no es acatada por sus destinatarios, no es válida o no tiene suficiente fuerza para ser aplicada. Para los autores del presente trabajo la afirmación anterior podría considerarse como incompleta al dejar de lado las situaciones adicionales o que se forman de manera paralela al contar tan solo con la existencia de una norma, a pesar de que no se aplique a cabalidad. Hierro abarca la eficacia desde vértices más amplios a la aplicación o validez pues para él, aparte de la eficacia interna existe la eficacia externa la cual es mucho más general y a su vez enmarca otras clases de eficacia, por ejemplo, la eficacia entendida como correspondencia (mera coincidencia o por cumplimiento), eficacia como aplicación, eficacia como éxito y eficacia como eficiencia.

La eficacia como cumplimiento es abordada por Hierro como motivo o causa de la conducta de los destinatarios de la norma y las diversas razones por las cuales son inducidos al cumplimiento de la norma jurídica tales como la legitimidad de Weber, el paradigma positivista de Kelsen y la teoría de la elección racional y la correspondencia y aceptación de Piaget y Kohlberg (García Cívico, 2004). Hierro hace entonces un análisis amplio de las múltiples razones por las cuales se adopta la función legitimadora de las normas jurídicas (Hierro, 2003, pág. 79).

A la hora de analizar la eficacia como correspondencia, Hierro hace referencia a los motivos de obediencia descritos por Hart, entendiendo obediencia como el

“Sentimiento generalmente difundido de que es moralmente obligatorio conformarse al orden jurídico el cual de igual forma no basta por sí solo sino que es también motivado por intereses mediatos, o por el deseo de continuar una tradición, o por una preocupación desinteresada por los demás” (Hart, 1963, pág. 285).

Así, Hierro concluye con la idea de que la mera correspondencia o coincidencia es una dimensión de la eficacia de la norma existente pero no muy significativa para ser causa de su aplicación o cumplimiento, “la denominada aceptación es, en realidad, uno de los posibles motivos de cumplimiento y probablemente no es el más relevante” (Hierro, 2003, pág. 124) pues finalmente es la obediencia en todas sus diversificaciones la que termina jugando un papel principal. Un análisis a las causas o motivos de la obediencia fue abarcado por Hierro, describiendo que los destinatarios de la norma podrían aplicarla en razón de la obediencia la cual a su vez podría diversificarse por razones irracionales, de temor a la sanción por incumplimiento, de utilidad al recibir un beneficio o ventaja con la aplicación de la norma, por simple respeto al ordenamiento jurídico y a la autoridad legítima, o por la dicotomía siempre presente entre derecho y moral (García Cívico, 2004).

La eficacia entendida como aplicación y como éxito es un ámbito de difícil rastreo o estudio y debe ser entendida "como el hecho de que un órgano de adjudicación tome una decisión encaminada a forzar el cumplimiento de la norma por su destinatario y, si ello no es posible, le imponga la sanción prevista para el caso de incumplimiento" (Hierro, 2003, pág. 139). Es decir, se deja de lado la validez o las causas que hacen que los sujetos correspondan su conducta con la descrita por la ley, para concentrarse en la aplicación de los administradores de justicia legitimados para imponer la norma en caso de desobediencia.

Por otro lado, la eficacia comprendida como éxito o eficiencia son dimensiones poco estudiadas por la teoría del derecho y más abarcadas por la sociología instrumental al (García Cívico, 2004).

Teniendo presente los distintos tipos de eficacia, es importante ahora aclarar el concepto de eficacia instrumental, esencial para el entendimiento del presente capítulo y por medio del cual se comprende que una norma es instrumentalmente eficaz si al momento de ser aplicada cumple con los objetivos designados en su texto, es decir, si cumplen con el fin último de la norma. Una norma será simbólicamente eficaz cuando su promulgación, aplicación o acatamiento, llevan al cumplimiento de unos objetivos que el legislador no plasmó de manera explícita o literal en la Ley, pero que son motivo de su creación, y diferentes a aquellos que se toman en cuenta para determinar la eficacia instrumental (García Villegas, 1993, pág. 100).

Por lo anterior, podrá entenderse que una norma puede ser aplicada por los destinatarios para la cual fue promulgada y, sin embargo, ser ineficaz, dado que no es útil el acatamiento en razón de que no cumple con el fin para el cual la norma fue creada:

Si la puesta en obra de una norma estuviese siempre adecuada a sus objetivos, bastaría con el estudio de la observancia de la norma para predicar su eficacia. Sin embargo, éste no siempre es el caso: con frecuencia se encuentran normas aplicadas que producen un resultado del cual ellas son la causa y que, no obstante esta incidencia en los hechos, no puede predicarse de ellas eficacia por falta de realización de su objetivo (García Villegas, 1993 pág. 100).

Siguiendo el planteamiento anterior, el fin máximo de la Ley en general es el bien común y es el pueblo quien, manifestando su voluntad a través de sus representantes en los cuerpos legislativos, pone de presente sus intereses. Cuando el incumplimiento parte no solamente de los destinatarios de la norma sino de sus creadores, podrá hablarse igualmente de ineficacia instrumental, toda vez que el fin buscando con la expedición de la norma, nunca llega a cumplirse. Así, en muchas ocasiones ni el pueblo ni sus representantes sienten apego a la Ley o respeto hacia la misma; el desacuerdo social es tal, que resulta en una falta de control por parte de las autoridades y violación de todo tipo de normas (cívicas, ambientales, disciplinarias, de seguridad). Este fenómeno es también conocido como *anomia*, y de este acaece otro fenómeno particular consistente en la formación de las distintas clases sociales por los motivos que se especificarán más adelante (Nino, 1996).

Habiendo comprendido el concepto de la ineficacia instrumental y simbólica, Ramón Soriano explica que la existencia de determinadas condiciones socio-jurídicas puede ser motivo suficiente para que una Ley o norma tenga mayor o menor influencia en la sociedad para la cual fue creada. Es decir, que la ineficacia de la norma o el fenómeno de la anomia, suceden por las condiciones llamadas eficacia jurídica general y eficacia jurídica de carácter instrumental (Soriano, 1997, pág. 403).

Este autor, al referirse a la eficacia jurídica general, coincide con la definición de Kelsen y considera que “la pertenencia a la sociedad y el proceso de sociabilidad que en su seno recibe el sujeto, le hace sentir vínculos sociales y adquirir la conciencia de que debe respetar las normas e instituciones que rigen el funcionamiento de los grupos humanos en sociedad” (Soriano, 1997, pág. 403). Este fenómeno de la eficacia jurídica puede analizarse desde la conciencia del respeto a la norma pero también, como contraposición a esto, podrá estudiarse desde el desapego a la misma. En ocasiones, hay vínculos sociales determinados o bajo circunstancias particulares que no se interesan por crear y mantener una cultura del cumplimiento o apego a la Ley sino por lo contrario, de apatía.

Así, el apego o desapego a la norma dan pie para generar consecuencias adversas de todo tipo y que, para el caso concreto, se analizarán teniendo en cuenta la problemática social vista desde el fenómeno de la ineficacia y la ineficacia instrumental.

Por otro lado, otro factor de la eficacia jurídica de carácter general es el conocimiento que tienen los destinatarios de la norma sobre el derecho mismo. Para este factor, el conocimiento deberá entenderse como el interés social y general del respeto a la norma y a las instituciones, el cual deberá ser prevalente. (Soriano, Sociología Jurídica , 1997, pág. 403)

El incumplimiento de la Ley, regla o norma no solo es un comportamiento individual, también puede ser un acto colectivo e incluso un comportamiento oficial. A veces, es un grupo de personas o una comunidad quienes de manera organizada buscan burlar la Ley (García Villegas, 2009, pág. 37), lo que puede conducir a la creación de una cultura del incumplimiento que, a través del tiempo, termina siendo legitimada por todos o por una gran mayoría de actores de la vida social.

No solo los individuos incumplen, el Estado colombiano es tal vez el primer incumplidor del país; expide normas para sí que luego no cumple (o simplemente cumple a medias) y hace cosas que no están autorizadas por ninguna Ley (García Villegas, 2009, pág. 39). Esto genera que, en lugar de una mayor y más eficaz aplicación de la Ley, se genere una burla hacia la misma, lo que la mayoría de veces se ve reflejado en las circunstancias sociales, económicas y culturales de una comunidad como la colombiana.

Una consecuencia existente entre la promulgación de la norma y su aplicación es la formación o división de clases sociales, fenómeno que se explica a través del papel de la norma, la cual se encarga de regular en muchas ocasiones las relaciones de tipo social entre los diversos grupos existentes. Así, el Estado mismo es un agente que promueve beneficios especiales a ciertos grupos, en ocasiones a grupos vulnerables, en otras a grupos privilegiados o también podrán no beneficiar a ninguno. El tipo de normas que favorecen a unos y otros generalmente son inestables y cambian en el tiempo en función de las necesidades sectoriales, lo que a su vez crea una fuente permanente de corrupción, en el entendido de que estos colectivos siempre estarán en búsqueda de una mejor y más beneficiosa posición (Nino, 1996).

En ese sentido, cobra importancia la correspondencia entre norma-relaciones sociales para analizar el caso del trabajo doméstico colombiano, pues si bien todos los estratos económicos se ven involucrados en esta relación laboral, es claro que un sector de la población es el privilegiado. Los trabajadores domésticos pertenecen en su mayoría a los estratos más bajos de la ciudad, muchos de ellos procedentes de los espacios rurales, de origen familiar campesino y/o proletariado agrícola (Quinceno Posso, 2008, pág. 16); quienes hacen uso de este trabajo o servicio, casi de manera diaria, son los estratos más altos, dado que cuentan con los recursos para poder costear este servicio de manera constante.

Como se ha reiterado en los capítulos precedentes, las mujeres son la mayoría significativa de la mano de obra para el trabajo doméstico en Colombia, país en el cual se relegó al género femenino a la intimidad del hogar, la reclusión y la imposibilidad de cualquier tipo de participación en la esfera pública. Todas estas son características que contribuyeron a que durante décadas se generara una relación desequilibrada en cuanto a culturización, acceso de información, conocimientos académicos y, por lo tanto, un desconocimiento generalizado acerca de la normatividad. Más tarde, para finales del siglo XIX, a pesar de que se amplió la educación formal para las mujeres, quienes tenían la oportunidad de educarse eran pocas, provenientes de familias adineradas y nacidas en las ciudades principales del país. No obstante, la educación formal femenina se encontró durante mucho tiempo dirigida hacia las labores domésticas, no a conocimientos básicos generales y mucho menos sobre legislación, pues las profesiones liberales se encontraban reservadas solo para los hombres (Mesa, 1995).

En vista de las características sociales e históricas que rodean el trabajo doméstico, es útil relacionarlas con el segundo elemento que introdujo Ramón Soriano para el análisis de la eficacia de la norma, el cual consiste en el conocimiento que tienen los sujetos acerca del Derecho. Lo anterior, no significa que los sujetos deban tener plena comprensión de la norma jurídica, pero sí por lo menos información suficiente sobre los preceptos de Ley generales, para que los mismos sean transmitidos, compartidos e incluidos dentro de los distintos grupos sociales buscando reforzar la aplicación de la norma (Soriano, 1997). Para el caso de las trabajadoras domésticas, su origen rural, poco acceso a la educación y, por ende, poco acceso a la información, han sido elementos claves para contribuir a la poca aplicación de la norma, pues desconocen en ocasiones su existencia, su manejo o sus mecanismos de protección de derechos. En este punto, interfiere en muchas ocasiones el papel del Estado, quien debería aunar esfuerzos para que el conocimiento, la publicidad y la divulgación del derecho sea tal que no se genere discriminación al impedir que las clases más humildes tengan fácil acceso y entendimiento del mismo. (Soriano, Sociología Jurídica , 1997, pág. 404)

En este punto, cabe resaltar una vez más el papel femenino que contiene el trabajo doméstico, puesto que desde el punto de vista histórico, se consideró esta labor como un deber impuesto por la naturaleza y la religión a la mujer quien por ende, no debía ser remunerada de ninguna manera pues era el rol que le correspondía asumir. Este contexto que se desarrolló durante siglos y que apenas hoy empieza a representar mínimos cambios, ha generado una especie de cultura jurídica alrededor del trabajo doméstico visto como servilismo y no como una verdadera prestación de servicio que deba ser remunerada de manera adecuada. De la misma manera, esta visión ha permitido que las relaciones entre grupos sociales como las clases o estratos se mantengan hasta el día de hoy, con sus jerarquizaciones.

Así las cosas, las relaciones entre trabajadores domésticos y empleadores están reguladas por la capacidad de cada una de las partes para defender su posición en la confrontación cotidiana y cara a cara de sus intereses. En esta confrontación hay una relación de poder asimétrica en la que la parte más fuerte corresponde a los estratos altos por su dominancia económica, su nivel de formación, su acceso a la información y su cultura (Posso Quinceno, 2008, pág. 344). Es entonces aquí donde resulta relevante analizar el hecho de que el acceso a la información puede resultar determinante para que una Ley o una norma sea eficaz. Para el caso de los trabajadores domésticos, la información sobre la legislación ha sido de difícil acceso y entendimiento por las características históricas y sociales que les rodean y que fueron señaladas en el párrafo precedente (Soriano, 1997).

Por consiguiente, teniendo claros los distintos aspectos que hacen parte de la eficacia de la norma, es menester estudiar las formas elementales de la dominación social expuestas por Pierre Bourdieu, quien afirma que las relaciones de dominación social involucran principalmente mecanismos objetivos que sirven a los dominantes; sus estrategias son indirectas e impersonales, pero no bastan por sí solas. Por lo tanto, los dominantes necesitarán a su vez trabajar de manera directa y personal para producir y reproducir las siempre inciertas condiciones de la dominación, es decir, las formas elementales de dominación que consisten en que una persona esté sobre la otra, pero sin crear un vínculo muy personal (Bourdieu, 2011, pág. 60).

Lo anterior, se explica de manera clara, considerando que cada relación de poder se teje de manera diferente. Anteriormente, las formas de dominación consistían en la violencia física o directa, pero hoy, tienden a ser más implícitas y están presentes en todas las relaciones económicas y sociales; el trabajo doméstico combina ambas formas de dominación. En el caso particular del trabajo doméstico, la parte dominante, (estratos altos), busca que sus trabajadores asocien los intereses que los unen con sus empleadores (económicos, laborales, y en ocasiones afectivos), de manera tal que se oculta la relación de asimetría que existe entre ellos, tanto así como para hacerlos entender de manera tácita la necesidad que une a ambos. Así, en ciertos casos, un empleador podrá tejer una relación sutil en la cual hace creer a su trabajador que su pago y trato es acorde con las labores que desempeña (aunque sea inferior) y que como contraprestación le presenta su agradecimiento y confianza. Esta situación se origina porque el dominante cree firmemente que su actuar es un acto de solidaridad o porque conoce de manera amplia su posición imperiosa. Estos intereses reflejados en las relaciones de empleador y trabajador buscan ser duraderos para así mantener un orden social estable (Bourdieu, 2011, pág. 66).

Considerando que, la participación de los estratos altos es muy importante para el desarrollo del trabajo doméstico, en ocasiones, son los empleadores mismos quienes no dejan de incumplir las Leyes vigentes cuando estas atentan contra sus convicciones e intereses. Las élites o estratos altos siempre han invocado circunstancias excepcionales para justificar este desacato, entre las cuales está, por supuesto, su propio desacuerdo con el contenido de tales normas (García Villegas, 2009, pág. 249).

Ahora bien, el concepto de dominación simbólica o implícita explicado por Bourdieu, podría relacionarse a su vez con el incumplidor de reglas que Mauricio García Villegas denomina *el déspota*. Por definición, déspota es quien abusa de su poder o autoridad, alguien que de manera inescrupulosa se aprovecha de su situación de superioridad y poder para obtener beneficios personales. El menosprecio de buena parte de las élites latinoamericanas por el derecho, por lo público y en general por las reglas sociales —salvo las de su propio grupo social— suele traducirse no solo en una justificación del incumplimiento del derecho, sino también en una justificación del abuso del derecho y de los valores que defienden, en tanto la creencia en valores supra-legales y el abuso del poder son como dos imanes que se atraen. (Villegas García, 2009, pág. 264).

La actitud de incumplimiento del déspota tiene fuerte arraigo en una sociedad que acepta desigualdades sociales profundas como si fuesen normales e incluso justificadas. Así, las relaciones de dominación social se conservan estables para unos cuantos, pues benefician sus intereses y condiciones, sin importar que ello sea a costa del incumplimiento de la norma, logrando que se mantengan formas de violencia simbólica o implícita que hacen que las relaciones sociales sean casi anacrónicas. Un ejemplo de ello es que

En todos los países las élites están acostumbradas a vivir en un entorno social donde los pobres, cuando no mendigan, ofrecen de manera casi incondicional su fuerza de trabajo. Esta distancia entre pobres y ricos ha alimentado el espíritu aristocrático de las élites y su convicción de que cuando pagan a los humildes por sus servicios, están haciendo un acto de caridad, más que cumplimiento de la Ley (García Villegas, 2009 pág. 255).

En ese sentido, García Villegas analiza la situación socio-económica de los trabajadores domésticos al identificar que los salarios estén con mucha frecuencia por debajo de los mínimos legales establecidos, pues los privilegiados o dominantes creen, como se expresó anteriormente, por convicción o por conveniencia que es gracias a su solidaridad (manifestada con el trabajo que “les brindan”) que sus empleados no son limosneros en las calles.

En concordancia con lo que se ha dicho anteriormente, se entiende que las prácticas comunes por parte de los empleadores se pueden definir como costumbre "contra la Ley", en sentido de un comportamiento deliberadamente destructor de la Ley vigente, ya sea por la inobservancia de las normas o por la imposición de una conducta distinta a la establecida por la Ley. En consecuencia, pese a que el Estado colombiano ha expedido normas que regulan claramente la actividad de estas trabajadoras, la práctica cotidiana sigue estableciendo otras normas que regulan su funcionamiento y cuya lógica es distinta a la que se pretende en la Ley (Posso Quinceno, 2008, pág. 336).

En una sociedad como la colombiana existe un divorcio entre la regulación legal, moral y cultural. Como consecuencia de ello, el incumplimiento de la Ley no es visto como algo moral o socialmente reprochable. Es entonces por esto que, mientras los estratos altos incumplen las Leyes laborales con respecto a sus trabajadores domésticos, se crea entre los ricos o más capacitados económicamente, una cultura de aceptación, por lo que se vuelve “normal” el desapego a la norma, pues pesan más sus intereses personales, económicos o su moral, que la norma creada por sus mismos representantes de manera democrática, a quienes tampoco les interesa este tipo de incumplimientos, pues no se ven perjudicados de manera directa. (García Villegas, 2009, pág. 31). El hecho de que la mayoría incumpla entraña una legitimación fáctica superior a la norma misma, ya que en muchas ocasiones, la aceptación social tiene un peso mayor que el arraigo a la normatividad (García Villegas, 2009, pág. 40).

Desde otra óptica, teniendo claro el papel del incumplimiento y de la ineficacia instrumental, resulta significativo analizar el rol que juega la norma por sí sola, pues aunque para el caso del trabajo doméstico, lo normal ha sido la inobservancia de la misma, se hace importante estudiar la norma y su rol en la sociedad de manera independiente.

La norma puede ser vista como el "*cemento de la sociedad*" al permitir que se perpetúen situaciones de desigualdad, desequilibrio económico y social, logrando acciones colectivas menos eficientes para la armonía social. Lo anterior quiere decir que, en ocasiones la norma beneficia a un grupo determinado a costas de otro, lo que hace que situaciones de desigualdad sigan presentándose a través del tiempo y generando condiciones crónicas de desequilibrio en la sociedad. Ello se conecta con lo señalado el autor Carlos Santiago Nino, quien afirma que el subdesarrollo y la desigualdad de los países latinoamericanos, tienen una relación directa con la norma, sus beneficiarios y al mismo tiempo, el incumplimiento de la misma (Nino, 1996).

Reparando que las normas y las relaciones sociales pueden vincularse con la situación socio-jurídica de los trabajadores del servicio doméstico, se hace más completo para el análisis de la eficacia de la Ley, comprender la dicotomía que se presenta entre el derecho

y el uso, es decir, las costumbres que rigen en gran proporción la vida jurídica y las normas taxativas. En esta situación es donde el derecho se presenta en su doble función: como forma de organización y como norma de decisión judicial (Gómez García, Muñoz de Baena, & Robles Morchón, 2005). Es así como se evidencia que el derecho no se encuentra siempre en relación directa con la sociedad y que, por consiguiente, se mantiene la fuerza de la costumbre dado que existen situaciones que se hallan en conflicto con el antiguo derecho. Hay situaciones, entonces, que no pasan del estado de costumbres y no llegan a entrar a la vida jurídica propiamente dicha. Es decir, la costumbre es en muchas ocasiones la razón de que el derecho no progrese al mismo tiempo que lo hace la sociedad (Durkheim, 2012).

A causa de lo anterior, como señala Eugen Ehrlich, es que el uso o costumbre, en un primer momento, se encarga de la organización de la sociedad, y el derecho tiene la función de dirimir los litigios que se presenten en caso de que la organización falle. El derecho como decisión, con base en sus normas, es también forma de organización, pues las decisiones judiciales tienen también una función normativa al momento de castigar ciertas normas de comportamiento, lo que hace que los demás sujetos se abstengan de realizar actuaciones que puedan acarrearles un perjuicio social o económico. (Gómez García , Muñoz de Baena, & Robles Morchón, 2005, pág. 95).

Por lo anterior, a la hora en la que el jurista toma una decisión, deberá tener en cuenta no solo el contenido taxativo de la norma, sino su uso en la sociedad, las circunstancias concretas que rodean el litigio, sus partes y sus características. La norma no podrá ser aplicada en abstracto, deberá, entonces, poner de presente las configuraciones sociales, llenando relaciones de vida con un contenido normativo (Gómez García , Muñoz de Baena, & Robles Morchón, 2005). Es claro pues que, es tal la fuerza que toma la costumbre para la regulación de las normas sociales que, en ocasiones, se vuelve igual de rígida que la norma o Ley y más aplicada que el mismo derecho. Por razones como esta es que sería un despropósito creer que por el solo hecho de que una norma se expida (a veces sin tener en cuenta la realidad social) e intente regular trabajos como el doméstico, la protección a los trabajadores se aplique de manera inmediata o en un corto plazo, y menos que sea cumplida a cabalidad por parte de los colombianos.

Habiendo hecho un análisis entre las sociedades y la norma, es claro que la costumbre y las estrategias o modos de dominación siguen rigiendo la vida cotidiana y jurídica entre los sujetos o individuos, existiendo un rechazo oportunista a la aplicación de la tan irrespetada Ley. En el caso particular del trabajo doméstico, se busca a través del presente trabajo evidenciar cuál es la correlación que existe entre la ineeficacia instrumental de la norma que ha sido el común denominador para este tema y la nueva normatividad que se ha expedido en pro de los trabajadores domésticos, con el fin de identificar si trabajadores y empleadores, siguen rigiendo sus relaciones de trabajo por la usanza, por el incumplimiento o por la actual Ley.

Como se expondrá más adelante, es evidente además que los cambios que ha habido en la regulación del trabajo doméstico en Colombia han sido tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y económicas de quienes desempeñan esta labor y alcanzar, como fin último de la norma, el anhelado bien común. El presente trabajo tiene, por lo tanto, como uno de sus objetivos, analizar si estas normas son eficaces simbólica o

instrumentalmente o si por el contrario, sigue predominando una anomia o rechazo a la aplicación de la Ley.

CAPÍTULO 3

En este capítulo se expondrán los resultados obtenidos a partir del sondeo realizado a trabajadoras domésticas de Envigado y El Poblado. La encuesta se realizó empleando la herramienta Google Forms, recolectando los resultados de manera presencial en un total de 5 conjuntos residenciales de los sectores mencionados y algunas casas independientes de Envigado. Las trabajadoras domésticas fueron abordadas directamente por los investigadores en sus lugares de trabajo, advirtiendo que las respuestas no iban a ser divulgadas de manera individual ni relacionando datos personales suyos, salvo la edad. En total, se realizaron 23 preguntas (redactadas en un lenguaje entendible por la población encuestada¹⁵), a saber:

¹⁵ Esto se aseguró mediante la realización de *pre-sondeos* en que se probó la encuesta con dos trabajadoras domésticas, que dieron luego una retroalimentación utilizada para refinar las preguntas y su lenguaje.

1. ¿De dónde proviene usted? (Zona rural de pueblo; casco urbano de pueblo; zona rural de ciudad diferente a donde trabaja; casco urbano de ciudad diferente a donde trabaja; zona rural de municipio en que trabaja; casco urbano de municipio en que trabaja).
2. ¿Qué edad tiene?
3. ¿Qué modalidad de trabajo tiene? (Interna, externa, por días en una casa o por días en varias casas).
4. ¿Cuánto tiempo lleva laborando como trabajadora doméstica en cualquiera de estas modalidades? (Menos de 2 años; entre 2 y 5 años; entre 5 y 10 años; entre 10 y 20 años; más de 20 años).
5. ¿Qué tipo de contrato laboral tiene actualmente? (Verbal, escrito, no sabe).
6. ¿Cuál de las siguientes frases describe mejor su salario mensual? (Entre 200.000 y 400.000 pesos colombianos; entre 400.000 y 600.000 pesos colombianos; entre 600.000 pesos colombianos y el mínimo mensual legal; el mínimo legal mensual; más del mínimo legal mensual).
7. ¿Recibe vestimenta o calzado para desempeñar su trabajo?
8. ¿Cree que recibe el pago adecuado para las funciones que realiza?
9. ¿Sabe qué son las Prestaciones Sociales?
10. ¿Está afiliada a EPS?
11. Si respondió negativamente a la respuesta anterior ¿está inscrita en el SISBÉN?
12. ¿Está afiliada a pensiones?
13. ¿Está afiliada a ARL (riesgos laborales)?
14. ¿Está afiliada a alguna caja de compensación familiar (COMFAMA, COMFENALCO)?
15. ¿Está afiliada a algún fondo de cesantías?
16. ¿Recibió prima de servicios el año pasado?
17. ¿Recibe auxilio de transporte?
18. ¿Cuántas horas trabaja por día?
19. ¿Sabe qué es la Oficina del Trabajo?
20. ¿Sabe cómo hacer valer sus derechos como trabajadora?
21. ¿Ha acudido a alguna instancia para hacer respetar sus derechos laborales?
22. ¿Ha pertenecido a algún grupo, asociación o sindicato de trabajadoras domésticas?

23. ¿Ha sentido que la condición de trabajadora doméstica ha mejorado en los últimos años?

El tamaño de la muestra fue de 90 personas (sobre una población total de 44.680 trabajadoras domésticas que desarrollan sus labores en el Valle de Aburrá¹⁶), obteniendo un grado de confiabilidad del 90% y un margen de error del 0,09, como puede evidenciarse en el cuadro que se expone a continuación. Vale la pena resaltar que el tamaño de la muestra se vio reducido por la negativa de algunas trabajadoras a ser encuestadas (aduciendo, en la mayoría de los casos, como razón la falta de tiempo para desempeñar su labor).

Población	Muestra					
	Confiabilidad	Margen Error	Tamaño muestra	Referencia	Estadístico	
44.680	95%	0,05	381	384	1,960	
		0,07	195	196		
		0,10	96	96		
	90%	0,05	269	271	1,645	
		0,07	138	138		
		0,10	68	68		
Población	Confiabilidad	Margen Error	Tamaño	Referencia	Estadístico	
44.680	95%	0,10	90	90	1,960	
	90%	0,09			1,645	

Tabla 1. Explicación tamaño de la muestra de la encuesta realizada.

A continuación, se presentarán los resultados de la encuesta, relacionándolas por ejes temáticos, a saber: 1. Caracterización demográfica. 2. Salario y jornada laboral. 3. Prestaciones sociales 4. Conocimiento, percepciones y uso de los derechos laborales y sus mecanismos de defensa.

3.1 Caracterización demográfica

¹⁶ No se encontraron estadísticas específicas para El Poblado y Envigado, por lo que utilizó como población el 95% del total de 4.7031 trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico que laboran en el Valle de Aburrá. De este modo, el margen de error debió ser menor y la confiabilidad, mayor.

Para el presente acápite se tendrá en cuenta las preguntas 1 a 5, de modo que se pueda identificar algunas características de las trabajadoras domésticas de Envigado y El Poblado relevantes para el análisis de los resultados obtenidos.

Al indagar por el lugar de origen de las trabajadoras domésticas, se encontró que el 50% de ellas provienen de zonas urbanas, tanto de municipios pequeños, comúnmente denominados *pueblos*, como de aquellos que son considerados *ciudades*. Mientras que el otro 50% proviene de zonas rurales, tanto de municipios pequeños como grandes. Así, es importante notar que los resultados reflejan que la mayoría de las trabajadoras domésticas hicieron parte de migraciones hacia las ciudades en que trabajan, en tanto el 64% de ellas proviene de municipios pequeños y solo el 8% es originaria de Medellín o Envigado. Adicionalmente, el 18% de las trabajadoras domésticas manifestaron provenir del casco urbano de ciudades diferentes a Medellín y Envigado, y un 10% adicional de zonas rurales de esta clase de municipios.

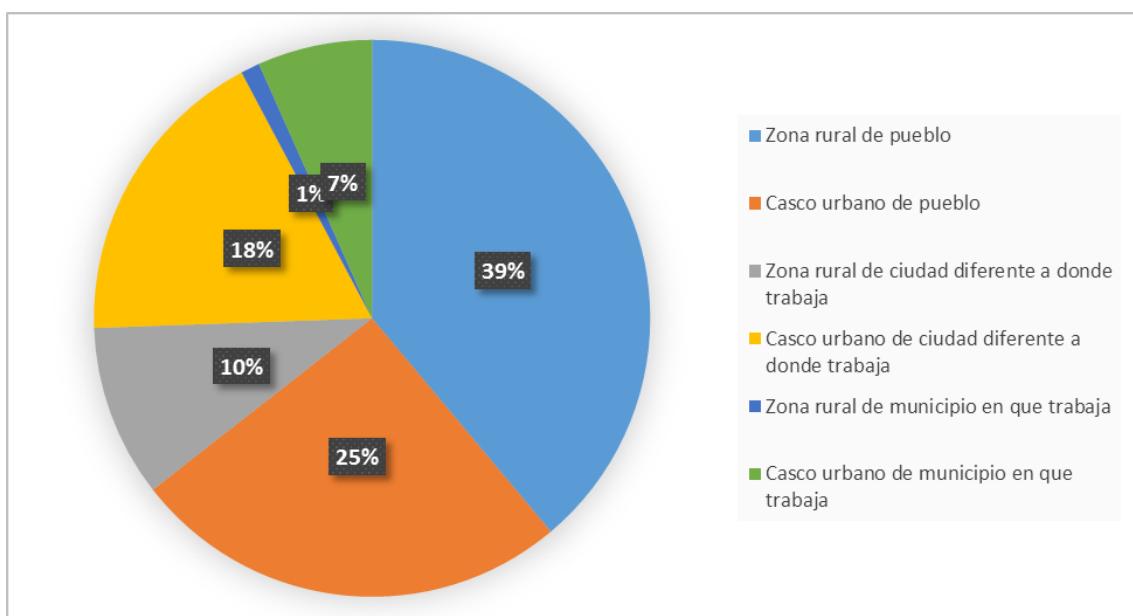


Fig. 1: Respuestas a la pregunta “¿De dónde proviene usted?”.

En cuanto a la edad de las trabajadoras domésticas, se encontró que la mayoría de ellas (57%) tiene entre 30 y 50 años, con otro grueso de la población, el 32%, en el rango comprendido entre los 50 y los 70 años de edad. Solo un 9% hace parte del grupo poblacional *joven*, con edades entre los 22 y los 30 años de edad; adicionalmente, no se encontraron trabajadoras del servicio doméstico menores de edad. Lo anterior denota un proceso de envejecimiento de esta población, siendo la edad promedio de las trabajadoras domésticas 46 años y medio. Por otra parte, solo el 2% de las encuestadas manifestó ser mayor de 70 años de edad.

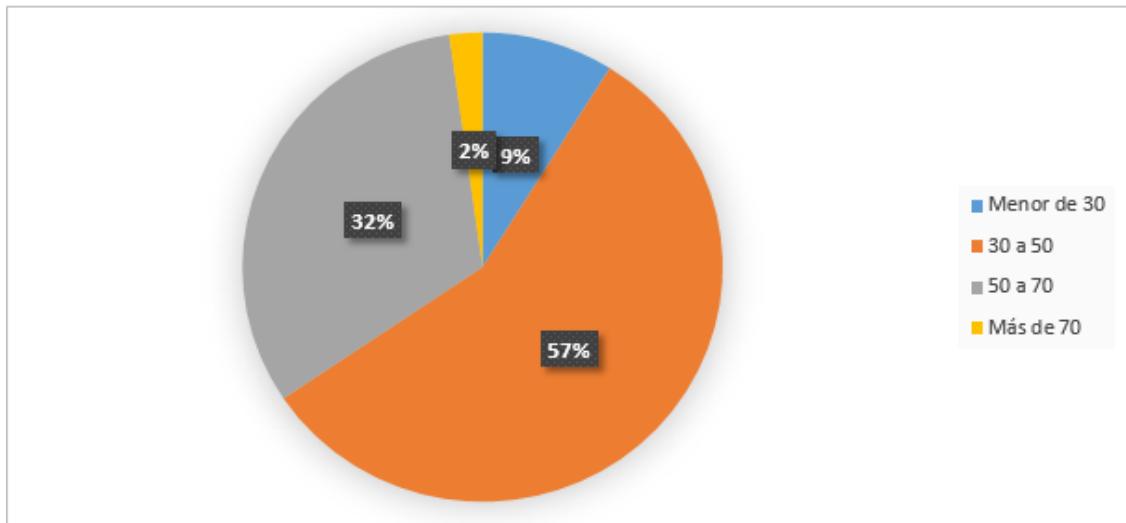


Fig. 2: Respuestas a la pregunta “¿Qué edad tiene?”.

Al indagar por la modalidad de trabajo, se encontró que el trabajo doméstico interno acapara a la mayoría de empleadas del servicio doméstico de Envigado y El Poblado, con un 53% de la población trabajando bajo esta modalidad. Sin embargo, su predominio no es absoluto, en tanto el 25% de las trabajadoras domésticas son *externas* y el 22% trabaja por días, siendo más común el trabajo por días en varias casas que en una sola. Resulta importante aclarar en este punto que el trabajo doméstico por días en una sola casa es diferente a aquél denominado externo en la medida que el primero no se traduce en un trabajo permanente, sino en uno ocasional.

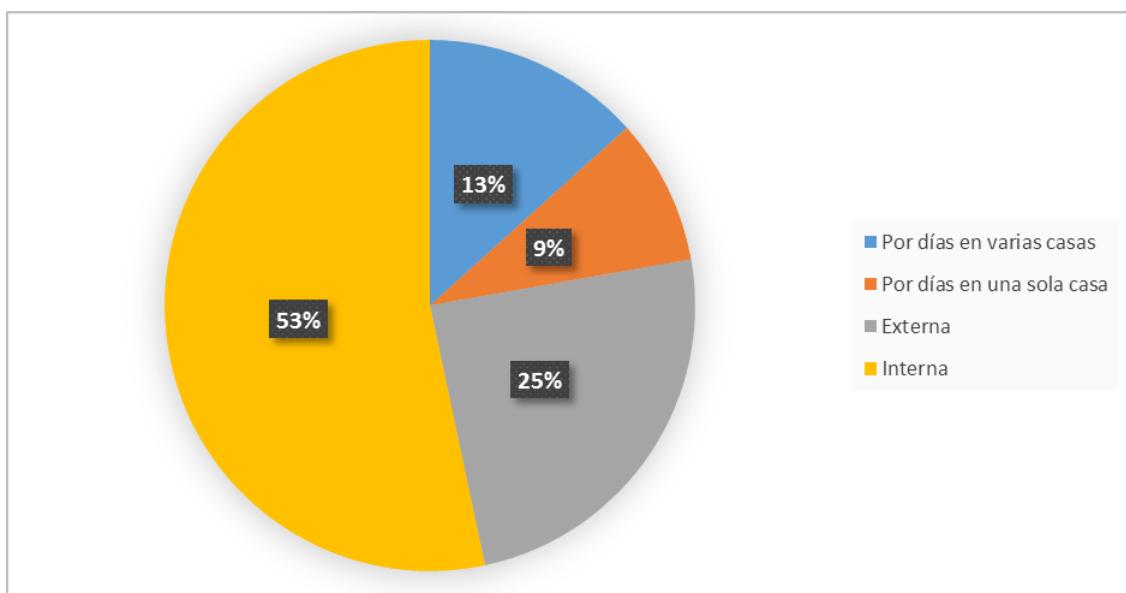


Fig. 3: Respuestas a la pregunta “¿Qué modalidad de trabajo tiene?”.

En consonancia con lo encontrado con respecto a la edad, los resultados de la pregunta número 4 reflejan que el 65% de las trabajadoras domésticas se han desempeñado como tales por más de 10 años, mientras que solo el 9% lleva menos de dos años trabajando en el servicio doméstico. Esto evidencia que no hay una renovación de la población de

trabajadoras domésticas y que lo más probable es que, a medida que pase el tiempo, las trabajadoras domésticas experimentadas aumenten todavía más su participación porcentual en el total de la población. Del mismo modo, lo arrojado por la encuesta da fe de que el trabajo doméstico no puede ser tenido como uno estacionario, sino que constituye un periodo de importancia en la vida laboral de las trabajadoras que desarrollan esta labor; pudiendo, además, implicar la creación de relaciones estrechas entre estas y sus empleadores, como producto natural del tiempo.

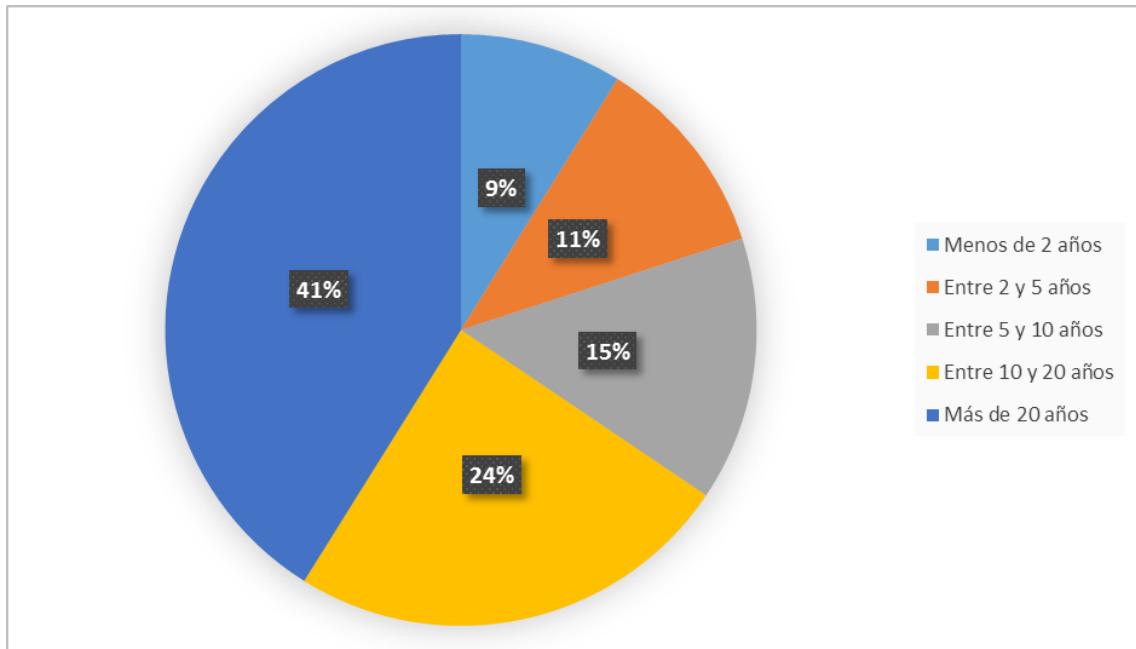


Fig. 4: Respuestas a la pregunta “¿Cuánto lleva laborando como trabajadora doméstica en cualquiera de estas modalidades?”.

La realización de un contraste entre el tiempo laborado como trabajadora doméstica y la edad de las encuestadas arroja que hay una distribución casi homogénea de las empleadas más experimentadas, es decir, aquellas que se han desempeñado más de 10 años como trabajadoras domésticas, entre las que tienen entre 30 y 50 años de edad (46%) y aquellas con edades entre los 50 y los 70 (51%). Sin embargo, el porcentaje de empleadas con más de 10 años de experiencia es mucho mayor en aquellas comprendidas por el último grupo de edad (88%) que en el primero (56%).

De manera similar, se encuentra que el porcentaje de trabajadoras domésticas que han ejercido dicha profesión por menos de 2 años decrece a medida que aumenta la edad, siendo mayor (17%) en aquellas catalogadas como jóvenes, reduciéndose siete puntos porcentuales para las trabajadoras entre 30 y 50 años de edad (10%), y otros cuatro más para las que menores de 70 años y mayores de 50 (6%), sin que se registre alguna trabajadora mayor de 70 años con menos de 2 años laborados como empleada doméstica. Este fenómeno se puede observar también al analizar las cifras de trabajadoras que han desarrollado su labor por lapsos entre 2 y 5 años y 5 y 10 años, que representan al 33% y 50% de trabajadoras jóvenes, respectivamente, pero no logran sumar más del 3%, cada una, de las que tienen entre 30 y 50 años de edad.

Por otro lado, en lo relativo al contrato de trabajo como tal, la encuesta arrojó que la norma es la contratación verbal, que representa, por lo menos, el 53% de los contratos laborales bajo los que trabaja la población de trabajadoras domésticas de Envigado y El Poblado. El 38% de las encuestadas, por su parte, afirmaron tener un contrato escrito, mientras que un 9% no sabía qué tipo de contrato laboral habían realizado con sus empleadores. En este punto, sería válido pensar que es más probable que no haya habido una contratación por escrito, dado que la celebración del contrato verbal suele ser menos ceremoniosa y, por ende, más fácil de olvidar.

No es posible identificar acá la existencia de relación alguna entre la forma de contratación y la modalidad de trabajo, pues el porcentaje que representa cada una de las modalidades en la tipología contractual se mantiene similar, cuando no idéntico, al que constituye de la totalidad de trabajadoras domésticas. Solo se logran observar cambios en la población que trabaja por días, en tanto el porcentaje de empleadas del servicio doméstico contratadas por escrito aumenta significativamente, al 57%, en el grupo que manifestó laborar por días en una sola casa; mientras que en las trabajadoras que prestan sus servicios por días en varias casas parecen conocer qué tipo de contrato pactaron con sus empleadores.

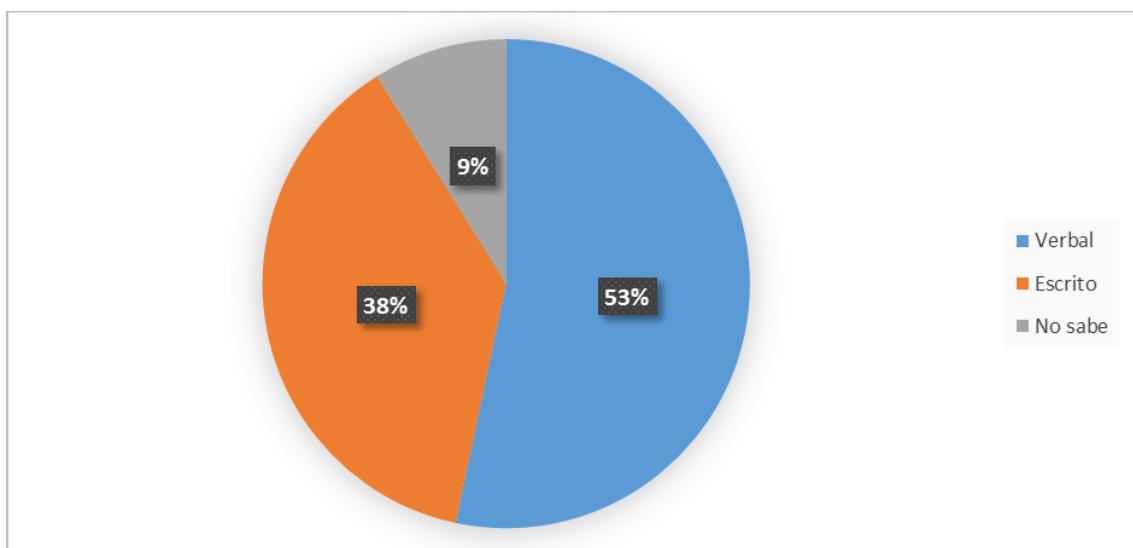


Fig. 5: Respuestas a la pregunta “¿Qué tipo de contrato laboral tiene actualmente?”.

3.2. Salario y jornada laboral

Para la realización del análisis de la situación estrictamente salarial y de la jornada laboral de las trabajadoras del servicio doméstico se utilizaron las respuestas dadas por las encuestadas a las preguntas 6, 8 y 18, que indagaban por el monto del salario percibido, la satisfacción de las trabajadoras con el mismo y la duración de la jornada laboral, en ese orden.

Así, la situación salarial de las trabajadoras del servicio doméstico es mixta, con una tendencia al cumplimiento. El 80% de la población afirmó recibir mensualmente como contraprestación a sus servicios un salario mínimo legal mensual o más. Sin embargo, el 20% restante devenga menos del salario mínimo, cifra que a pesar de ser relativamente

baja no puede dejar de ser escandalosa, máxime cuando un 2% de las trabajadoras domésticas perciben entre 200.000 y 400.000 pesos colombianos y el 5% entre 400.000 y 600.000 mil pesos colombianos; montos ínfimos que representan una clara violación a la dignidad humana.

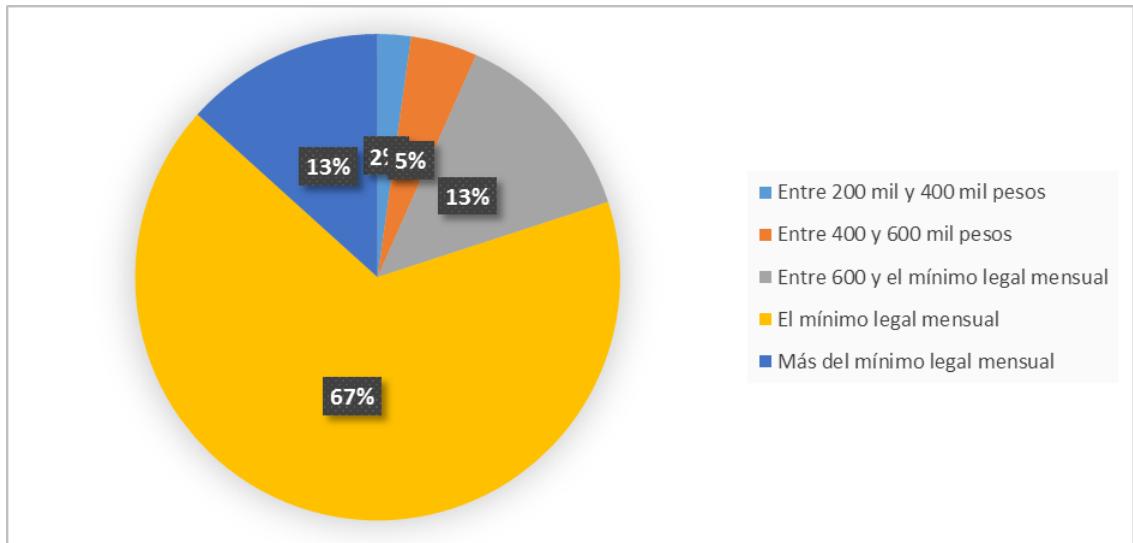


Fig. 6: Respuestas a la pregunta “¿Cuál de las siguientes frases describe mejor su salario mensual?”.

La distribución por modalidad de trabajo de las empleadas del servicio doméstico que perciben un salario inferior al mínimo legal mensual vigente es similar a la que se enseñó previamente en la figura 3. Sin embargo, se pueden evidenciar diferencias en el porcentaje que constituyen las que tienen un trabajo por días en varias casas, pues representan el 28% de las trabajadoras que perciben menos del mínimo (cifra superior al 13%, que es el porcentaje del total de la población encuestada que labora bajo dicha modalidad), y en las trabajadoras *externas*, pues pasan de conformar el 25% de la población total a solo el 6% de las que devengan un monto inferior al previsto por la Ley. Por su parte, las trabajadoras *internas* y las que laboran por días en una sola casa mantienen porcentajes similares al representar, un 56% y un 11%, respectivamente de las trabajadoras que perciben el salario mínimo.

A pesar de que los datos presentados en el párrafo anterior pareciesen dejar entrever que las trabajadoras más desprotegidas a nivel salarial son aquellas que laboran por días en varias casas, no es viable realizar una afirmación de este corte en tanto es también esa población la que más percibe salarios superiores al mínimo legal, en tanto representan el 45% de la población que obtiene como contraprestación por sus servicios más de los 737.717 pesos colombianos establecidos como pago mínimo a los trabajadores en Colombia para el año 2017. Una posible explicación a que se de esta dualidad en la situación de las trabajadoras que prestan sus servicios por días en varias casas, tiene sentido en razón de que estas mujeres pueden presentar períodos sin trabajar, unos meses percibir más dinero que en otros y en general, presentar una situación de inestabilidad.

En otro orden de ideas, en lo relativo al nivel de conformismo de las trabajadoras domésticas con el salario que reciben, se evidencia que hay un nivel de satisfacción alto

en el sector, con un 74% sintiéndose satisfechas con el dinero que perciben como contraprestación por sus servicios, y un 26% descontentas con el mismo.

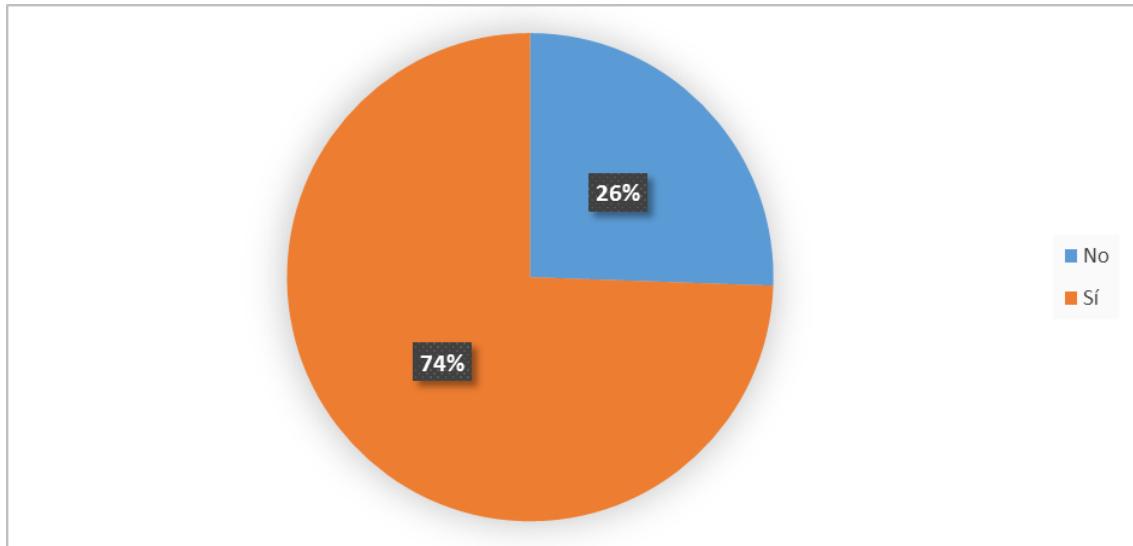


Fig. 7: Respuestas a la pregunta “¿Cree que recibe el pago adecuado para las funciones que realiza?”.

Si bien el porcentaje de trabajadoras satisfechas con su salario es similar a aquél de trabajadoras que perciben un monto igual o superior al mínimo legal mensual (80%), no se logra evidenciar que sean la misma población.

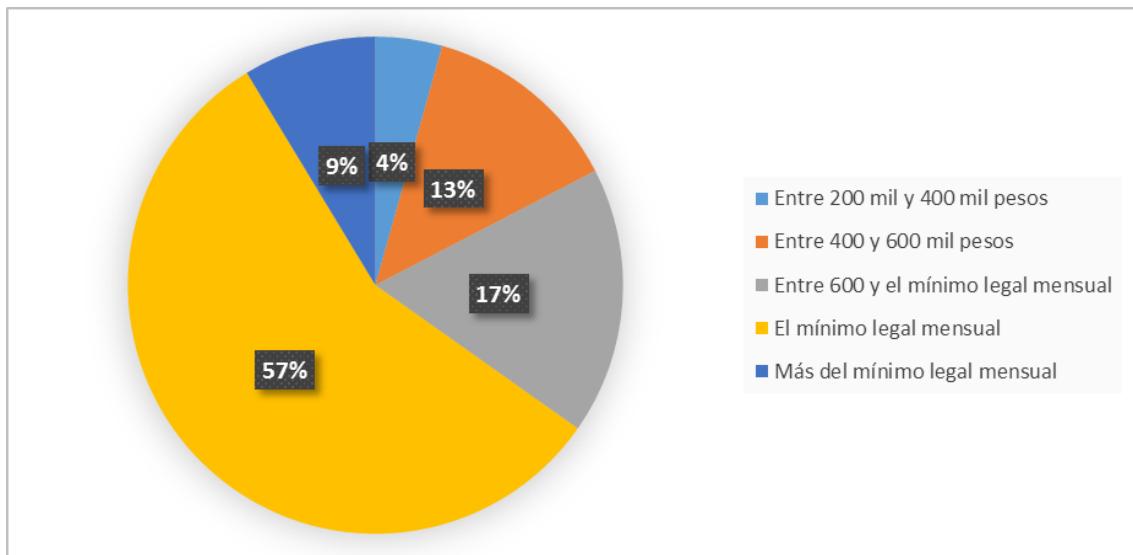


Fig. 8: Salario percibido por trabajadoras domésticas que creen que el pago que reciben para las funciones que realizan no es adecuado

En el mismo sentido, se encontró que el 56% de las trabajadoras cuya remuneración es inferior a la prevista por las normas laborales manifestaron estar satisfechas con el pago que reciben, mientras que el 44% manifestó no estarlo. Si bien la distribución porcentual cambia un poco, aumentando el nivel de descontento, no es suficiente como para marcar una tendencia, máxime cuando el 50% de las encuestadas que afirmaron percibir una remuneración entre 200.000 y 400.000 pesos colombianos expresaron su satisfacción con ella. Igualmente, no está de más contemplar la posibilidad de que esta situación se haya

reflejado con los porcentajes anteriormente descritos, toda vez que podría llegarse a relacionar la percepción del pago adecuado, con el desconocimiento de cuánto en realidad debe recibir un trabajador por un número determinado de horas bajo unas condiciones específicas. Así, no es evidenciable una relación entre el pago que reciben las trabajadoras domésticas como contraprestación a sus servicios y la satisfacción con este; habiendo incluso trabajadoras que perciben un salario más alto que el mínimo mensual legal, pero que sienten que es inadecuado. Sería necesario, entonces, otro estudio para determinar las razones por las cuales las trabajadoras pueden sentir que su pago no es el que corresponde, al no haber una relación directa con el monto salarial.

Otro tema de gran relevancia para el entendimiento de la condición laboral de las trabajadoras domésticas de Envigado y El Poblado es la duración de la jornada laboral que cumplen diariamente. Este, sin embargo, es un punto en que se hace complejo identificar tendencias claras, no solo por la diversidad en las respuestas, sino también porque la regulación de la jornada laboral depende de la modalidad de trabajo, ya que para las *internas* se exceptúa la norma general, permitiendo que se extienda hasta las 10 horas.

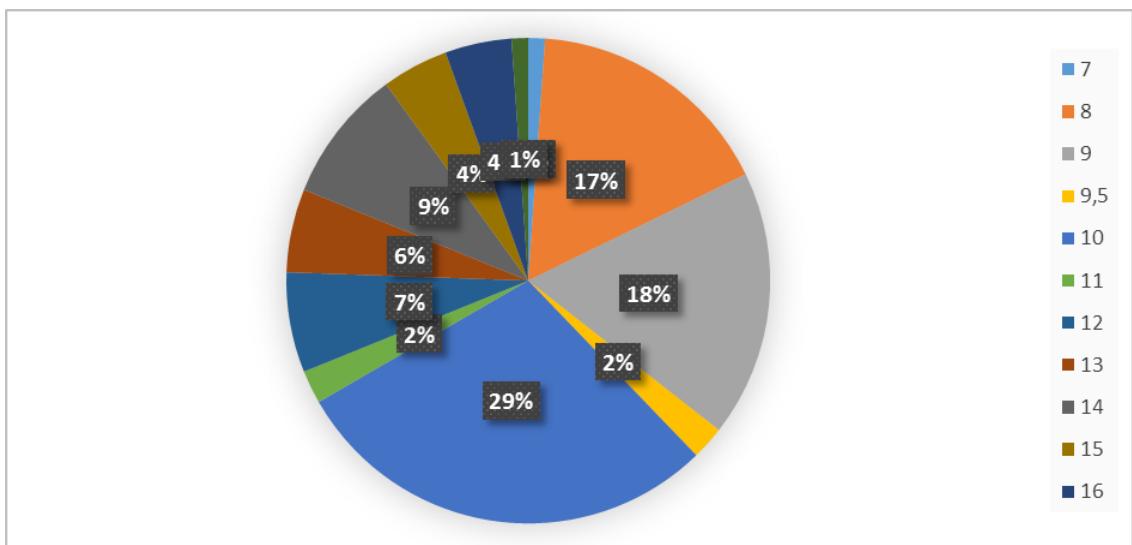


Fig. 9: Respuestas a la pregunta “¿Cuántas horas trabaja por día?”.

Dada la diversidad de respuestas, y para tener una aproximación más precisa, se presentan también los resultados específicos de las modalidades de trabajo más representativas.

Así, se puede evidenciar que para las trabajadoras *internas* la jornada más común es de 10 horas, agrupando el 27% de las empleadas domésticas que laboran en esta modalidad, seguido por una de 14 horas (violando de manera flagrante los máximos legales) que cumple el 17% de este tipo de trabajadoras. Agrupando aquellas que trabajan con una jornada dentro de los límites legales, se evidencia que el incumplimiento es la norma en lo relativo a jornada laboral, pues un 58% de las trabajadoras *internas* labora más de 10 horas por día y solo el 42% tiene una jornada igual o inferior a 10 horas diarias.

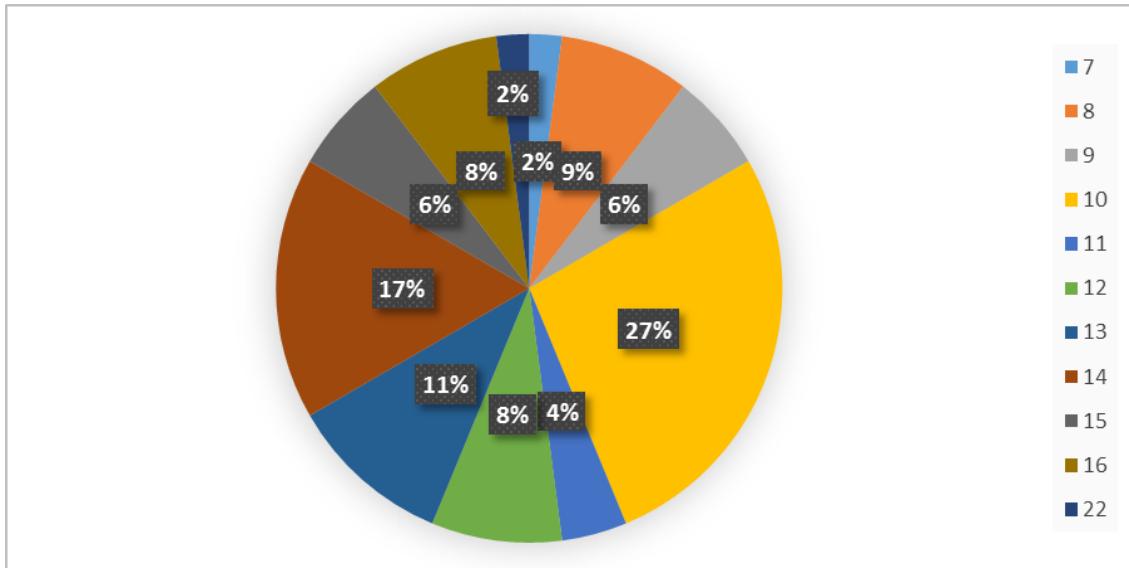


Fig. 10: Respuestas de trabajadoras *internas* a la pregunta “¿Cuántas horas trabaja por día?”.

Por su parte, las trabajadoras *externas* (que son sujeto de la regulación ordinaria sobre jornada laboral) tienen un abanico de jornadas mucho más limitado, pero en el que, aparentemente, el incumplimiento sigue siendo lo más común; puesto que solo el 36% de las trabajadoras *externas* tienen una jornada laboral dentro de los límites legales. No obstante, no es posible afirmar de manera categórica que tal incumplimiento sí se da, pues bien podrían las trabajadoras jornadas superiores a 8 horas, para recibir el pago de horas extra; mas las preguntas realizadas no permiten identificar si tal pago se surte de manera efectiva o no.

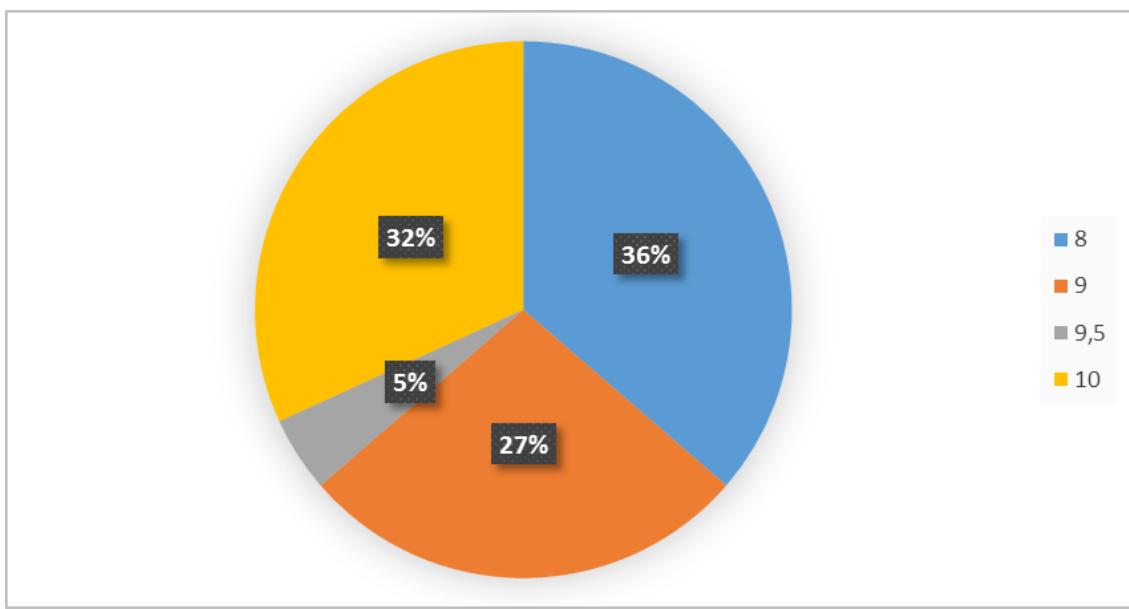


Fig. 11: Respuestas de trabajadoras *externas* a la pregunta “¿Cuántas horas trabaja por día?”.

3.3. Prestaciones sociales.

A continuación, se estudiará la situación de las trabajadoras domésticas frente al cumplimiento de las prestaciones sociales; para ello, se emplearán los resultados obtenidos para las preguntas 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17.

En cuanto a la recepción de dotación, se observa que la gran mayoría de las encuestadas, el 74%, manifiestan recibir vestimenta o calzado para la realización de su trabajo; frente a un 20% que niega su recepción. Por otra parte, un 6% manifestó que solo en algunas ocasiones había recibido dotación.

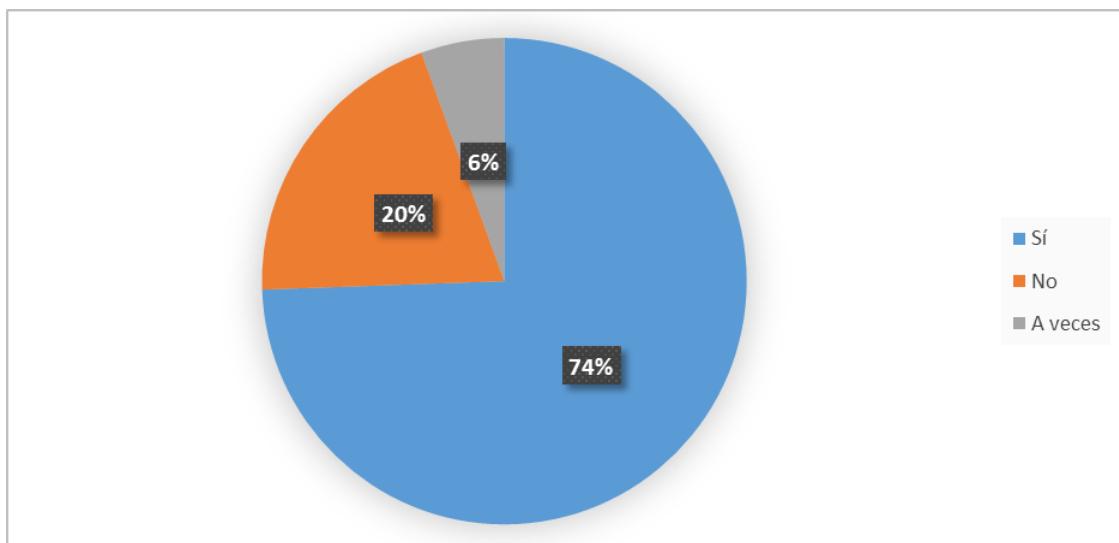


Fig. 12: Respuestas a la pregunta “¿Recibe vestimenta o calzado para desempeñar su trabajo?”.

Es problemático, así las cosas, hacer afirmaciones certeras con respecto a esta prestación, puesto que su cumplimiento es periódico y queda sujeto, en muchos casos, a los tiempos del empleador, que no necesariamente cumple con los lapsos previstos por las normas. Asimismo, no es posible saber a ciencia cierta si las trabajadoras recibieron la vestimenta o calzado en la cantidad y momentos que exige la Ley; aunque sí hay un indicio de que lo normal en el medio es que haya un cumplimiento, cuando menos, parcial.

En relación con la afiliación a salud, se realizaron dos preguntas, con el fin de establecer el régimen (contributivo o subsidiado) del que hacen parte las trabajadoras domésticas y en qué porcentaje. Teniendo presente que la normatividad vigente exige que los empleadores afilien a sus trabajadores al régimen contributivo, las respuestas a las preguntas formuladas sirven como guía para conocer si hay cumplimiento de la norma o no.

De este modo, y entendiendo que vulgarmente el régimen contributivo de salud es diferenciado por implicar la *afiliación a EPS*, mientras que el régimen subsidiado es identificado con la *inscripción en el SISBÉN*; la pregunta 10 (¿Está afiliada a EPS?) se realizó con el fin de averiguar si la trabajadora y sus empleadores realizan aportes a salud, como lo prevé la norma. Así, las respuestas dan cuenta de que la norma suele ser cumplida

en este punto, habiendo un porcentaje de afiliadas, el 88%. Las razones por las cuales sigue habiendo un nivel relativamente bajo (pero preocupante) de desafiliación al régimen de salud, que afecta al 12% de las trabajadoras, son desconocidas. Vale la pena notar, sin embargo, que ninguna trabajadora externa manifestó no estar filiadas a EPS, y que la no afiliación de esta población no parece estar relacionada con ningún otro factor, salvo la no afiliación a caja de compensación familiar, en tanto solo el 9% de la población no afiliada a EPS lo está a una de estas entidades solidarias.

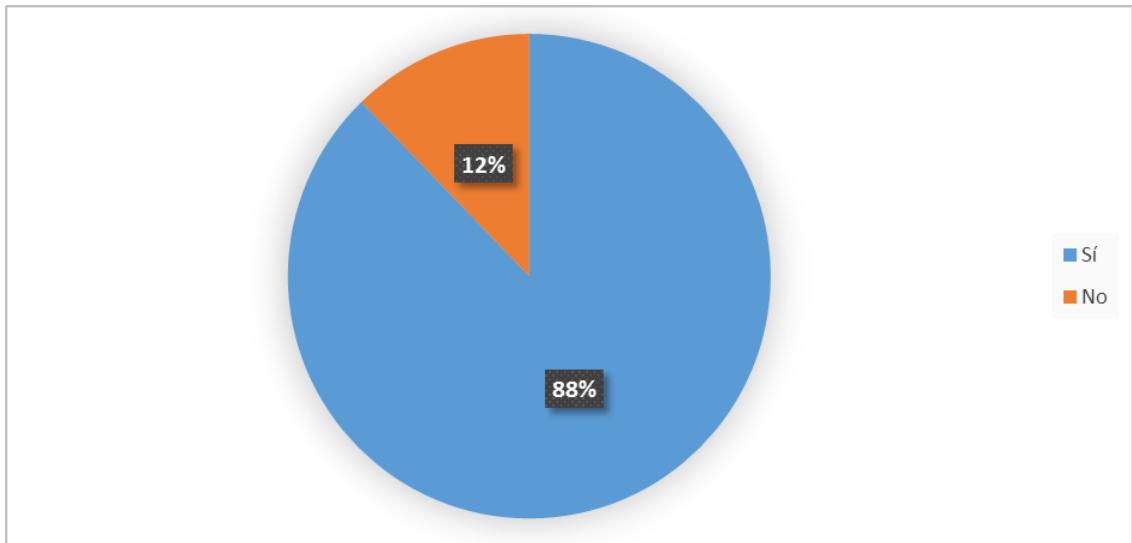


Fig. 13: Respuestas a la pregunta “¿Está afiliada a EPS?”.

En todo caso, llama la atención que, a diferencia de lo que se logra evidenciar en las demás prestaciones, ninguna de las trabajadoras domésticas desconocía si estaba afiliada o no a una EPS. Ello puede ser producto de la importancia que se le da a la salud y por los efectos prácticos de no hacer parte del régimen contributivo frente al subsidiado; mas no es posible hacer al respecto ninguna afirmación categórica con la información recolectada.

Por otra parte, el 82% de las trabajadoras encuestadas que no contaban con afiliación al sistema de salud (EPS) afirmaron estar *inscritas al SISBÉN*, situación que podría clasificarse como tranquilizante al concluir que solo dos personas, correspondientes al 18%, no cuentan con ningún tipo de afiliación a salud.

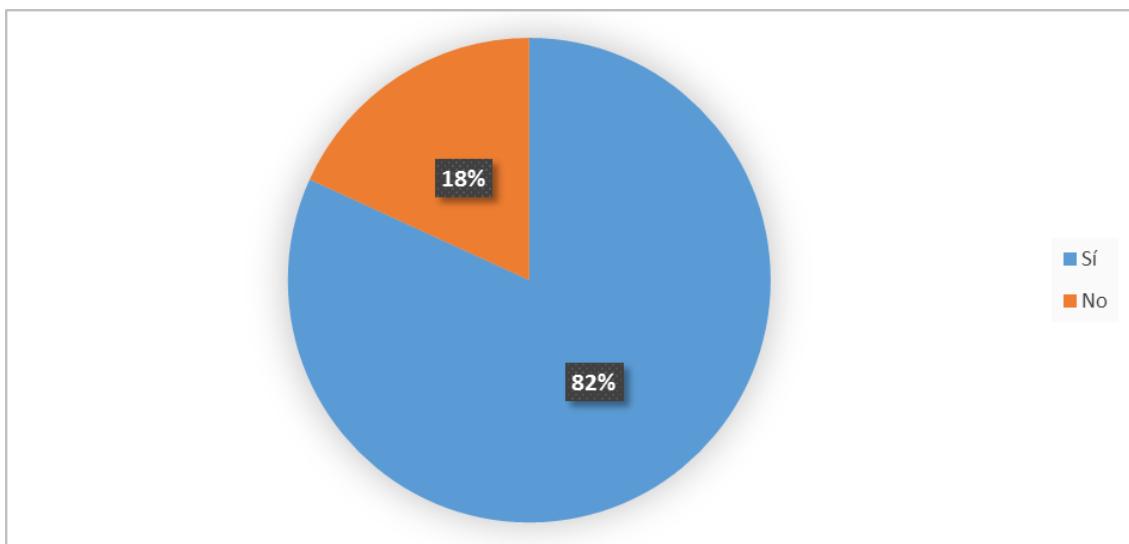


Fig. 14: Respuestas a la pregunta “¿Está inscrita en el SISBÉN?”, formulada a las trabajadoras no afiliadas a EPS.

Adicionalmente, algunas de quienes están *inscritas en el SISBÉN* (afiliadas a una EPS del régimen subsidiado) manifestaron haber solicitado a sus empleadores no afiliarlas a EPS del régimen contributivo para no perder los beneficios que reciben estando en una EPS del régimen subsidiado.

Por otro lado, el derecho fundamental a la salud de las dos trabajadoras se encontraba desprotegido a lo que manifestaron ser extranjeras (venezolanas) sin permiso para trabajar, por lo que no pueden estar afiliadas a una EPS; siendo esta la única concordancia presente entre las trabajadoras desafiliadas a EPS no *inscritas en el SISBÉN*.

Con respecto a la afiliación de las trabajadoras domésticas al sistema de pensiones, se puede observar que el porcentaje de afiliadas, 87%, se mantiene alto. Asimismo, la tasa de afiliación es coherente con lo observado en la pregunta número 10.

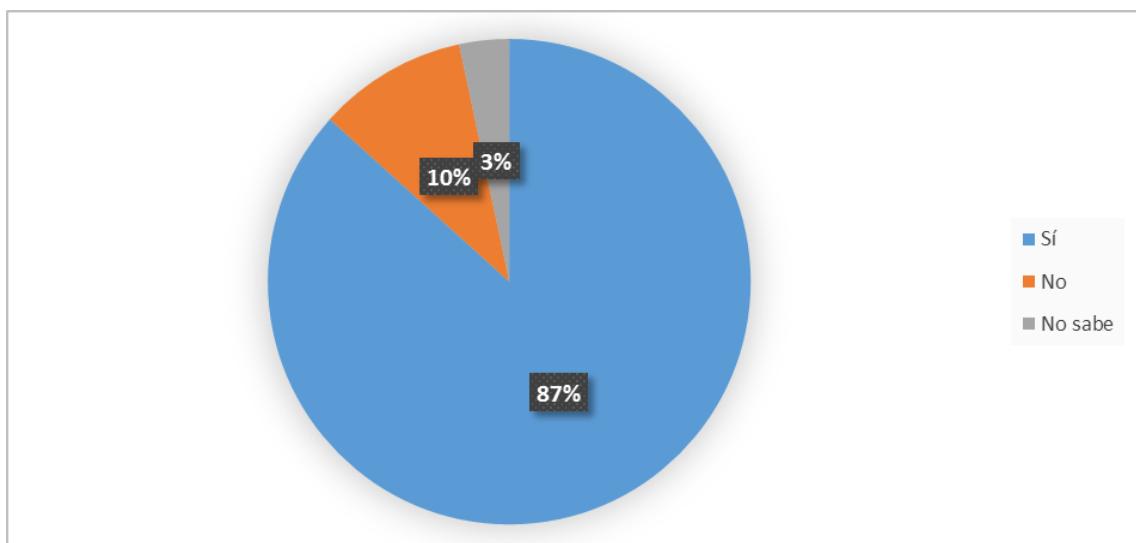


Fig. 15: Respuestas a la pregunta “¿Está afiliada a pensiones?”

Por otra parte, resulta inquietante que el 3% de las trabajadoras no saben si están afiliadas o no, pues esto indica que hay un desconocimiento sobre el estado de sus derechos laborales y pensionales. Por otro lado, la no afiliación mantiene una tasa similar a la observada en el caso de la pregunta número 10, indicando que hay una posible relación entre pertenecer a al régimen contributivo de salud y estar afiliada al sistema de pensiones. Esto se evidencia con el hecho de que el 89% de las trabajadoras que manifestaron no estar afiliadas al sistema de pensiones, no lo estén a EPS y que el 96% de las afiliadas al sistema de salud, sí estén vinculadas al sistema de pensiones.

Del mismo modo, partiendo de ese indicio, podría afirmarse que hay una alta probabilidad de que las trabajadoras que manifestaron no saber si estaban afiliadas o no al sistema de pensiones lo estén, dado que el 100% de ellas están en el régimen contributivo de salud. En otro orden de ideas, no parece viable imputarle un nivel de desafiliación más alto a un grupo poblacional específico, pues la variación en la representación de trabajadoras por modalidad de labor o edad no alcanza a ser determinante.

En cuanto a la afiliación al sistema general de riesgos laborales, se encontró que el 76% de las trabajadoras sabe que se encuentra afiliada a una ARL, lo cual es positivo toda vez que las consecuencias que surgen a raíz de un accidente laboral son gravosas económicamente y deberán ser cubiertas por el empleador, puesto que la trabajadora se encontraba bajo la subordinación del mismo. Por otro lado, el 13% manifestó no estar afiliada a una ARL. Finalmente, el 11% no tiene conocimiento de su afiliación, frente al cual se hace complicado concluir si este porcentaje se encuentra afiliado o no al sistema general de riesgos laborales o si saben, siquiera, de la existencia del mismo y el deber en cabeza de sus empleadoras de vincularlas a este.

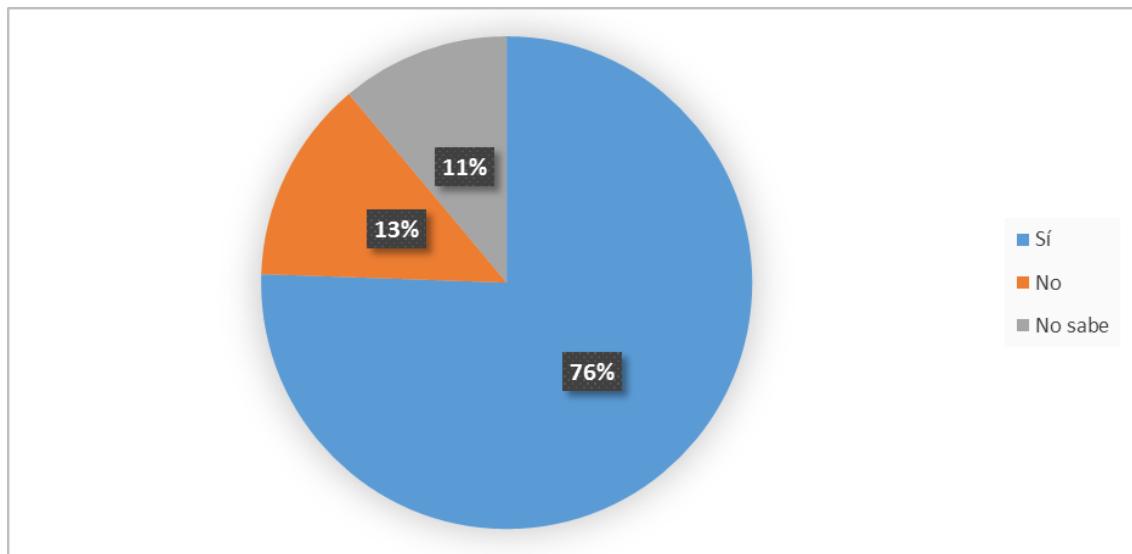


Fig. 16: Respuestas a la pregunta “¿Está afiliada a ARL (riesgos laborales)?”.

No pareciese haber ningún factor determinante o concurrente a la no afiliación al sistema general de riesgos laborales o el desconocimiento de su vinculación a este por parte de las trabajadoras. Sin embargo, se observa que las probabilidades de que una trabajadora se encuentre por fuera de este subsistema de seguridad social disminuyan si labora como externa, pues solo el 14% de las empleadas desafiliadas tienen dicha modalidad de

trabajo, cifra inferior al 18% que representan las que laboran por días en varias o una sola casa y el 50% que conforman las *internas*.

Por su parte, el porcentaje de afiliación a caja de compensación familiar es elevado (mayor, incluso que aquél de afiliación a ARL), con un 80% de las encuestadas afirmando que se encuentran inscritas a una de esas entidades; pero aumenta de manera perceptible el nivel de desafiliación al 18%, al que probablemente podría agregarse el 2% que desconoce si están afiliadas o no, pues normalmente la afiliación implica la tenencia de una tarjeta que fácilmente recuerda a las trabajadoras su afiliación.

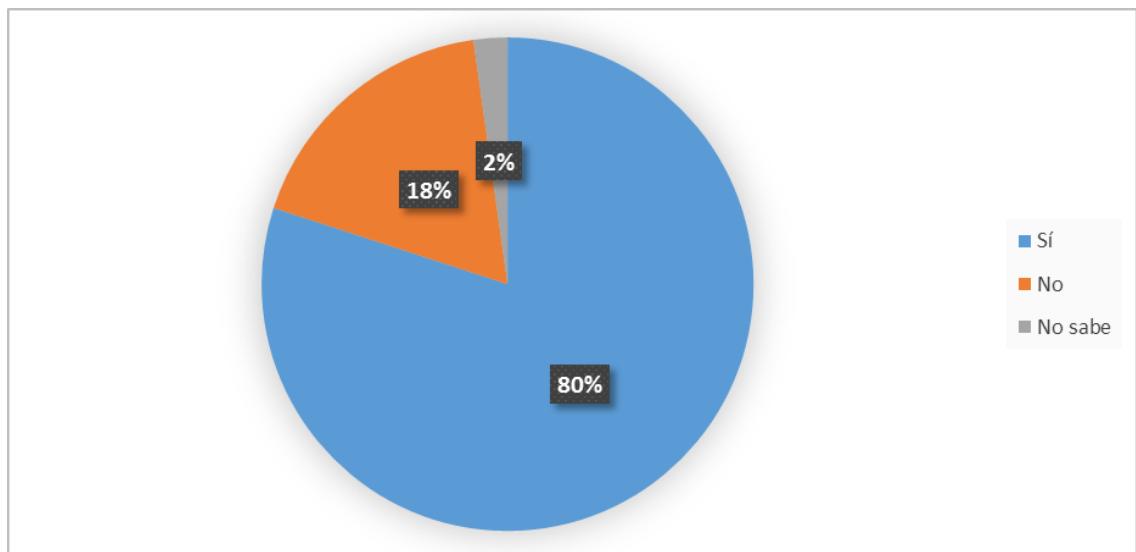


Fig. 17: Respuestas a la pregunta “¿Está afiliada a alguna caja de compensación familiar (COMFAMA, CONFENALCO)?”.

Adicionalmente, los resultados obtenidos en este punto permiten inferir que hay unas prestaciones que resultan más relevantes para las trabajadoras domésticas, en tanto hay una clara diferencia en el porcentaje de desconocimiento entre aquellas cuyos efectos son más contingentes o meramente legales, y aquellas afectan la realidad de una forma más práctica y recurrente, como bien lo son la pertenencia al régimen contributivo de salud y la afiliación a una caja de compensación familiar.

Similar a lo observado en el caso de la afiliación al sistema general de riesgos laborales, las trabajadoras *externas* desafiliadas (o que desconocen su desafiliación) a una caja de compensación familiar representan el grupo más pequeño, junto las que trabajan por días en una sola casa, sumando el 11% del total cada una de estas modalidades. Por su parte, las empleadas por días en varias casas aumentan su participación entre las desafiliadas a caja de compensación familiar, sumando el 33%, 20 puntos porcentuales por encima de la fracción que representan de la totalidad de la población encuestada, mientras que las *internas* conforman el 40%, cifra inferior al porcentaje que constituyen del total.

Ahora bien, la certeza de la afiliación a fondo de cesantías es uno de los más bajos, con tan solo el 65% de las encuestadas respondiendo afirmativamente a la pregunta por su afiliación.

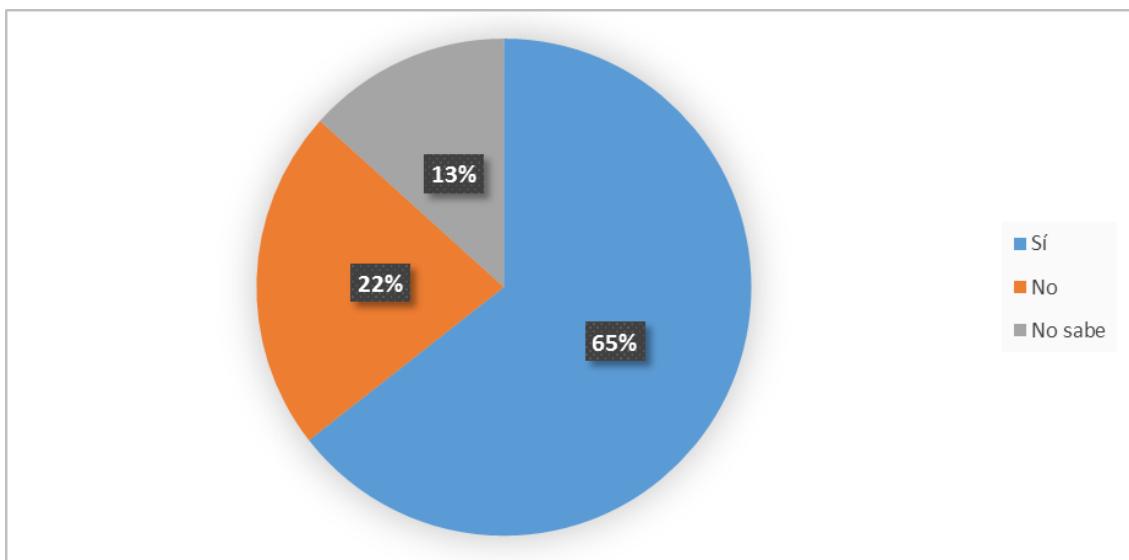


Fig. 18: Respuestas a la pregunta “¿Está afiliada a algún fondo de cesantías?”.

En ese sentido, las respuestas arrojadas aquí llaman la atención debido a que el 22% de las encuestadas no se encuentran afiliadas a un fondo de cesantías y un 13% desconocen si lo están. Lo anterior es un resultado desalentador, toda vez que las cesantías representan un auxilio al que tiene derecho todo trabajador en aras de amortiguar un período en el que eventualmente pueda terminar su relación laboral y, por ende, no perciba salario alguno. El hecho de encontrarse por fuera de un fondo de cesantías representa un peligro incierto y futuro para la trabajadora que puede encontrarse cesante en un período posterior y la cual queda desprotegida mientras inicia un contrato laboral nuevo que le permita recibir una remuneración para ella y su familia.

Como se ha dejado entrever en los otros componentes de las prestaciones sociales, el porcentaje de trabajadoras *externas* no afiliadas o que desconocen su estado con respecto a cesantías¹⁷ es menor (19%) que la fracción que representan del total de la población; mientras que hay un aumento leve, pero consistente en las que laboran por días en varias casas, sumando el 19% de las trabajadoras no afiliadas o que desconocen estar afiliadas. Las internas, por su parte, mantienen su participación similar a la que representan del global de trabajadoras, con el 52%.

Frente a la recepción del pago de prima de servicios, se observa un alto grado de cumplimiento, con el 88% de las encuestadas asegurando haber recibido prima de servicios en diciembre del año anterior, mientras que el 11% constató no haber recibido y el 1% restante no sabe¹⁸. Los resultados son especialmente llamativos en este punto en la medida que la extensión del derecho a prima de servicios a las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico es la más reciente evolución legal en cuanto a derechos laborales de esta población.

¹⁷ Se incluyen en la medición las trabajadoras que desconocen su estado frente a esta prestación pues el porcentaje no varía en más de dos puntos porcentuales con la inclusión.

¹⁸ Similar a lo observado con la afiliación a caja de compensación familiar, podría intuirse que desconocer la recepción de un monto equivalente a medio salario mensual adicional al pago normal equivale a que no se recibió el dinero.

Las razones por las cuales el nivel de cumplimiento de la norma es tan alto en el pago de prima de servicios no logran ser vislumbradas con los resultados obtenidos. Dado que podría tratarse de hechos tan disímiles como el reconocimiento legal de una práctica social preexistente o de una conciencia elevada al respecto del pago por parte de empleadores y trabajadoras, o de una mezcla de ambas cosas. En cualquier caso, los encuestados dieron cuenta de que varias trabajadoras domésticas manifestaron de manera abierta que desde que desempeñan labores dentro de los hogares para los cuales trabajan, reciben prima de servicios, aunque la Ley no lo exigiera hasta antes del año pasado; mas no queda consignada en la encuesta tal información, impidiendo la elaboración de análisis cuantitativos al respecto.

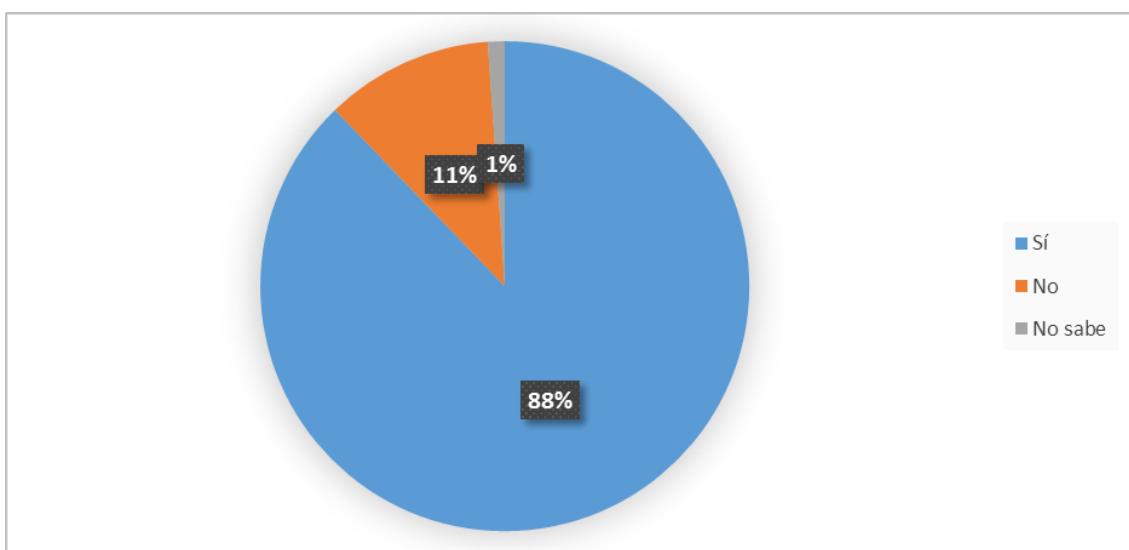


Fig. 19: Respuestas a la pregunta “¿Recibió prima de servicios el año pasado?”.

No obstante lo mencionado frente a las razones del cumplimiento, la tendencia (ya marcada en este punto) de que el porcentaje que representan las trabajadoras *externas* frente a las que no reciben esta prestación o que desconocen su recepción sea menor del total que representan, constituyendo el 18%, cosa que en este punto específico se constata también en el caso de las *internas*, pues solo llegan a ser el 38% de las trabajadoras que no reciben este pago. Asimismo, las trabajadoras por días en varias casas se mantienen como una población con una mayor propensión a ser objeto de incumplimiento en lo relativo a prestaciones sociales, pues suman el 36% de las trabajadoras que manifestaron no haber obtenido prima por prestación de servicios.

Finalmente, se indagó a las trabajadoras domésticas por la recepción de auxilio de transporte. Es importante tener presente para este análisis que la Ley prevé que las trabajadoras domésticas *internas* no han de recibir pago por auxilio de transporte; sin embargo, se realizó la pregunta de modo que se pudiese conocer la situación de aquellas que sí deben recibir esta prestación.

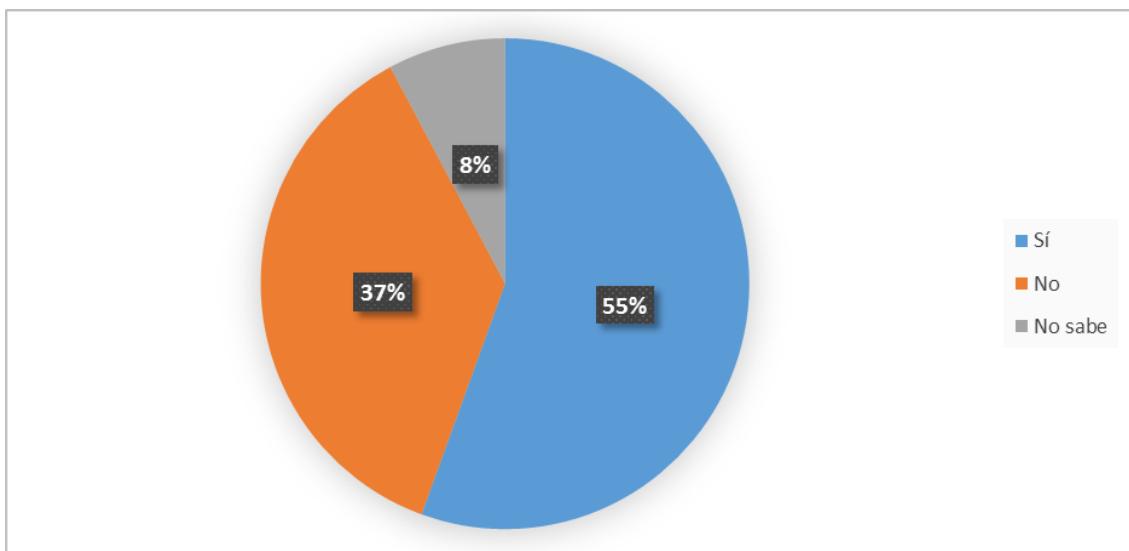


Fig. 20: Respuestas a la pregunta “¿Recibe auxilio de transporte?”.

Los resultados a esta presente pregunta son variados, en tanto el 55% de las encuestadas recibe auxilio de transporte, el 37% manifestó no recibirla y el 8% no sabe si efectivamente dentro de su salario se encuentra o no incluido el subsidio para cubrir los gastos del desplazamiento desde sus hogares a sus lugares de trabajo y viceversa.

Para el caso concreto de las trabajadoras *internas*, un importante porcentaje (el 48%) afirmó no recibir auxilio de transporte. Es menester recordar acá que para esta modalidad de trabajo no se exige el pago de auxilio de transporte (Ministerio del Trabajo) y que, por ende, cualquier dinero que entregue el empleador a título de este rubor a una trabajadora *internal* ha de entenderse más como producto de la liberalidad de aquél que de una exigencia legal.

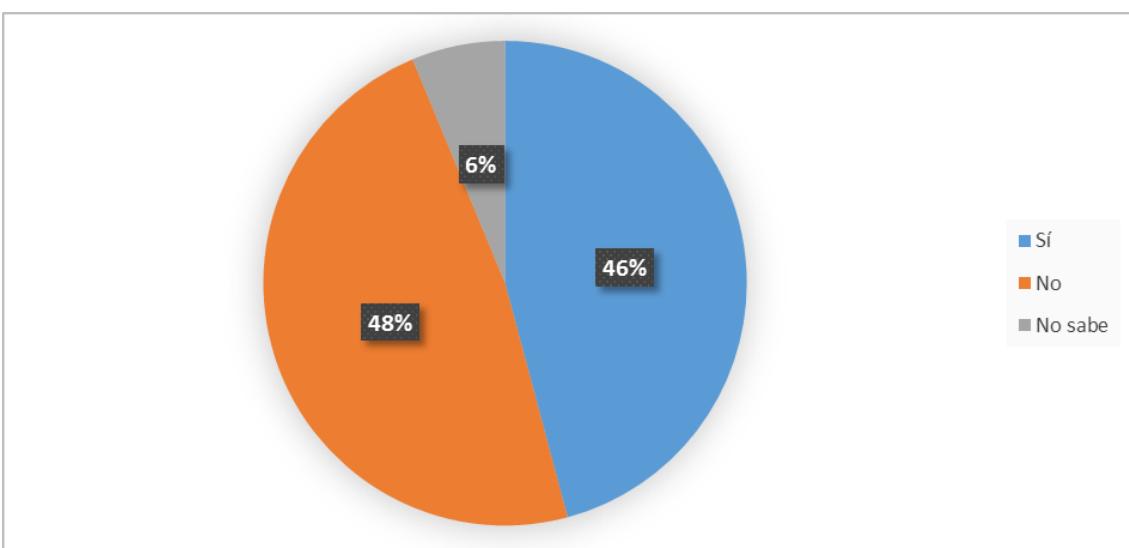


Fig. 21: Respuestas de trabajadoras *internas* a la pregunta “¿Recibe auxilio de transporte?”.

Ahora bien, al analizar la situación de las trabajadoras que sí deben percibir el monto designado por el gobierno como auxilio de transporte (es decir, *externas* y aquellas que laboran por días), se encuentra que el nivel de cumplimiento aumenta hasta el 67%, pero

se conserva un nivel relativamente alto de incumplimiento, 24%, con un 9% restante que desconoce si recibe o no auxilio de transporte.

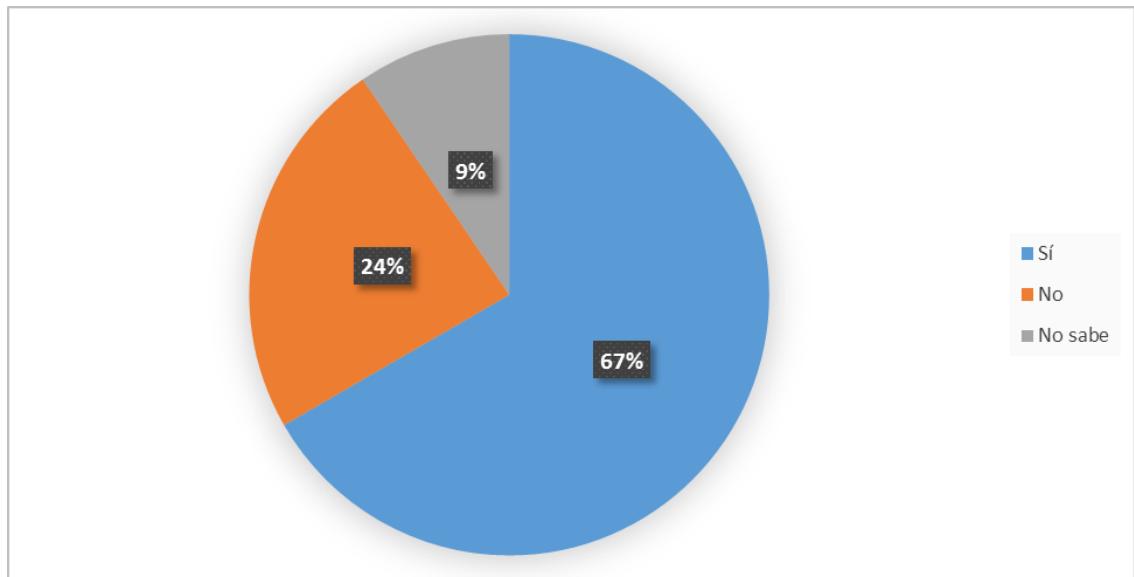


Fig. 22: Respuestas de trabajadoras *externas* y por días a la pregunta “¿Recibe auxilio de transporte?”.

Lo anterior pareciese indicar que mientras un porcentaje importante de las trabajadoras *internas* percibe un pago adicional a lo debido por sus empleadores, se sigue presentando una situación mixta para las empleadas del servicio doméstico que laboran bajo otras modalidades, pues su derecho a percibir auxilio de transporte solo se cumple en poco más de la mitad de los casos.

Realizar un conteo del porcentaje exacto de trabajadoras cuyos empleadores cumplen con todo lo previsto por la Ley colombiana en cuanto a prestaciones sociales es una tarea compleja, en la medida que la norma es que una trabajadora vea realizado algunos de sus derechos laborales, con otros que no se cumplen y algunos cuyo cumplimiento es claramente incierto, como en el caso de la dotación y las prestaciones en las que el nivel de desconocimiento de la afiliación es extremadamente alto. Sin embargo, es menester hacer notar que todas las encuestadas que se pueden considerar *jóvenes* manifestaron estar afiliadas a todos los sistemas que componen la seguridad social en Colombia, siendo la única prestación no percibida de manera uniforme el auxilio de transporte, hecho que se entiende al observar que la totalidad de estas trabajadoras son *internas*. Los otros rangos poblacionales, por su parte, mantienen niveles muy mixtos de cumplimiento, sobre los que es difícil hacer apreciaciones certeras, pero que indican que puede haber una relación entre la edad y el nivel de cumplimiento, quizás gracias a la facilidad de acceso a la información y el uso de las TIC, ventaja clara que tienen las generaciones jóvenes del país por encima de aquellas con mayor edad.

3.4. Conocimiento, percepciones y uso de los derechos laborales y sus mecanismos de defensa.

Con el fin de entender el nivel de conocimiento sobre sus derechos y mecanismos de defensa, así como las percepciones y uso de los mismos, se realizaron las preguntas 9, 19, 20, 21, 22 y 23 a las trabajadoras del servicio doméstico.

De esta forma, se encontró que la gran mayoría, un 86%, de la población manifiesta saber qué son las prestaciones sociales. Esto no implica que la población que conoce qué son las prestaciones sociales sea beneficiaria de un mayor nivel de cumplimiento por parte de sus empleadores, en tanto varias de las trabajadoras que respondieron afirmativamente a esta pregunta manifestaron desconocer si estaban afiliadas o no a algunos componentes de la seguridad social o no estar afiliadas a ellos; y, como ya se expuso, los niveles de afiliación o de cumplimiento de las prestaciones sociales no equivalió siempre al 86%. Del mismo modo, dentro de la población que manifestó no saber qué son las prestaciones sociales había trabajadoras que se encuentran afiliadas a todos los sistemas de la seguridad social.

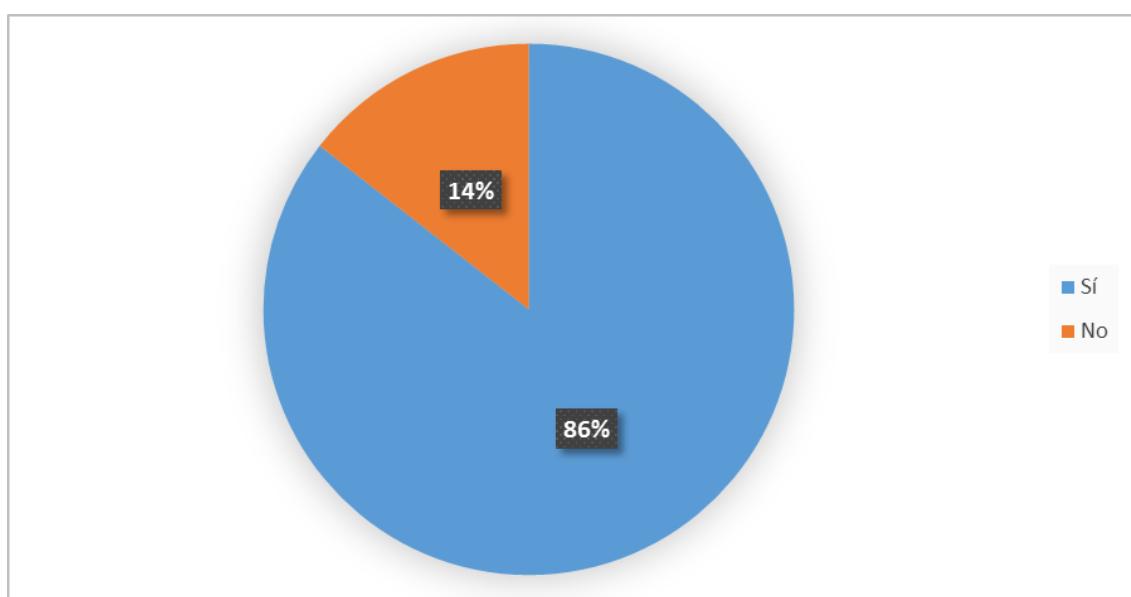


Fig. 23: Respuestas a la pregunta “¿Sabe qué son las prestaciones sociales?”.

En congruencia con lo expresado en el acápite anterior, ninguna trabajadora doméstica joven manifestó no conocer qué son las prestaciones sociales, distribuyéndose la población que negó poseer dicha información de manera proporcional entre los demás rangos de edad. Adicionalmente, se encontró que la mayoría, el 77%, de las trabajadoras domésticas que desconocen qué son las prestaciones sociales proviene de zonas rurales, diferente a lo observado con respecto a la distribución del lugar de origen de la población total encuestada. Por otra parte, pareciese haber una mayor propensión al desconocimiento en el caso de las trabajadoras internas, pues representan el 69% de las trabajadoras que afirmaron no saber qué son las prestaciones; mientras que el resto de las modalidades de trabajo doméstico redujo su participación en comparación con el porcentaje que constituyen del total de la población encuestada.

Ahora bien, el conocimiento del contenido de las prestaciones sociales no corresponde con el nivel de información sobre los medios a los que pueden recurrir las trabajadoras en caso de que se vulneren sus derechos. Así, al indagar por el conocimiento sobre la autoridad más inmediata de la que pueden disponer en caso de un conflicto laboral, la oficina del trabajo, se encontró que solo el 59% de las encuestadas manifestaron saber qué es esta entidad, mientras que el 41% afirmó no hacerlo. De una manera parecida a lo

descrito en el párrafo anterior, se encontró que hay un incremento de la fracción que conforman las trabajadoras provenientes de zonas rurales, pues pasan de representar el 50% de la población total a ser el 65% de las encuestadas que desconocen qué es la oficina del trabajo.

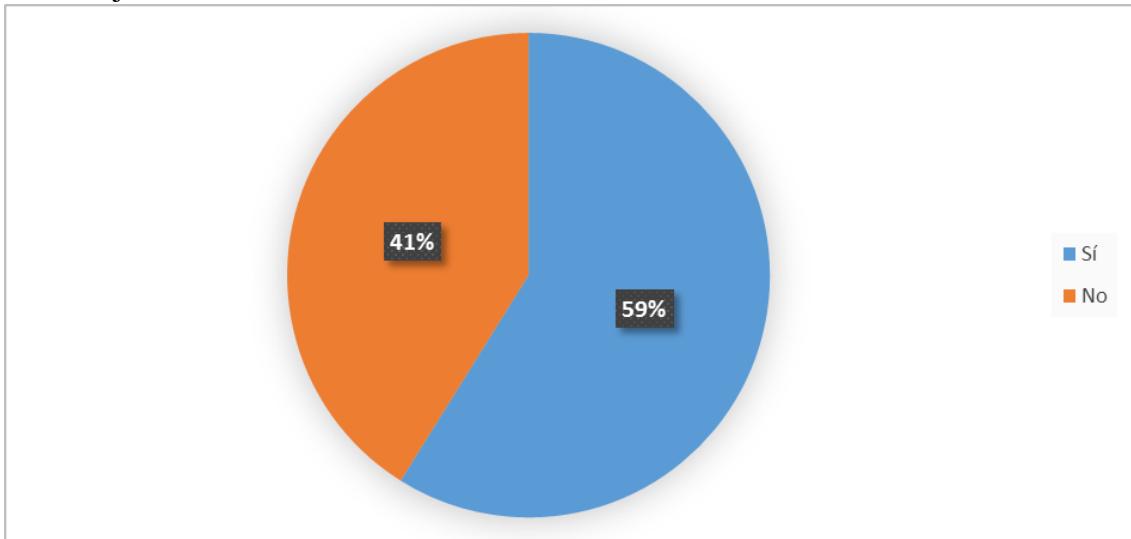


Fig. 24: Respuesta a la pregunta “¿Sabe qué es la oficina del trabajo?”

De este modo, puede afirmarse que muchas trabajadoras domésticas se encuentran en un estado de desprotección mayor, no por el mero hecho de ver sus derechos no realizados de manera completa, sino porque carecen del conocimiento necesario para orientarse de la forma más básica en caso de sentirse víctimas dentro de su relación laboral. Asimismo, esta población estaría privada de recibir la asesoría y guía gratuitas y especializadas que ofrecen estas instituciones a la ciudadanía.

Ahora bien, y conectado con lo anterior, las respuestas dadas a la pregunta 20 (¿Sabe cómo hacer valer sus derechos como trabajadora?) dan cuenta de un escenario todavía más crítico, pues existe, incluso, un porcentaje de trabajadoras que sabiendo qué es la oficina del trabajo, manifestaron no saber cómo hacer valer sus derechos laborales. Así, hay una paridad, con un 50% cada facción, entre las empleadas domésticas que tienen algún conocimiento sobre los mecanismos de protección de sus derechos como trabajadoras. Como se puede intuir, el lugar de proveniencia sigue jugando un papel importante como factor concurrente con el desconocimiento, en tanto el 62% de las trabajadoras que no saben cómo proteger sus derechos son originarias de zonas rurales.

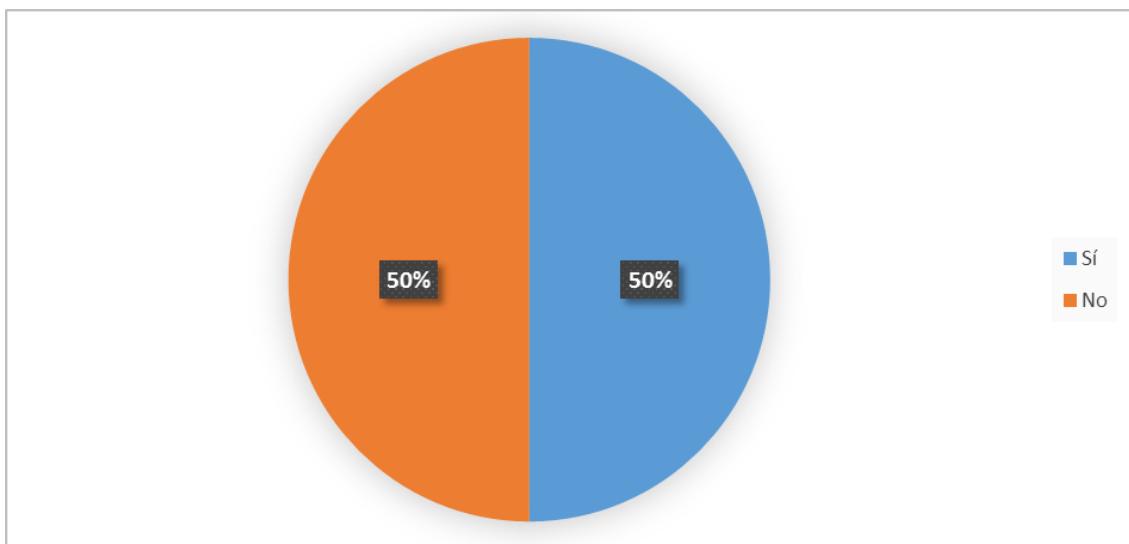


Fig. 25: Respuestas de trabajadoras a la pregunta “¿Sabe cómo hacer valer sus derechos como trabajadora?”.

Esto refleja que existe alto grado de desconocimiento acerca de las herramientas de las que dispone la población que se desempeña como parte del servicio doméstico para hacer valer sus derechos laborales, así como de las instancias a las cuales pueden acudir en caso de cualquier violación o vulneración que pueda presentarse en sus relaciones laborales. Asimismo, al realizar esta pregunta a varias encuestadas, podía notarse una actitud dudosa o insegura al responder, lo que podría llevar a concluir que existe una probabilidad de que en realidad el conocimiento de estas frente a los mecanismos de los que disponen sea mucho menor.

En el mismo sentido, las respuestas a la pregunta por la utilización de las instancias existentes para exigir el respeto de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas evidencian los altos niveles de conformismo, indefensión y desconocimiento que hay en el medio de las trabajadoras domésticas; toda vez que el porcentaje de estas que ha acudido a alguna instancia para hacer valer sus derechos como trabajadoras es, de lejos, muy inferior a aquél de trabajadoras a las que no se les cumplen todos sus derechos. Podría, no obstante, significar esta cifra que las trabajadoras prefieren medios de autocomposición para solucionar sus conflictos y luchar por la mejoría de sus condiciones de trabajo; mas, por dulce que pueda sonar, no es un hecho que pueda evidenciarse con los datos arrojados por las respuestas a las demás preguntas de la encuesta.

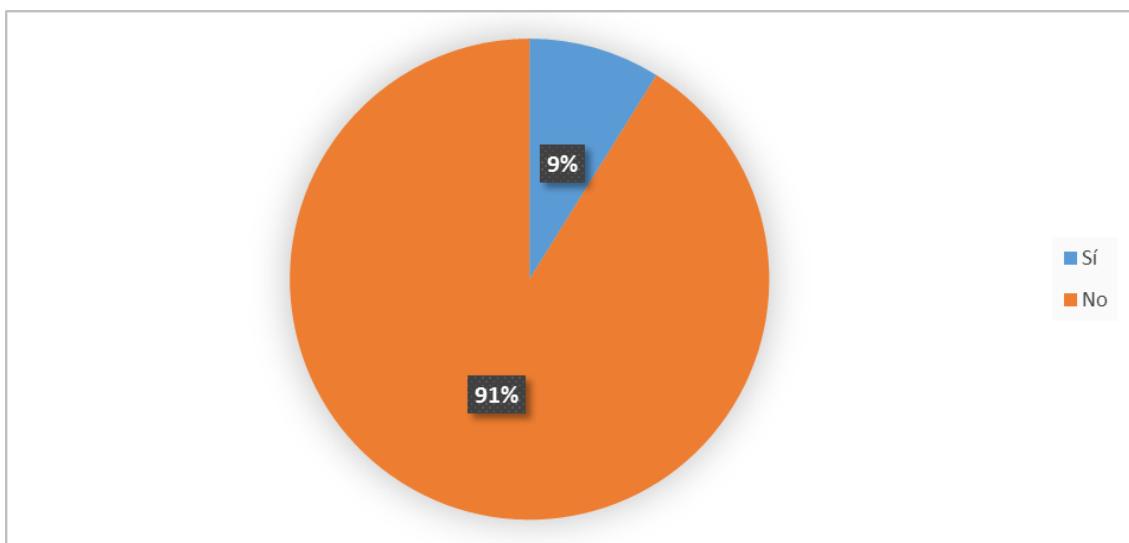


Fig. 26: Respuestas de trabajadoras a la pregunta “¿Ha acudido a alguna instancia para hacer respetar sus derechos laborales?”.

Por otra parte, la encuesta arrojó que el porcentaje de la población que ha sido parte de sindicatos o asociaciones de trabajadoras del servicio doméstico es nulo. Ello podría deberse al desconocimiento de la existencia de estas instituciones, como lo es la UTRASAD (Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico en Colombia) que es abierto a todas las mujeres que laboran en este sector de la economía; otros factores que podrían influir en la nula sindicalización son la falta de tejido social, producto natural de las migraciones campo-ciudad, de las que han hecho parte una parte importante de la población que labora al servicio de los hogares, y que comúnmente el trabajo doméstico se desarrolle en solitario, sin más compañía que los empleadores mismos, sus mascotas y bienes.

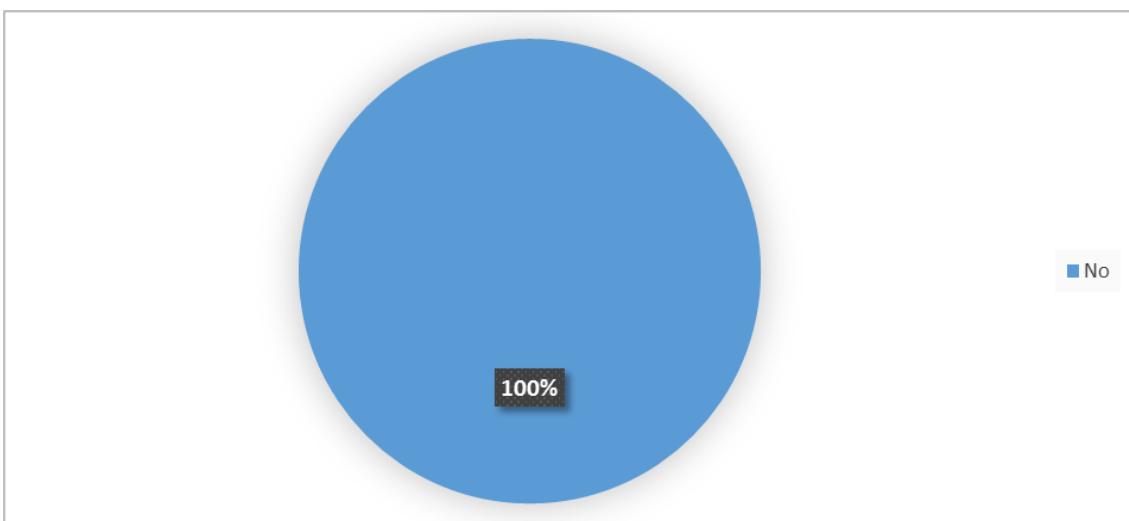


Fig. 27: Respuestas a la pregunta “¿Ha pertenecido a algún grupo, asociación o sindicato de trabajadoras domésticas?”.

Sin embargo, desentrañar las razones, quizá aún más profundas de lo que se conjectura aquí, que pueden rodear una tasa tan baja de sindicalización implica el despliegue de una

labor investigativa muy diferente a la desarrollada en este texto, que debería también preguntarse por los factores que mantienen los niveles de sindicalización a nivel nacional en un 4,5%, siendo una de las más bajas de la región (Revista Dinero, 2016).

Finalmente, se indagó por la percepción de las trabajadoras frente a la situación del gremio, averiguando si sentían que esta había mejorado en los últimos años o no.

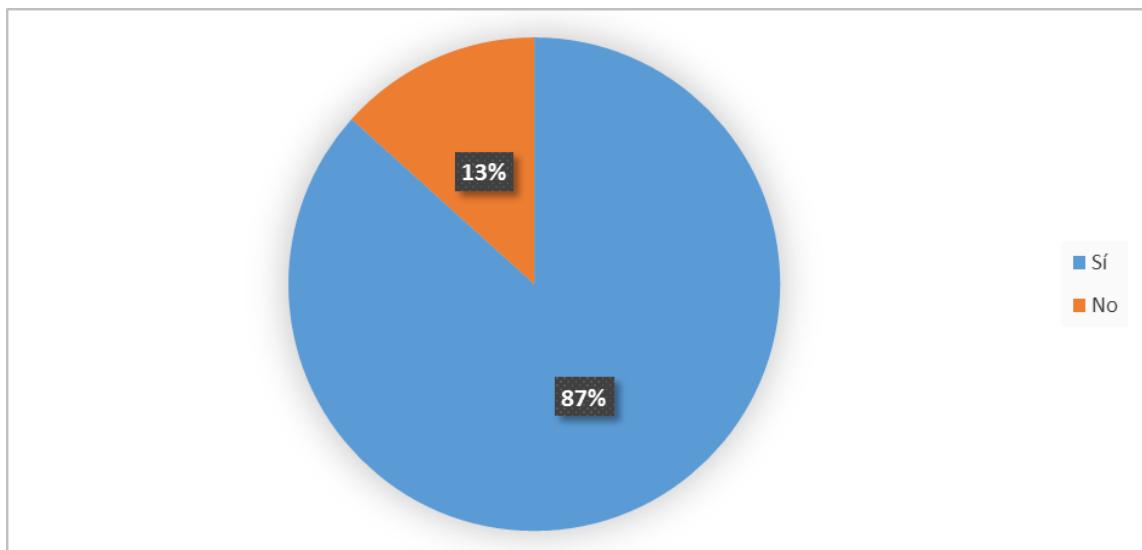


Fig. 28: Respuestas a la pregunta “¿Ha sentido que la condición de trabajadora doméstica ha mejorado en los últimos años?”.

Así, se encontró, a pesar de las mejoras normativas que se han incorporado al Derecho colombiano por vía legislativa y jurisprudencial, que no todas las trabajadoras domésticas sienten que la condición de las trabajadoras domésticas haya mejorado. Ello no obsta para que la gran mayoría, el 87%, vea la situación con positivismo y afirmen que su condición y las de sus compañeras ha mejorado. De todos modos, el porcentaje de trabajadoras que sienten que las condiciones se han mantenido iguales o, por el contrario, han empeorado, puede ser justamente el reflejo de la ineeficacia de la norma, entendiendo que el hecho de que esta haya cambiado no ha implicado para sí o sus compañeras una mejoría en las condiciones reales de su trabajo.

Es importante señalar, sin embargo, que en este último punto hay una alta participación de las trabajadoras jóvenes entre aquellas que no observan mejorías en el sistema, conformando el 25% del grupo que no percibe progreso, cosa normal al observar que el tiempo por el que han desempeñado esta labor no supera los 5 años. Por otra parte, pareciese que son las trabajadoras del campo quienes menos ven la mejoría, pues representan el 75% de quienes respondieron negativamente a la pregunta, hecho que puede tener explicación con que sea justamente este el nicho que menos conoce sus derechos y los mecanismos para protegerlos, por lo que no llegan a conocer, sentir ni hacer efectivos los cambios positivos que se introducen a la legislación que regula su labor en el país.

4. CONCLUSIONES

A continuación, se pretende realizar un paralelo entre los resultados producto del trabajo de campo realizado y la teoría de la eficacia instrumental ya expuesta; esto con el fin de identificar si en las relaciones laborales de trabajadoras domésticas y empleadores, hay cumplimiento de las normas laborales o no.

Posteriormente, se procura responder a la pregunta problema planteada para el desarrollo del presente trabajo investigativo sobre cuál es la incidencia de los cambios en la regulación del trabajo doméstico en las condiciones socio-económicas de las empleadas del servicio doméstico que trabajan en los barrios El Poblado y Envigado.

4.1 ¿Ineficacia instrumental?

Contrario a la teoría de la eficacia instrumental expuesta por Mauricio García Villegas, reforzada por otros autores y desarrollada de manera amplia en el capítulo anterior, fue posible identificar que la situación del incumplimiento de la Ley laboral por parte de los estratos más altos con respecto a sus empleadas domésticas, se encuentra cada vez más desdibujada. Lo anterior parece indicar que las nuevas generaciones de empleadores no tienen justificaciones de tipo ideológico o moral para seguir siendo incumplidoras de las reglas; de modo que podría afirmarse que, por lo menos en el caso de las normas laborales que regulan el trabajo doméstico, existe una tendencia a normalización del cumplimiento de la Ley. Además de esto, fue manifestado por una gran parte de las trabajadoras domésticas que reciben buen trato por parte de sus empleadores y que hay transparencia en el desarrollo de su relación laboral, dado que se encuentran enteradas de sus afiliaciones al sistema de seguridad social, en qué entidades se encuentran inscritas y cuáles son sus otros derechos laborales, como bien lo evidencian las respuestas positivas a la pregunta número 10.

Así las cosas, y teniendo en cuenta los resultados obtenidos, pudo evidenciarse que la situación de asimetría entre trabajadoras y empleadores que, de acuerdo con Jeanny Lucero Quinceno Posso (2008) saltaba a la vista, no es evidenciable en la actualidad con respecto a la población encuestada, puesto que no pudo predicarse la existencia de una situación de anomia tal que el común denominador sea la violación y atropello de los derechos laborales de la población que desempeña labores domésticas.

Adicionalmente, es menester afirmar que hay una predominancia del cumplimiento de las normas relativas a la seguridad social y prestaciones sociales, como lo demuestra el hecho de que la mayoría de las trabajadoras domésticas se encuentran afiliada al sistema de

seguridad social, es decir, cuentan con EPS (87,8%)¹⁹, cotización a pensiones (86,7%), beneficios por pertenecer a la caja de compensación familiar (80%) y afiliación a las administradoras de riesgos laborales (75,6%) en caso de cualquier accidente laboral que pueda presentarse dentro del cumplimiento de sus funciones. Asimismo, la prima por prestación de servicios, otorgada a los trabajadores domésticos el año pasado por la Ley 1788, fue entregada de manera efectiva por la mayoría de empleadores a sus trabajadoras domésticas (87,8%), haciéndose acreedoras de este beneficio, a pesar de que la esta norma llevara muy poco tiempo desde su promulgación.

En el mismo sentido, el 86,7% de las encuestadas manifestaron que sienten que la condición de trabajadora doméstica ha mejorado en los últimos años; lo que podría indicar que anteriormente sí había un desbalance en las relaciones laborales de las que hacían parte las encuestadas o sus compañeras. Es aquí donde sería probable que cobrara sentido la teoría desarrollada por Mauricio García Villegas, según la cual los estratos más altos tenían una cultura “contra Ley”, que, nuevamente, no se logra evidenciar en la actualidad con los hallazgos del presente estudio.

En relación con lo expuesto en el párrafo antecedente, es importante resaltar que, quizás gracias al comienzo de la verdadera formalización del trabajo doméstico, podría decirse que hay una tendencia a que las brechas sociales²⁰ entre los actores de la relación laboral que se estudia en el presente trabajo se vean reducidas; en el sentido de que la posición de cada uno de los actores se torna más equilibrada ante la Ley. Este hecho podría verse influenciado, además, por la facilidad del acceso a la información por parte de las trabajadoras, (elemento de la eficacia instrumental jurídica) el cual ha mejorado gracias al desarrollo de la tecnología, la expansión de los medios de comunicación y las redes sociales. Acceder a la información de manera rápida y eficiente probablemente ha permitido que las trabajadoras tengan el conocimiento general un poco más adecuado y suficiente sobre cómo deben ser sus condiciones laborales con respecto a lo estipulado por la norma. No obstante, para el caso concreto, el 50% de las trabajadoras encuestadas desconoce cómo hacer vales sus derechos laborales en caso de que los mismos se encuentren vulnerados, lo que lleva a concluir que por parte del gobierno nacional, y más específicamente el Ministerio del Trabajo, existe una falencia en la difusión y divulgación de los mecanismos de protección de derechos para los trabajadores domésticos aun cuando “es deber del Estado por lo tanto, utilizar mecanismos de publicidad para dar a conocer la legislación que expide, reduciendo así la discriminación al acceso y uso del derecho” (Soriano, 1997).

Ahora bien, en relación con lo señalado por el doctrinante Carlos Santiago Nino en su exposición acerca de la norma como “*cemento de la sociedad*”, es posible identificar que, en sí, la relación de trabajadoras y empleadores sigue siendo muy similar a la que se viene presentando hace décadas; personas de escasos recursos, en su mayoría mujeres

¹⁹ No se tienen en cuenta para el conteo de este párrafo aquellas encuestadas que respondieron “No sé”, por lo que las cifras pueden ser aún mayores en la realidad.

²⁰ No necesariamente las económicas.

provenientes del sector rural que prestan un servicio de manera personal en los hogares de otras personas naturales a cambio de una remuneración.

Las condiciones socioeconómicas de las trabajadoras continúan siendo mucho más precarias que la de sus empleadores, sin embargo, a partir de la implementación (no obligatoriamente de la promulgación) de las reformas a la norma que regula dichas relaciones laborales, ya no es solo un grupo social el beneficiado, puesto que quienes entregan su fuerza de trabajo están recibiendo, en la mayoría de los casos, el pago estipulado por la Ley (o incluso mayor a este), que además parece buscar que la población que desarrolla estas labores tenga unas mejores condiciones de trabajo; sin que ello implique que sean las óptimas o que el pago percibido sea el necesario para cubrir las necesidades económicas de las trabajadoras, únicamente se puede afirmar que las normas que regulan aspectos como salario o pensiones, aun con las falencias que puedan tener, son propensas a ser cumplidos por los empleadores de trabajadoras domésticas de Envigado y El Poblado.

Sin embargo, no se puede asociar el hecho de que el pago que reciben las trabajadoras domésticas sea sinónimo de un trabajo digno, pues este deberá reflejarse en que las trabajadoras cuenten con las respectivas afiliaciones al sistema de seguridad social, indispensables para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador (y en ocasiones su familia), cosa que podría fomentar la disminución de la informalidad y algunas formas de pobreza, imperantes todas en las sociedades y países latinoamericanos. Siendo menester resaltar también que, como se afirma en la parte final del capítulo anterior, sí pueda palparse un aprovechamiento por parte de los empleadores de las trabajadoras que menos conocen sus derechos y los mecanismos para protegerlos.

Es pues significativo resaltar que por muchos años han sido el uso y la costumbre los encargados de regir las relaciones sociales y la vida jurídica, presentándose como formas de organización, no obstante, podría concluirse que para el caso del trabajo doméstico desarrollado en los sectores de El Poblado y Envigado, la fuerza de la costumbre se ha ido perdiendo poco a poco, generando el progreso del mismo derecho como forma de organización y como decisión judicial. Al castigarse el incumplimiento de la Ley por parte de ciertos actores, los demás tienden a abstenerse de realizar algún tipo de conducta ilícita que luego generaría situaciones cargantes económica y socialmente, pues como se señaló anteriormente, hoy en día no es bien visto el desacato de la Ley cuando de los derechos de los trabajadores se trata.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se puede afirmar que los resultados obtenidos gracias al método cuantitativo son alentadores y dan cuenta de un cambio social e ideológico por parte de trabajadores y, sobre todo, de los empleadores. Con base en los resultados podría hablarse de eficacia instrumental, a su vez validez y fuerza de aplicación de Ley en el tema económico de las empleadas domésticas de El Poblado y Envigado, es decir, en lo correspondiente al salario como pago por la prestación del servicio. Sin embargo, no puede desconocerse que la aplicación de la Ley laboral para el caso del trabajo doméstico no es totalmente efectiva ni simbólica, ni instrumentalmente puesto que aspectos tales como la jornada laboral y el auxilio de transporte no son cumplidos a cabalidad como lo indica la Ley, lo que quiere decir, en términos de Kelsen, que los empleadores no acomodan su conducta a la norma y los fines que de manera implícita busca esta, no

pueden ser alcanzados. Como ejemplo de ello, un alto porcentaje de las trabajadoras domésticas encuestadas (41,1%), sobre todo las que trabajan en modalidad de *internas* (población en la que el incumplimiento aumenta al 58%), manifestaron trabajar más de las 10 horas laborales, el máximo legal en Colombia para este tipo de trabajo, teniendo jornadas muy extendidas y poco descanso.

Así, que se cumplan de manera parcial las normas laborales no implican que las condiciones en que las trabajadoras domésticas desarrollan su labor sean de trabajo decente y digno. El trabajo decente es un término doctrinario, más que legal, desarrollado por la Organización Mundial del Trabajo, y que cobra cada vez más fuerza en el ordenamiento jurídico colombiano, este concepto abarca, entre otros elementos, el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y las normas laborales, como marco ético y legal, para buscar “que el trabajo se asocie con la dignidad, equidad, libertad, remuneración adecuada, seguridad social y voz, generando representación y participación para todas las clases de trabajadores”. De este modo, el respeto por los derechos laborales podría reforzar y acelerar la consecución de los objetivos descritos anteriormente, demostrando el impacto positivo que su cumplimiento tiene sobre el crecimiento y el desarrollo económico, estrechando las brechas de desigualdad y construyendo un camino de salida del subdesarrollo y la inequidad (OIT, 2011) (Pérez & Yepes, 2007, pág. 26); pero esto no es suficiente para asegurar la dignidad en el trabajo cuando el respeto a la norma es parcial y las condiciones en las que se desarrollan las labores no permiten que se escuche la voz de los trabajadores o que el cumplimiento se traduzca en una relación equitativa y libre.

Específicamente, el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia establece que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. A partir de esta premisa, la Corte Constitucional acentúa que las condiciones en que el trabajo se realiza son constitucionalmente relevantes, por lo tanto, los empleadores tienen un deber constitucional de otorgar condiciones dignas y decentes de trabajo para sus trabajadores sin lugar a excepción alguna (Pérez & Yepes, 2007, pág. 35). Un empleo, entonces, en el que el salario y las condiciones laborales no cumpla con lo estipulado por la Ley, sería un empleo con condiciones contrarias a las del trabajo digno, pues la compensación que recibe el trabajador por la realización de sus labores no le permitiría “satisfacer las necesidades - materiales, sociales y culturales – que se reputan indispensables para reponer sus energías y, además, llevar una vida social y familiar normal” (Pérez & Yepes, 2007, pág. 36).

En concordancia con lo anterior, fue posible identificar que la norma laboral tardó décadas en ser aplicada por un gran parte de los empleadores del trabajo doméstico, pues las trabajadoras, quienes en su mayoría (65,5%) llevan laborando más de 10 años en el gremio, manifestaron que la legalización de su condición es muy reciente y que anteriormente no se encontraban afiliadas al sistema de seguridad social, desconociéndose por muchos años sus derechos mínimos como trabajadoras.

Es alentador haber encontrado que los resultados en su mayoría son consecuentes con la normatividad actual, pero no se puede dejar de lado que el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas es un fenómeno casi nuevo para una labor tan

antigua como esta. La norma requirió del paso de mucho tiempo (más de 20 años desde la expedición del Decreto 824 de 1988) para ser aplicada con seriedad y transparencia; condiciones de cultura jurídica que se construyen a través de los años gracias a sensibilización social, a la publicidad de las normas y a las sanciones que genera el incumplimiento de la Ley son factores contribuyentes para poder hablar de una eficacia instrumental “parcial”. A lo anterior, se suman múltiples factores como el cambio de mentalidad, las nuevas generaciones de empleadores, el reproche moral que la sociedad misma impone a los incumplidores de normas (para aspectos como los derechos laborales) y la expansión de los medios de comunicación que permiten asociar que no solo la norma como tal fue la generadora de la eficacia, sino que confluyen varios factores para que este fenómeno se dé. Ahora, es necesario denominar a este fenómeno como eficacia instrumental *parcial*, puesto que no se puede dejar de lado el hecho de que siguen existiendo aspectos que son regulados más por las relaciones subjetivas e intrafamiliares de los hogares, que por las condiciones jurídicas que impone la Ley, como es el caso de la jornada laboral y el auxilio de transporte.

Finalmente, el presente trabajo investigativo permitió comparar la situación actual de las mujeres trabajadoras domésticas de El Poblado y Envigado, con un recuento histórico acerca del papel de la mujer en la sociedad y su labor en los hogares, con un repaso normativo y jurisprudencial que también evidenció cómo ha evolucionado la legislación y los pronunciamientos de las altas cortes colombianas en materia de trabajo doméstico. Además, el trabajo de campo permitió comprobar que la teoría de la ineficacia instrumental resultó, para los aspectos económicos de la normatividad aplicable a este tipo de labores, contraria en gran parte a la realidad que se desarrolla en la intimidad de los hogares en los que prestan sus servicios las múltiples trabajadoras domésticas que fueron encuestadas.

Así mismo, el trabajo de campo y el recuento jurisprudencial permitieron identificar que los mecanismos de protección de derechos constitucionales no son del conocimiento general de las trabajadoras domésticas encuestadas, toda vez que conocen poco sobre cómo hacer valer sus derechos laborales y ante qué instancias acudir en caso de que los mismos sean violados o vulnerados por parte de sus empleadores. Por lo anterior, es evidente que a pesar de que en el Convenio 189 del 2011 ratificado por Colombia y descrito en el Capítulo II del presente trabajo, el Ministerio del Trabajo se obligó a generar políticas públicas dirigidas a establecer medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la normatividad laboral, no se encuentra hasta hoy, evidencia del cumplimiento de este compromiso legal.

Las medidas de inspección gubernamental aún no pueden predicarse como eficaces y poco o nada ha permitido al Estado y sus autoridades competentes evidenciar la situación actual de los trabajadores domésticos, la aplicación de las normas del trabajo y la seguridad social, la aplicación de las sanciones necesarias en caso del incumplimiento de la Ley y, por último, la evolución de las condiciones socioeconómicas que los mismos han tenido a través del tiempo; como bien lo evidencia la falta de investigaciones sobre el nivel de cumplimiento de la normatividad laboral en el trabajo doméstico.

Por otra parte, y en concordancia con el objetivo general planteado para el desarrollo del presente trabajo de monografía²¹, podría afirmarse que la tendencia que se presenta actualmente es tendiente a un alto cumplimiento, es decir que se puede concluir que la norma no es 100% efectiva pero que pareciese propender a aplicarse en un mayor grado con el paso del tiempo. Varios factores pueden contribuir a este nuevo fenómeno del cumplimiento, pero el objetivo del presente texto no se dirige a comprobar o ahondar en las causas del cumplimiento o el incumplimiento sino su aplicación y eficacia actual.

Siguiendo lo anterior, cobraría interés para un futuro trabajo investigativo excavar en las motivaciones, circunstancias o cambios que dan lugar a que actualmente la Ley laboral sea acatada por un porcentaje considerable de empleadores en sus hogares y que den cuenta del por qué la Ley tiende a aplicarse. Así como resultaría útil estudiar de manera más detallada la visión de las trabajadoras domésticas con el fin ahondar en sus reales consideraciones, toda vez que, incluso con el empleo de herramientas y métodos cuantitativos, pudo evidenciarse que las respuestas dadas por las encuestadas podrían estar sesgadas por el temor de las trabajadoras a que sus empleadores las escucharan, por la vergüenza de decir que desconocen aspectos relacionados con su trabajo o por el deseo de responder las preguntas con la mayor brevedad posible. Sin embargo, el campo explorable con el que mayor urgencia debería dirigirse cualquier investigación futura es aquel nicho de incumplimiento en que se mantienen relaciones laborales que contrarián de manera descarada la dignidad laboral, pagando salarios inferiores a 400.000 pesos colombianos y exigiendo a las trabajadoras domésticas jornadas extenuantes, que, por la confidencialidad que rodea las encuestas realizadas, no pueden ser denunciadas de manera directa ante las autoridades por los autores de este trabajo

²¹ Identificar si las normas laborales que regulan el trabajo doméstico se cumplen para las trabajadoras de El Poblado y Envigado en aras de comprobar su eficacia.

REFERENCIAS

- Corte Suprema de Justicia (28 de junio de 1963). Sala Laboral. Sentencia del 28 junio de 1963. Colombia.
- Corte Suprema de Justicia (24 de Mayo de 1976).Sala Laboral. Sentencia del 24 de mayo de 1976. Colombia.
- Corte Suprema de Justicia (11 de Noviembre de 1994). Sala Laboral. Sentencia del 11 de noviembre de 1994. Colombia.
- Corte Suprema de Justicia (1 de junio de 1989). Sala Laboral. Sentencia del 1 de junio de 1989. Colombia.
- Corte Suprema de Justicia (11 de Noviembre de 1994).Sala Laboral. Sentencia del 11 de noviembre de 1994. Colombia.
- Corte Constitucional de Colombia (1995). Sentencia C-51 de 1995. Colombia.
- Corte Constitucional de Colombia (1998). Sentencia C-312 de 1998. Colombia.
- Corte Constitucional de Colombia (1999). Sentencia SU-064 de 1999. Colombia.
- Corte Constitucional de Colombia (1999). Sentencia T-495 de 1999. Colombia.
- Corte Constitucional de Colombia (1999). Sentencia T-1008 de 1999. Colombia.
- Corte Constitucional de Colombia (1999). Sentencia T-343 de 2016. Colombia.
- Corte Constitucional de Colombia (2007). Sentencia C-310 de 2007. Colombia.
- Corte Constitucional de Colombia (2013). Sentencia C-616 de 2016. Colombia.
- Corte Constitucional de Colombia (2014). Sentencia C-871 de 2014. Colombia.
- Corte Constitucional de Colombia (2014). Sentencia C-871 de 2014. Colombia
- Corte Constitucional de Colombia (2014). Sentencia C-871 de 2014. Colombia.
- Corte Constitucional de Colombia (2016). Sentencia T-185 de 2016. Colombia.
- Alexandre, M. (2003). Imágenes de mujeres en los inicios de la cristiandad. En G. Duby, & M. Perrot, *Historia de las mujeres en Occidente, Tomo I* (págs. 488-529). Madrid: Taurus.
- Anton, F. (1975). *La mujer en la América antigua*. Ciudad de México: EDITORIAL EXTEMPORANEO.

- Araújo, K. (2009). *¿Se acata pero no se cumple? Estudios sobre las normas en América Latina*. Santiago: LOM Ediciones.
- Bermúdez, S. (1995). Familias y hogares en Colombia durante el siglo XIX y comienzos del XX. En C. P. Social, *Las mujeres en la historia de Colombia* (pág. 254). Santa fe de Bogotá: Norma.
- Bourdieu, P. (2011). *Las Estrategias de la Reproducción Social*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Bravo, A. I. (Noviembre de 2007). *Las trabajadoras de Medellín: entre la necesidad y la exclusión: 1850-1900*. Obtenido de Universidad Nacional de Colombia: <http://www.bdigital.unal.edu.co/23505/1/20439-68980-1-PB.pdf>
- Bravo, G. (2003). La mujer en la economía de la Hispania romana. En G. Duby, & M. Perrot, *Historia de las mujeres en Occidente, Tomo I* (págs. 602-609). Madrid: Taurus.
- Bresc, H. (1988). La Europa de las ciudades y los campos. En A. Burguière, C. Klapisch-Zuber, M. Segalen, & F. Zonabend, *Historia de la familia. Vol. I: Mundos lejanos, mundos antiguos* (págs. 401-438). Madrid: Alianza Editorial.
- Cantudo, M. Á., & Ramos Vásquez, I. (2013). *Introducción Jurídica a la Historia de las Relaciones de Trabajo*. Madrid: DYKINSON S.L.
- Casagrande, C. (2003). La mujer custodiada. En G. Duby, & M. Perrot, *Historia de las mujeres en Occidente, Tomo II* (págs. 105-146). Madrid: Taurus.
- Castro C., B. (Abril de 2003). El servicio doméstico en Colombia a principios del siglo XX bajo la mirada de una mujer protestante. *Revista Sociedad y Economía*(4), 121-136. Recuperado el 21 de Febrero de 2017, de <http://www.redalyc.org/pdf/996/99617936016.pdf>
- Cox, R. (Diciembre de 2013). House/Work: Home as a Space of Work and Consumption. *Geography Compass*, 7(12), 821-831. doi:10.1111/gec3.12089
- Dempartamento Administrativo Nacional de Estadística (2016). *Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH - 2016*. Recuperado el 20 de Febrero de 2017, de DANE: http://formularios.dane.gov.co/Anda_4_1/index.php/catalog/427
- Durán Heras, M. Á. (2006). Sociopsicología del trabajo no remunerado. En A. Garrido Luque, *Sociopsicología del trabajo* (págs. 133-176). Barcelona: UOC.
- Durkheim, É. (2012). *La división del trabajo social*. Madrid: Minerva Ediciones.
- Encyclopædia Britannica. (2014). Domestic service.
- Ehrlich, E. (2009). *Fundamental Principles of the Sociology of Law*. New Brunswick: Transaction Publishers.

- Forgeau, A. (1988). La memoria del nombre y el orden faraónico. En A. Burguière, C. Klapisch-Zuber, M. Segalen, & F. Zonabend, *Historia de la familia. Vol. 1: Mundos lejanos, mundos antiguos* (págs. 139-167). Madrid: Alianza Editorial.
- Francois, M. E. (Enero de 2008). The Products of Consumption: Housework in Latin American Political Economies and Cultures. *History Compass*, 6(1), 207-242.
- García Cívico, J. (2004). Hierro, Liborio, la eficacia de las normas jurídicas, Ariel, Barcelona, 2003, 239 pp. *Anuario de Filosofía del Derecho*(XXI), 500-5003.
- García Villegas, M. (2009). *Normas de Papel*. Bogotá D.C: Siglo del Hombre.
- Gaviria, Á. V. (1974). *El servicio doméstico un gremio en extinción*. La Oveja Negra.
- Glassner, J.-J. (1988). De Sumer a Babilonia: familias para administrar, familias para reinar. En A. Burguière, C. Klapisch-Zuber, M. Segalen, & F. Zonabend, *Historia de la familia. Vol. 1: Mundos lejanos, mundos antiguos* (págs. 103-138). Madrid: Alianza Editorial.
- Gómez García , J. A., Muñoz de Baena, J. L., & Robles Morchón, G. (2005). *Traducción, notas y estudios preliminares de Eugen Enlich*. Madrir: Marcial Pons.
- Guardia, S. B. (2006). Mujeres andinas antes de la conquista española. En I. Morant, *Historia de las mujeres en España y América Latina. Vol. 1: De la Prehistoria a la Edad Media* (págs. 797-825). Madrid: Ediciones Cátedra.
- Guichard, P. (1988). La Europa bárbara. En A. Burguière, C. Klapisch-Zuber, M. Segalen, & F. Zonabend, *Historia de la familia. Vol. 1: Mundos lejanos, mundos antiguos* (págs. 287-344). Madrid: Alianza Editorial.
- Hart, H. (1963). *El concepto de Derecho*. Buenos Aires: Abeledo-Perro
- Hartmann, H. I. (1979). The unhappy marriage of Marxism and feminism: Towards a more progressive union. *Capital & Class*, 3(2), 16.
- Hierro, L. (2003). *La eficacia de las normas jurídicas*. Barcelona: Ariel.
- Hillón, Y. (2013). Sociología Jurídica, Cuaderno de clase.
- Kelsen, H. (2009). *Teoría Pura del Derecho*. Buenos Aires: Eudeba.
- Kuznesof, E. (1989). A History of Domestic Service in Spanish America, 1492-1980. En E. M. Chaney, & M. García Castro, *Muchachas No More. Household Workers in Latin America and the Caribbean* (págs. 17-36). Philadelphia: Temple University Press.
- León, M. (29 de Enero de 1991). *Universitat de Barcelona*. Obtenido de <http://www.ub.edu/>
- L'Hermitte-Leclercq, P. (2003). Las mujeres en el orden feudal (siglos XI y XII). En G. Duby, & M. Perrot, *Historia de las mujeres en Occidente, Tomo I* (págs. 262-318). Madrid: Taurus.

- Martínez, C. (2006). Los espacios de las mujeres hispanas. En I. Morant, *Historia de las mujeres en España y América Latina. Vol. 1: De la Prehistoria a la Edad Media* (págs. 153-192). Madrid: Ediciones Cátedra.
- Masset, C. (1988). Prehistoria de la familia. En A. Burguière, C. Klapisch-Zuber, M. Segalen, & F. Zonabend, *Historia de la familia. Vol. 1: Mundos lejanos, mundos antiguos* (págs. 83-101). Madrid: Alianza Editorial.
- Mesa, L. J. (1995). La sociedad colombiana en el siglo XIX. En P. d. Consejería Presidencial para la Política Social, *Las mujeres en la historia de Colombia* (pág. 184). Santa Fe de Bogotá: Norma.
- Ministerio de la Protección Social (2008). Resolución 1677 de 2008). Colombia
- Ministerio de Trabajo de la República de Colombia. (26 de Mayo de 2015). *Trabajadores domésticos en la ruta del trabajo decente*. Recuperado el 26 de Enero de 2017, de Mintrabajo: <http://www.mintrabajo.gov.co/mayo-2015/4502-trabajadores-domesticos-en-la-ruta-del-trabajo-decente.html>
- Ministerio del Trabajo. (Junio de 2012). *Cartilla de servicio doméstico. Guía laboral*. Recuperado el 2017 de Abril de 19, de sitio web del Ministerio del Trabajo: www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/253-cartilla-servicio-domestico-guia-laboral.html
- Ministerio de Trabajo de la República de Colombia. (15 de abril de 2013). Decreto 721 de 2013. Colombia.
- Nino, C. S. (Diciembre de 1996). *Jstor*. Obtenido de <http://www.jstor.org/stable/3467298>
- Opitz, C. (2003). Vida cotidiana de las mujeres en la Baja Edad Media (1250-1500). En G. Duby, & P. Michelle, *Historia de las mujeres en Occidente, Tomo II* (págs. 340-410). Madrid: Taurus.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Recuperado el 2017 de Febrero de 18, de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Ratificación del C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos* (núm. 189). Recuperado el 26 de Enero de 2016, de ilo.org: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INS TRUMENT_ID:2551460
- Pastor, R. (2006). Mujeres populares. Realidades y representaciones. En I. Morant, *Historia de las mujeres en España y América Latina. Vol. 1: De la Prehistoria a la Edad Media* (págs. 445-477). Madrid: Ediciones Cátedra.

- Pedregal, A. (2006). Las mujeres en la sociedad cristiana. En I. Morant, *Historia de las mujeres en España y América Latina. Vol. 1: De la Prehistoria a la Edad Media* (págs. 307-336). Madrid: Ediciones Cátedra.
- Pérez, J. J., & Yepes, R. U. (2007). *Trabajo Digno y Decente en Colombia*. Bogotá: Procuraduría General de la Nación.
- Perrot, M. (2009). *Mi historia de las mujeres*. (M. Saúl, Trad.) Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Piponnier, F. (2003). El universo de la mujer: espacio y objetos. En G. Duby, & M. Perrot, *Historia de la mujer en Occidente, Tomo II* (págs. 415-430). Madrid: Taurus.
- Pomeroy, S. B. (1999). *Diosas, rameras, esposas y esclavas. Mujeres en la antigüedad clásica*. Madrid: Ediciones Akal S.A.
- Quinceno Posso, J. L. (2008). *La inserción laboral de las mujeres migrantes neras en el servicio doméstico de la ciudad de Cali*. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle.
- Ramey, D. L. (10 de Enero de 2014). *Slave Women*. Recuperado el 25 de Febrero de 2017, de New Georgia Encyclopedia: <http://www.georgiaencyclopedia.org/articles/history-archaeology/slave-women>
- República de Colombia (5 de agosto de 1950). Decreto-ley 2663. Colombia.
- República de Colombia (20 de abril de 1950). Decreto 905 de 1951. Colombia.
- República de Colombia (22 de enero de 1982). Ley 21 de 1982. Colombia.
- República de Colombia (11 de enero de 1988). Ley 11 de 1988. Colombia.
- República de Colombia. (29 de Abril de 1988). Decreto 824 de 1988. Colombia.
- República de Colombia. (29 de enero de 2003). Ley 797 de 2003. Colombia.
- República de Colombia. (29 de diciembre de 2010). Ley 1429 de 2010. Colombia.
- República de Colombia. (15 de junio de 2011). Ley 1429 de 2011. Colombia.
- República de Colombia. (21 de diciembre de 2012). Ley 1595 de 2012. Colombia.
- República de Colombia. (7 de julio de 2016). Ley 1788 de 2014. Colombia.
- Restrepo, R. (1995). Las mujeres en las sociedades prehispánicas. La Diosa Madre y el secreto cósmico de la fertilidad terrestre. En C. P. Social, *Las mujeres en la historia de Colombia, Tomo I* (págs. 1-42). Bogotá: Editorial Norma.
- Revista Dinero. (28 de Abril de 2016). *La cifra: 4,6% es la tasa de sindicalización en Colombia*. Recuperado el 17 de Abril de 2017, de Sitio web de la revista Dinero: <http://www.dinero.com/edicion-impresa/la-grafica/articulo/46-es-la-tasa-de-sindicalizacion-en-colombia/223012>

- Rodríguez, P. (1995). Las mujeres y el matrimonio en la Nueva Granada. En C. P. Social, *Las mujeres en la Historia de Colombia* (pág. 204). Santa Fe de Bogotá: Norma.
- Rodríguez-Shadow, M. (2006). La condición femenina en la civilización maya y en la azteca. En I. Morant, *Historia de las mujeres en España y América Latina. Vol. 1: De la Prehistoria a la Edad Media* (págs. 777-796). Madrid: Ediciones Cátedra.
- Segura, C. (2006). Mujeres en el mundo urbano. Sociedad, instituciones y trabajo. En I. Morant, *Historia de las mujeres en España y América Latina. Vol. 1: De la Prehistoria a la Edad Media* (págs. 517-545). Madrid: Ediciones Cátedra.
- Sissa, G. (2003). Filosofías del género: Platón, Aristóteles y la diferencia sexual. En G. Duby, & M. Perrot, *Historia de las mujeres en Occidente, Tomo I* (págs. 89-134). Madrid: Taurus.
- Soriano, R. (1997). *Sociología del Derecho*. Barcelona: Ariel.
- Vecchio, S. (2003). La buena esposa. En G. Duby, & M. Perrot, *Historia de las mujeres en Occidente, Tomo II* (págs. 147-174). Madrid: Taurus.
- Williams, M. N. (1918). *The Least of These in Colombia*. Nueva York: Fleming H. Revell Company.
- Zaidman, L. B. (2003). Las hijas de Pandora. Mujeres y rituales en las ciudades. En G. Duby, & M. Perrot, *Historia de las mujeres en Occidente, Tomo I* (págs. 394-444). Madrid: Taurus.
- Ziegert, K. A. (2009). Introduction to the Transaction Edition. In E. Ehrlich, *Fundamental Principles of the Sociology of Law* (pp. xix-xliv). New Brunswick: Transaction Publishers.