

13

**Tres años
que son trece,**
avanzando en la dignidad de
las trabajadoras del hogar en
Colombia



Conoce la historia de Hablemos de Trabajo Doméstico e identifica tu rol con el sector del trabajo doméstico.

Estamos de cumpleaños y queremos compartir este momento de entusiasmo. Si solo cupiera una frase, diríamos: **"Muchas gracias a las personas que nos han apoyado, a sus organizaciones y a las instituciones de la democracia necesarias para que el trabajo doméstico, como sector, haya avanzado en dignidad, en Colombia"**.

Nuestros primeros 8 años funcionamos como el proyecto Hablemos de Empleadas Domésticas, acogido visionariamente por la Fundación Bien Humano. Luego, durante dos años, intentamos darle identidad a una causa; fue un tiempo sin mucha planeación, en el que se mezclaban acciones esperanzadoras, miedos y desconuelos, por algunos fracasos. No obstante, cada revés

aumentaba mi necesidad de convertir un malestar personal en un proyecto institucional de cambio social. Quería trabajar por la valoración económica del trabajo doméstico y no quería seguir engavetando notas con ideas sobre esto. Un día de determinación personal en 2021, le puse orden a las acciones burocráticas y nació la Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico y Cuidados.

Desde los primeros esbozos hasta hoy han sido definitivas las personas voluntarias: abogadas, sociólogas, publicistas, psicólogas, politólogas, economistas, y, cómo no resaltar a los colegas de la prensa, que han respondido con interés a nuestras informaciones; hoy podemos decir que el trabajo doméstico hace parte de la agenda de los medios.

Hemos leído y conversado mucho, hemos escuchado consejos, y también hemos dejado pasar de largo a los agoreros; algunas personas son incapaces de verle futuro a lo que no tiene referencias en el presente. Me repetía que lo único de lo cual podría arrepentirme, era dejar de pujar para que naciera esta entidad.



Claribed Palacios, María Roa y Flora Perea, presidenta, secretaria y tesoreras de Utrasd. 2016.

Buscando la fuerza de ser equipo

Nacimos en Medellín, una ciudad que vive entre extremos de virtud y perversión; pero lo que más llena sus días es la dedicación al trabajo y a la innovación; no son frases de cajón y somos parte de esto.

Sabíamos que lo colectivo y lo público estaban en la esencia del proyecto, al fin y al cabo, así lo exigía el tamaño del problema en el 2011: cerca de **700.000 trabajadoras domésticas, de las cuales el 88 % estaban en la informalidad**. Incluso, una reciente **investigación incrementa esta cifra en 300.000, aproximadamente, como "Cuenta propia"**; aunque, en el marco de derechos, esta categoría no es adecuada para esta labor, están "ocupadas" en este trabajo. En números redondos, hablemos de 900.000. Otro concepto que hemos seguido en estos 13 años, es el de Carol Hanisch: **"Lo personal es político"**.

La Primavera Árabe¹, que visibilizó el poder comunicacional de las redes sociales en Internet, tuvo su coletazo en esta causa: abrimos cuentas en Twitter y Facebook, publicamos un sitio web, mapeamos organizaciones

afines y nos articulamos, como estrategias de comunicación política, con entidades como Carabantú, y sobre todo, con la Escuela Nacional Sindical, líder de la causa en esos primeros años. Coincidimos con el sociólogo Manuel Castells en que lo colectivo y **las redes digitales son clave para amalgamar movimientos sociales que buscan el cambio social**.

Simultáneamente, participamos en formaciones a trabajadoras domésticas en derechos humanos, laborales, sindicales y reproductivos. Así ayudamos a la constitución de la organización que ha sido punta de lanza en este movimiento: el sindicato Utrasd - Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico.

El nacimiento de Utrasd en el 2013 y sus dos presidentas hasta el momento, las rockstars María Roa Borja y Claribed Palacios García, abonó la constitución, unos años más tarde, del Intersindical de Trabajo Doméstico, agrupación formada por otros sindicatos de trabajadoras del hogar, como Sintraimagra, Sintrahin, Ultrahogar y Asotrabajadoras. La articulación con Sintrasedom ha sido infructuosa.

Muy rápido, otras entidades incluyeron el tema en sus agendas: además de Bien Humano y la ENS, se unieron Fescol, el Centro de Solidaridad, la que luego sería Invisible Commutes, Congresistas feministas y la Mesa Intersectorial de Economía del Cuidado. Colegas de esta Mesa habían impulsado la primera norma de Cuidado, la Ley 1413 de 2010, que nos ha servido como sombrilla

¹ Manifestaciones populares ocurridas entre 2010 y 2012 en países árabes, pidiendo democracia y derechos, difundidas en redes sociales de Internet.



jurídica y epistemológica. De igual importancia fue el Convenio 189 de la OIT, adoptado en Colombia desde el 2012, como Ley 1595. El C189 obliga a Colombia y al mundo a modernizar las normas laborales y a advertir las discriminaciones y vulneraciones de las empleadas domésticas. En alianza, sacamos adelante la Ley de Prima para trabajadoras del hogar, asesoramos fallos de altas cortes y promovimos programas del gobierno nacional.

Y no han faltado las cajas de compensación familiar, la cooperación y la filantropía, y la academia, con proyectos como Quanta, Digna y Género y Economía, como agentes para enfrentar la desigualdad jurídica y práctica que cargan las trabajadoras remuneradas del hogar.

Sacamos pecho al decir que las organizaciones sociales hemos hecho la tarea. Hace un par de años, invitadas por Utrasd, una decena de organizaciones conformamos el Comité de Impulso a la incidencia por el trabajo doméstico. También en lo local, grupos como la Mesa de Economía del Cuidado de Antioquia y Medellín, se han sumado a hacer explícito su apoyo al sector del trabajo doméstico remunerado.



2021. Presentación de Hablemos de Trabajo Doméstico a Utrasd y Bien Humano.

Fundación de la Fundación

Hace 3 años, cuando decidimos ser persona jurídica, recibimos una donación semilla de Open Society Foundations – OSF; contábamos con algunas donaciones, pero lo de OSF fue como llenar el tanque de gasolina, requintado, cuando empezábamos este viaje. Para seguirlo tanqueando, hemos sido gerentes, emprendedoras sociales, mercaderistas y malabaristas, como toca en el sector social; pero ese impulso inicial fue vital, pues además de dinero, recibimos lo que todas las personas naturales y jurídicas necesitamos para avanzar: formarnos, que alguien crea en una, se lo diga, e invierta en la causa, con fe.

Fe = creer sin ver

Entre lo mejor de este recorrido ha sido el equipo de profesionales vinculados a la Fundación: son personas con sensibilidad social, retadas por la causa, técnicas y estudiosas de sus disciplinas, y con cualidades humanas que hacen que el trabajo diario realmente dignifique la vida. Gracias a ellas, de todo corazón. A la Junta de la Fundación, escogida con lupa, gracias por ser columnas de apoyo emocional y ojos críticos. Y gracias a un comité estratégico, que recién estrenamos y que nos ayudará a volar.

Y, con el corazón latiendo feliz, agradezco a mi esposo y a mis hijas por su apoyo en este proyecto de vida profesional.



Esperanza sin evidencias

Ninguna circunstancia ni concepto ha destronado a la formalización laboral como objetivo prioritario de la Fundación.

Tener un Trabajo Decente es meta, método, perspectiva, mecanismo, política pública necesaria para el bienestar de las personas. En esto hay sintonía mundial y local, intersectorial y gubernamental, desde la ONU, la OIT, la ANDI, Fedesarrollo, el Banco de la República, el Ministerio de Trabajo, la academia, las cajas de compensación, las centrales de trabajadores, y claro, el Intersindical de Trabajadoras Domésticas. Los hogares son las unidades económicas que, como institución, tienen más retos en este pacto social. Es una tarea pendiente.

Así llegamos a hoy. ¿Qué podríamos decir de la cifra de informalidad laboral que solo se mueve del 85 % al 80 %, luego de 13 años de estrategias intersectoriales? Es desesperanzador, sobre todo si las investigaciones nos muestran que hoy hay una mayoría de empleadores que tienen conciencia sobre los derechos de las trabajadoras en el hogar. **Indicadores complementarios nos ilustran cómo, si comparamos hogares y empresas, los hogares se ganarían el reprochable primer lugar como *The Worst Place To Work*:**

Comparativo del sector de trabajo doméstico remunerado en 2010, 2023 y el promedio del resto de sectores laborales

Prestación social o variable laboral	2010 (TDR)	2023 (TDR)	Promedio del resto de sectores laborales 2023
Formalización laboral	85%	79%	56%*
Vacaciones pagadas	20%	29%	57%
Salario mensual promedio	\$235.520,00	\$585.000,00	\$971.000,00
Meses trabajando de manera continua	42	44	84
Contrato escrito	9%	17%	67%
Pago de cesantías	20%	22%	38%

Tabla: elaboración propia, a partir de datos de **Valor Doméstico**.
* Fuente: Ministerio de Trabajo.



Estudiar para entender y actuar para mover las cifras

La experiencia de esta década larga me muestra que, entre las tantas formas de abordar esta problemática, necesitamos focalizarnos. En Hablemos de Trabajo Doméstico seguimos convencidas de que para mover la aguja del bienestar de las trabajadoras del hogar, hay que mover la aguja de su formalización laboral, con una meta: disminuir el número de informales, en lugar de sofisticar la calidad de quienes están formalizadas. Sin detallar la estrategia y con el empeño puesto en acciones, enuncio los subtemas que nos ocupan alrededor de la formalización:

Diferenciar a cada grupo de empleadoras y empleadores

¿Cómo son esos 900.000 empleadores y empleadoras de trabajadoras domésticas?

Sabemos que no son un grupo homogéneo, pero desconocemos sus diferencias. Proponemos identificar, inicialmente, a quienes tienen capacidad económica para asumir todas las obligaciones laborales. No sabemos cuántas son y cuáles son sus capacidades de gasto, pero lo podemos averiguar entre el Estado, las cajas de compensación, la academia y algunas ONG. Luego les dirigimos estrategias de información, facilitación del cumplimiento progresivo de la ley, y aplicación de sanciones.

Una vez activada la formalización de ese segmento de la demanda, nos focalizaríamos en estudiar otros, como los jóvenes, cuyo ciclo de vida es muy cambiante y tienen otras expectativas y comportamientos frente al trabajo doméstico en las casas. Esta sería una forma de entender las diferencias del mercado de trabajadoras domésticas permanentes o internas, y las “por días”.

Para tener políticas públicas efectivas, otro segmento que necesitamos caracterizar, como empleadoras, son las mismas trabajadoras domésticas. Cuando salen de sus casas a trabajar en otra, suelen acordar con otra mujer, conocida o pariente, que asuma labores de cuidado de su casa. Así la configuran como trabajadora del servicio doméstico, pero, sabemos que con ingresos de 1 salario mínimo mensual, nadie puede cumplir con todos los deberes laborales de otro empleado. Para este segmento entrarían a operar programas como los sistemas de cuidado y la renta mínima o básica.

Digitalizar y facilitar es avanzar en formalización

Para agilizar los trámites, hemos visto que las tecnologías digitales son clave. Hace 6 años, una [investigación de un grupo con el que ganamos el Premio Nicanor Restrepo, de Proantioquia](#), reveló que la tramitología era una de las principales barreras en la formalización laboral. Hoy, ese obstáculo es secundario, gracias al uso de la tecnología, que nos permite superar las engorrosas diligencias de un contrato



laboral formal, por parte de los hogares, donde no hay profesionales de recursos humanos, ni de contabilidad, como en las empresas.



Simplifica y Hogarú son empresas pioneras en aplicaciones digitales o servicios para quienes quieren delegar en terceros las gestiones de la contratación laboral o la misma prestación del servicio doméstico. Es un hecho el aumento de las plataformas digitales y las app, así como las organizaciones que las ofrecen; investigadores enuncian el reto que esto supone: “El desarrollo de las plataformas digitales y su subsecuente expansión, propiciada en gran medida por las medidas de confinamiento adoptadas en varios países durante la pandemia del covid-19, ha significado una reestructuración de los mercados de trabajo y una evidencia de cómo **la revolución tecnológica ha producido un cambio en las relaciones laborales tan significativo como el que implicó la Revolución Industrial** (Tizziani y Poblete 2022).

O’Farrell y Montagnier (2019), a partir de una comparación entre encuestas nacionales de diferentes países de la Unión Europea y Norteamérica, identifican que cerca del 5% de la población en edad de trabajar ha ofrecido algún servicio a través de estas plataformas.”

Para las entidades del Estado son inmensas las posibilidades que abre la tecnología digital: para hacer pedagogía sobre la norma, para acercar los incentivos de contratación formal, para el registro de empleadores, para hacer llegar a trabajadoras y empleadoras contratos de trabajo tipo, y para la inspección, entre otras.

Personas naturales o jurídicas, qué es mejor para la formalización

Recientes investigaciones muestran cómo las empresas son mejores empleadores que los hogares², incluso ponderando algunas desventajas para las empleadas. En la investigación “Plataformas digitales del trabajo de cuidado doméstico remunerado en Colombia: el caso de Hogarú”, encontramos este tipo de conclusiones: “las trabajadoras participantes en esta investigación se mostraron respaldadas para negociar mejores condiciones de trabajo, denunciar abusos y percibir su labor como una habilidad, generando una mejora significativa de la situación laboral respecto a las condiciones en las que tradicionalmente se hace el trabajo doméstico”.

2 “...las trabajadoras se expresan muy positivamente, en especial para las que antes trabajaron en el servicio doméstico directamente con las familias.” Investigación Plataformas digitales del trabajo de cuidado doméstico remunerado en Colombia: el caso de Hogarú. Realizada por Jeanny Lucero Posso Quiceno, Suelen Emilia Castiblanco Moreno y Javier Armando Pineda Duque.



A partir de esto, surgen preguntas difíciles, como: ¿para masificar la formalización laboral de trabajadoras del hogar, será una ruta más efectiva las personas jurídicas (oficiales o privadas) en lugar de personas naturales? ¿Cuándo evaluamos las desventajas de contratar a las trabajadoras del hogar a través de empresas, en lugar de hacerlo con personas naturales, tenemos en cuenta los indicadores de la informalidad histórica y actual?

Vale la pena estudiar también, cómo han abordado, en otros Estados de Europa, a las cuidadoras a domicilio en un sector de la economía llamado **Servicios de cuidados a individuos en hogares.**

Las empresas y, en general, las organizaciones sociales y públicas están en el horizonte como aliadas potenciales de la formalización laboral de las empleadas domésticas. Hemos entendido las grandes barreras estructurales y culturales de la casa como unidad económica y como lugar de trabajo de una empleada del servicio doméstico. Por esto, soñamos en apalancarnos en las organizaciones, donde se congregan varios empleados, para informarles y promover la contratación formal de quienes tienen trabajadoras domésticas; es economía de escala. Creemos que los hogares, agentes prioritarios del cuidado de quienes salen al mercado laboral productivo, deben hacer parte de la cadena de valor de las organizaciones, y todos ganamos, como en los buenos negocios.

La efectividad del sindicalismo

Los países con mayores desarrollos en formalización laboral, lo han logrado, entre otras razones, gracias a “la mayor participación sindical y las posibilidades de concertación y diálogo social”.

En Colombia, contra todas las probabilidades administrativas, pues “trabajan con las uñas”, los sindicatos de trabajadoras domésticas son un ejemplo de organización social y de lucha por la justicia social. Será un deber seguir apoyando la formación de trabajadoras en incidencia política, profesionalización de su ocupación, prevención de violencias y derechos laborales, para que, por ejemplo, no obstaculicen su contratación formal por desinformación sobre la pérdida de otros beneficios del Estado. Para las sindicalistas ha sido definitivo el apoyo económico de la cooperación y la filantropía.

Plataformas de empleo para conectar oferta y demanda

La empleabilidad en el trabajo remunerado del hogar ha entrado en las preocupaciones de los gobiernos, sus oficinas de empleo y las cajas de compensación familiar; lo celebramos, pues hasta el momento dependía del “voz a voz”. Hemos empezado a mirar cómo mejorar el “match” para que se encuentren la demanda y la oferta de trabajadoras domésticas; no es tan sencillo pues hasta ahora estos programas están pensados para organizaciones privadas y públicas, no para las casas. Tenemos que adecuar



las plataformas digitales para que empleadoras y trabajadoras del servicio doméstico tengan las habilidades digitales para publicar las necesidades de sus hogares, así como las hojas de vida de las candidatas.

Crear incentivos, sí, “zanahoria” para formalizar

Algo inusual ha pasado en cuanto a incentivos para el empleo y la formalización laboral de las trabajadoras domésticas: el subsidio **Empleos para la vida**, del Ministerio de Trabajo, es el único programa de su tipo que haya tenido el sector. La exclusión de esta actividad laboral en políticas gubernamentales ha sido recurrente: en la pandemia, fue excluida de los subsidios a la nómina; también en la ley de prima y en la de reducción de la jornada laboral solo fue posible aplicarla al trabajo remunerado del hogar, mediante demandas a la Corte Constitucional. Tenemos la esperanza de que el diseño del subsidio se adapte a las particularidades de sus beneficiarios, y que permita mover los indicadores de formalización y empleo. Su divulgación y acompañamiento por parte de la ciudadanía serán definitivos para que se cumplan los objetivos. El proyecto de Ley de Reforma Laboral que cursa en el Congreso de la República tiene artículos específicos sobre el sector, pero es necesario esperar el resultado final.

El mundo entero está ante el reto de redefinir los oficios que están en la sombra de los trabajos de cuidado no remunerado y remunerado, y las

características específicas de las cuidadoras, las niñeras, enfermeras, educadoras y, claro, las trabajadoras domésticas.

Los sistemas de cuidado nacional, departamental de Antioquia y distrital de Medellín tienen también una gran oportunidad de mejorar el bienestar de las mujeres como cuidadoras, a través de programas de formalización de las trabajadoras domésticas remuneradas.

Y, para que resuene por más tiempo, una pregunta final para empleadoras y empleadores con capacidad económica para la formalización completa: **¿qué condiciones serían necesarias para que valoraran económicamente esta profesión que les ayuda a realizar sus proyectos de vida?** Invitamos a garantizar, como mínimo, los mínimos de la empleada: el salario completo, respetar los tiempos de la jornada, pagar horas extras, hacer las afiliaciones a la seguridad social y pagar las prestaciones sociales. Punto aparte es el buen trato. Lo destacamos porque son frecuentes los testimonios de empleadas que priorizan el buen trato a las demás condiciones del contrato laboral.

Todas las personas tenemos varios roles en el engranaje social para cuidar y ser cuidadas. En la empresa, en la organización sin ánimo de lucro, en el grupo de investigación, en el gobierno, en la prensa, en la entidad de filantropía, en la familia, en la casa. Donde estemos, tenemos un deber y una oportunidad para mejorar considerablemente la vida de las trabajadoras remuneradas del hogar y de los hogares donde trabajan.

Andrea Londoño-Sánchez
Fundadora - directora
Noviembre de 2024

¡Suscríbese al boletín

La Casa en Orden!



13

a ñ o s



Hablemos de
Trabajo
Doméstico

www.trabajodomestico.org
hablemos@trabajodomestico.org

