



**Análisis de las barreras para la formalización de las trabajadoras domésticas
pertenecientes a poblaciones indígenas en Medellín en el 2023**

Maria Margarita Ramírez Echeverry

Monografía presentada para optar al título de Economista

Asesora

Liliana María Gallego Duque, Doctora en Economía Aplicada y Doctora en Sociología

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Económicas
Economía
Medellín, Antioquia, Colombia
2024

Cita

(Ramírez Echeverry, 2024)

Referencia

Estilo APA 7 (2020)

Ramírez Echeverry, M. M. (2024). *Análisis de las barreras para la formalización de los y las trabajadoras domésticas pertenecientes a poblaciones indígenas en Medellín, en el 2023* [Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.



Biblioteca Carlos Gaviria Díaz

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Dedicatoria

Mi primer acercamiento con una persona indígena fue hace cinco años, cuando tuve la oportunidad de hacer un voluntariado en Niquitao, un barrio de Medellín, los que vivimos en esta ciudad sabemos que este lugar es habitado por personas en situación de calle, drogas, violencia, entre otras cosas, pero en medio de esas situaciones viven personas vulnerables, pobres, sin oportunidades y que desean tener una mejor vida. Ese día, se me acercó un niño indígena de aproximadamente seis años y me entregó un dibujo, en este papel vi una casa a la que él llamaba “hogar”. En ese instante me pregunté ¿cómo era posible vivir en un lugar habitado por tanta violencia? Para ese momento, me encontraba en tercer semestre de economía y pensé que a través de esta carrera podría darle respuesta a este interrogante, así que supe desde allí, que mi último aliento en la Universidad debía ser una investigación sobre las personas indígenas.

El tiempo pasó, y la vida me regaló otra oportunidad para acercarme nuevamente a las personas indígenas, pero esta vez, de la mano de la Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico. Mi acercamiento al trabajo doméstico ha sido muy personal, pues mi abuela y varias tías son mujeres que han trabajado y algunas aún lo hacen, en casas como trabajadoras domésticas. A través de ellas, de la literatura y algunas conversaciones, me persuadí de investigar las mujeres indígenas, siempre lo había deseado, poder llegar a entender sus complejidades, sus necesidades, pero sobre todo su cosmogonía.

Le quiero dedicar esta monografía a las mujeres y hombres que han hecho parte de mi camino para permitirme abrir una ventana al trabajo doméstico enfocado en las mujeres indígenas. Ha sido una experiencia supremamente enriquecedora, llena de retos, pero muy consciente de que, por medio de mis resultados y aportes espero haber continuado el camino que algunos emprendieron y, espero que otros se sumen a esta hermosa y dura lucha por ¡los derechos de los y las trabajadoras domésticas!

Agradecimientos

Me gustaría empezar los agradecimientos con la Fundación Hablemos de Trabajo doméstico, gracias por permitirme entrar en su hogar, gracias por permitirme estar, por permitirme ser y aprender sobre este tema.

Agradezco de igual manera la profesora Liliana Gallego, por haber aceptado guiarme en esta monografía, pero, sobre todo, por ser una maestra para tantas mujeres que nos hemos maravillado en sus clases.

Infinitas gracias a mis hermanos y mamá, los cuales son mi columna vertebral, su apoyo y amor han sido indispensable en mi vida.

Agradezco a mi pareja, David Giraldo, por haberme escuchado mil veces hablar sobre trabajo doméstico, por apoyarme en las entrevistas y por darme esos abrazos calurosos en los momentos que quería rendirme.

Gracias a mis amigos que considero familia, gracias por esos momentos de risa y por tejer conmigo discusiones sobre temas sociales y económicos, que me ayudaron a ampliar mi panorama, resalto a Daniel Rojas, por su amor a la academia y su tiempo dedicado a apoyarme en mi investigación.

También, infinitas gracias a todos los participantes de las entrevistas, sin ustedes, esta investigación quedaría incompleta.

Por último, le agradezco a mi ángel (mi padre), por ser la primera persona en hablarme sobre cómo la Universidad de Antioquia cambió su vida, y el anhelo que albergaba que en algún momento yo fuera parte de ella.

De corazón, gracias por ser parte de este sueño.

Tabla de contenido

Resumen	9
Abstract	10
1. Introducción	11
2. Planteamiento del Problema	13
2.1 Antecedentes	17
3. Justificación	20
4. Objetivos	21
4.1 Objetivo general	
4.2 Objetivos específicos.....	
5. Marco Conceptual.....	22
5.1 Algunas visiones de la Teoría del Cuidado para la comprensión del trabajo doméstico	
5.1.1 Definición de Cuidado	
5.1.2 La sombrilla del cuidado	
5.1.3 Diamante del cuidado.....	23
5.2 Mercado laboral y Mujeres en el trabajo doméstico remunerado	
5.2.1 Normatividad del Trabajo Doméstico Remunerado en Colombia	
5.2.2 Mujeres en el mercado laboral	24
5.2.3 Mujeres en el Trabajo Doméstico Remunerado.....	25
5.2.4 Una breve mirada de las Mujeres Indígenas en el trabajo doméstico remunerado.	26
5.2.5 La búsqueda del trabajo decente en el trabajo doméstico remunerado	27
5.4 Organización (Sindicatos) en el Trabajo Doméstico Remunerado	29

5.5 Trabajo doméstico Remunerado en la crisis del Covid-19	30
6. Metodología	32
7. Resultados	35
7.1 Entrevistas semiestructuradas	35
7.2 Estadísticas descriptivas	45
8. Conclusiones	49
9. Retos	51
Referencias	52

Lista de tablas

Tabla 1.....	33
Aplicación de la metodología de las entrevistas	33
Tabla 2.....	45
Datos sobre mujeres indígenas trabajadoras domésticas en Medellín	45
Tabla 3.....	48
Tabla de contingencia de las mujeres indígenas trabajadoras domésticas en Colombia en el 2023	48

Lista de figuras

Figure 1	46
Mujeres indígenas trabajadoras domésticas afiliadas en salud en Colombia en el 2023	46
Figura 2	47
Tipos de contrato de mujeres indígenas en el trabajo doméstico en Colombia en el 2023.....	47

Resumen

Las mujeres indígenas trabajadoras domésticas remuneradas enfrentan profundas desigualdades sociales y económicas, que son acentuadas por su invisibilización y la falta de estudios desagregados a nivel urbano. Este estudio analizó las barreras para la formalización de las trabajadoras domésticas indígenas en Medellín en el 2023 mediante un enfoque mixto: entrevistas semiestructuradas y análisis descriptivo de datos del trabajo doméstico. Los resultados revelaron una escasez de información sobre estas mujeres, dificultando un análisis integral desde las estadísticas. Sin embargo, las entrevistas mostraron que las dinámicas culturales y sociales influyen profundamente en su formalización. Las principales barreras identificadas incluyeron las dificultades de inserción urbana tras la migración, barreras idiomáticas y culturales, y la desvalorización de estas mujeres como trabajadoras, la cual es reforzada por los estigmas racistas y clasistas. Estas condiciones favorecen la vulneración de sus derechos laborales. Por otro lado, las estrategias de sindicatos como UTRASD han impactado positivamente al brindar capacitaciones y promover el conocimiento y apropiación de derechos laborales, incluyendo a las trabajadoras indígenas en sus esfuerzos de formalización. En síntesis, este estudio exploratorio destacó que la identidad indígena añade complejidad a las barreras estructurales del sector, subrayando la necesidad de generar datos desagregados y estrategias inclusivas para garantizar condiciones laborales dignas.

Palabras clave: trabajadoras domésticas, mujeres indígenas, barreras laborales, formalización.

Abstract

Indigenous women paid domestics workers confront profound social and economic inequalities, further exacerbated by the lack of disaggregated urban-level studies. This study analyzed the barriers to the formalization of indigenous domestic workers in Medellín for 2023 using a mixed-methods approach, including semi-structured interviews and a descriptive analysis of domestic work data. Results revealed a scarcity of information on these women, limiting comprehensive analysis through statistics. However, interviews highlighted how cultural and social dynamics significantly influence their formalization. The main barriers identified include challenges in urban integration after migration, language and cultural barriers, and the undervaluation of indigenous women as workers, reinforced by racist and classist stigmas. These factors contribute to the violation of their labor rights. On the other hand, strategies implemented by unions such as UTRASD had a positive impact by providing training and fostering awareness and ownership of labor rights, including indigenous workers in their formalization efforts. In summary, this exploratory study emphasized that indigenous identity adds complexity to the structural barriers of the sector, underscoring the need for disaggregated data and inclusive strategies to ensure fair and dignified working conditions.

Keywords: domestic workers, indigenous women, labor barriers, formalization

1. Introducción

Para comprender las dinámicas sociales, culturales y las barreras asociadas a la formalización laboral que enfrentan las mujeres trabajadoras domésticas indígenas en una ciudad, es necesario analizar cómo se entrelazan estas condiciones. Ser mujer en la sociedad colombiana actual implica una posición de desventaja tanto social como económica. Aunque ha habido avances en la discusión sobre la división sexual del trabajo, estos progresos han sido lentos, lo que perpetúa situaciones de discriminación, abuso e injusticia en diversos entornos laborales, familiares y sociales. Además, el hecho de desempeñar trabajos subvalorados, como el trabajo doméstico, las expone a la vulneración de sus derechos laborales, relegando las obligaciones hacia ellas a un segundo plano. Esto las hace más propensas a vivir inequidades y desventajas en comparación con los hombres. Por otro lado, ser indígenas muchas veces las enfrenta a condiciones aún más desfavorables, lo que dificulta superar las barreras que las ciudades imponen para alcanzar una vida digna. (Fuentes Valle & Echeverría Echeverría, 2019).

En Colombia, para el 2016 se registraban 677.218 personas en el sector doméstico, de estas el 95% eran mujeres (Osorio Pérez & Jiménez Torrado, 2019). En el panorama actual, para el 2023 se observa que, 63.284 son trabajadoras domésticas que se reconocen como negras/afrocolombianas/afrodescendientes, 27.562 se reconocen como indígenas, y 523.791 sin reconocimiento étnico (Valor Doméstico, 2023). En este contexto, se encontró un sector altamente informal, donde las mujeres que acceden a estos trabajos tiene bajos niveles de educación y calificación (Osorio Pérez & Jiménez Torrado, 2019).

Dado que en Colombia los estudios se han concentrado principalmente en mujeres afrocolombianas y migrantes (Muelas Izquierdo, 2021), este trabajo de investigación abordará las poblaciones indígenas. Ahora bien, la ciudad seleccionada para analizar la situación de estas poblaciones es Medellín, allí se encuentran diversos cabildos indígenas que proporcionan una perspectiva sobre las condiciones de los pueblos indígenas en un entorno urbano. Por ejemplo, el Cabildo Indígena Chibcariwak en 2012 contaba con 1,936 cabildantes, de los cuales 1,024 eran mujeres y 912 eran hombres. En cuanto a sus actividades laborales, 192 familias desempeñan trabajos informales, como ventas ambulantes, labores domésticas u oficios de obreros, entre otros (Plan de Vida Chibcariwak, 2012).

Por otro lado, en el Cabildo Kichwa para el año 2023, incluyó 409 mujeres y 391 hombres, y su población económicamente activa, comprendida entre los 18 y 59 años, se dedicó principalmente a actividades comerciales, trabajos no tradicionales como: la producción de tejidos, textiles y artesanías (Plan Integral de Vida Kichwa, 2023).

Con este panorama en mente, y empleando una metodología mixta secuencial, se analizarán las barreras para la formalización laboral de los y las trabajadoras domésticas pertenecientes a poblaciones indígenas en Medellín, en el 2023.

Esta investigación se estructura en los siguientes apartados. En el primer apartado, se encuentra la presente introducción, la cual permite dar un primer contexto del tema de interés. El segundo apartado cuenta con el planteamiento del problema, antecedentes y justificación, estos permiten entender con más profundidad el problema de la investigación y el por qué se eligió trabajar sobre él. En el tercer apartado, se encuentra el marco conceptual, la metodología y los resultados, este apartado engloba los conceptos como diamante de cuidado y trabajo doméstico en el mercado laboral, que se consideraron importantes para sustentar el problema de investigación. Por último, el apartado de discusión, el cual ofrece un análisis reflexivo sobre los hallazgos encontrados.

2. Planteamiento del Problema

Esta investigación propone analizar algunas de las barreras que históricamente han estado presentes para la formalización del trabajo doméstico. Bajo la gran sombrilla de los trabajos de cuidado, la mujer ha sido vista tradicionalmente como la “cuidadora natural” de la familia, en un contexto donde, durante siglos, se consideró que el acto de cuidar no generaba valor en las sociedades (Cristina Borderías Mondéjar et al., 2019), pues en los siglos XIX y XX la mujer debía ser devota a su hogar (esposo, hijos, padres) lo que significaba un vínculo emocional y no laboral dentro de sus funciones y responsabilidades en la casa (República, 2017). El trabajo doméstico, como parte de los trabajos de cuidado, fue realizado mayoritariamente por mujeres, entre ellas, algunas pertenecientes a la burguesía o la aristocracia, quienes delegaban estas tareas a otras mujeres pobres, sin educación, negras, indígenas o mestizas (Muñoz Cañas, 2020). A la luz de estas características, el sector del trabajo doméstico se convierte en la primera opción de estas mujeres que buscan subsistir a la vez que enfrentaban discriminación cultural y social (Eugenia Rodríguez Blanco & Francisco Alberto Herrera, 2015).

Actualmente, a nivel mundial, las mujeres conforman más del 80% de la fuerza laboral de este sector en las Américas, Europa y Asia Central, donde, una de cada 12 trabajadoras asalariadas está empleada en el servicio doméstico (Seiffarth, Bonnet & Hobden, 2023).

Como parte del proceso de reconocimiento del aporte de las trabajadoras domésticas a nivel mundial, la OIT creó el Convenio 189 en 2011. Este convenio subraya que *"el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos"* (OIT, 2011). Este instrumento fue un hito en la protección de los derechos de las trabajadoras domésticas, promoviendo el reconocimiento y formalización en el ámbito laboral. Colombia, al ser parte de esta organización, y con la Ley 1595 de 2012 adoptó el Convenio, el cual ratificó en el 2014, y se define lo que es trabajo doméstico y los derechos que las empleadas domésticas deber tener y exigir, al igual que los deberes de los empleadores para que estos derechos se cumplan.

Bajo el anterior contexto, en el caso colombiano, el 93,1% son mujeres trabajadoras domésticas remuneradas (Ministerio del Trabajo, n.d.). El informe de Hurtado y Cano (2019), ilustra algunos aspectos a considerar de las realidades existentes en el sector. En un sentido amplio, el trabajo doméstico remunerado se convierte en una oportunidad para acceder al mercado laboral. En muchos casos, para estas mujeres, dicho acceso se realiza inicialmente de manera informal, lo cual implica una serie de vulnerabilidades y abuso a sus derechos; asimismo, como el percibir algún tipo de discriminación por parte de sus empleadores. En relación con esto, se han identificado tres grupos de poblaciones vulnerables: la población afrocolombiana, migrante (especialmente venezolana) e indígena.

De las trabajadoras domésticas remuneradas, hoy en día, el 10,29% y el 4,48% se auto reconocen como mujeres afrocolombianas e indígenas respectivamente (Valor doméstico, 2024), el dato para las mujeres migrantes es del 10,8% (Fundación Konrad Adenauer, et al., 2024). A pesar de que son grupos cultural y étnicamente diferentes, la mayoría de estas mujeres migraron desde su lugar de origen por causa de los conflictos armados o políticos y comparten ciertas características socioculturales y económicas que generan cierta homogeneidad a la hora de analizar la oferta del trabajo doméstico remunerado. Según el Sistema Estadístico Nacional, DANE, (2023), se puede observar que el nivel educativo más alto de las mujeres afrocolombianas es la educación básica media, seguido por la educación primaria en las indígenas, por otro lado, las mujeres migrantes alcanzan la educación secundaria (CARE Colombia, 2024). Las mujeres indígenas muestran menores niveles de escolaridad en comparación con las afrocolombianas y migrantes y, en el caso de Medellín, las poblaciones indígenas son los más pobres (Gallego-Duque, L., 2025), lo que indica que las mujeres indígenas son más privadas que otras mujeres y hombres en la ciudad.

Las tres poblaciones son profundamente empobrecidas y marginadas, lo que limita su acceso a la cualificación en sectores formalizados. Además, en 2020, las mujeres que se dedicaron al trabajo doméstico remunerado ganaban un salario mínimo o menos (ONU Mujeres Colombia, 2020), lo que lleva a las trabajadoras a buscar más de un trabajo. Aunque para 2016 una de cada diez trabajadoras en el país contaba con un contrato de trabajo escrito, este no asegura las condiciones de trabajo decente, sin embargo, dicha información permite observar los niveles de formalidad y ser utilizado para exigir los derechos que estipula la ley. Para las trabajadoras domésticas que son remuneradas y aun así no cuentan con un contrato escrito, pueden presentar

más explotación y vulnerabilidad, es decir, sus funciones y horarios se pueden ver afectados sin que esto represente un problema para el empleador (Osorio Pérez & Jiménez Torrado, 2019, pg.39), lo que contribuye a la alta informalidad, siendo una de las principales características del trabajo doméstico remunerado.

La OIT ha identificado algunas de las condiciones en las cuales se presenta la informalidad -con una cifra del 79%- (Garzón Landinez, 2024), estos son: los salarios bajos y el poco acceso a la seguridad social, donde solo el 17% tiene acceso a este (ONU Mujeres Colombia, 2020). Osorio (2017) menciona que solo el 17,6% de las trabajadoras domésticas estaban afiliadas al sistema de pensiones en 2016, indicando altos niveles de informalidad laboral (Casafus Galvis & Vásquez Cardona, 2023). Además, la falta de regulación adecuada por parte del Estado ha impedido que se implementen políticas efectivas para la formalización del sector. Para los empleadores, pagar el salario mínimo, horas extras y contribuciones a la seguridad social representa un costo financiero considerable, lo que incentiva el empleo informal (Fudge y Hobden, 2018).

Adicionalmente a lo previamente expuesto, hay que mencionar el impacto del Covid-19 en el sector doméstico remunerado. A la luz de los datos y de las investigaciones que existen hoy en día sobre la pandemia, en términos generales, para nadie es un secreto que todos los sectores y actividades económicas tuvieron una alta disminución, dado que la cuarentena obligó a quedarnos en casa todo el tiempo, esto significó una reestructuración del hogar y del trabajo, es decir, antes no era tan común el trabajo en casa (home office), la mayoría de los trabajadores se desplazaban de su hogar al lugar de trabajo, lo que implicaba “contratar” una empleada doméstica para realizar las funciones de limpieza, cocina, y en ocasiones del cuidado de niños y ancianos. Dado que se prohibía el ingreso al hogar de personas externas a su núcleo familiar, como es de esperarse, el sector doméstico fue golpeado por altos despidos, salarios bajos, y para las

trabajadoras domésticas que viven en el lugar de trabajo, aumentaron sus jornadas laborales y se les prohibía salir de los hogares de los empleadores (Soto Badui, 2022).

De acuerdo al informe, *Mercado laboral de los grupos étnico-raciales en Colombia antes y después de los confinamientos por el COVID-19 (2023)*, y bajo la evidencia que las mujeres tienen un porcentaje de ocupación en el empleo doméstico más alto que los hombres, lo cual se ha discutido, se encontró que para el 2019 el porcentaje de empleadas domésticas indígenas era de 3,7% y disminuyó en el 2021 a 2,1%; para las afrocolombianas, era de 4.4% en el 2019 y en el 2021 de 3.3%; para las personas sin reconocimiento étnico, en el 2019, 3.1% eran empleadas domésticas y para el 2021 hubo una disminución de 2.3% al igual que las afrocolombianas. Estos datos muestran que la pandemia afectó de una manera significativa las poblaciones vulnerables, ya que para sobrevivir muchas mujeres tenían que permanecer en situaciones laborales precarias, y este tipo de situaciones inhabilitan la movilidad social y aumentan la trampa de pobreza y vulnerabilidad. A pesar de que el covid-19 fue un evento anormal, y que la economía logró recuperarse, en los sectores como el doméstico esto no fue así, la informalidad, la discriminación racial y étnica, las brechas de género y muchas otras barreras que obstaculizan la formalización laboral aún persisten en el tiempo.

Las condiciones de desigualdad y vulnerabilidad social y económica que viven las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas indígenas, dentro y fuera de sus comunidades y hogares, da una señal para profundizar en sus dinámicas culturales y sociales, para entender cómo estas influyen en sus autonomías económicas, físicas y reproductivas, y como estas a su vez se ven reflejadas en la inestabilidad e informalidad en el sector doméstico (ONIC et al., 2022). A pesar de que la población indígena mostró los porcentajes más altos de informalidad entre 2019 y 2021 del país (DANE, 2023), la falta de estudios desagregados a nivel ciudad capta el interés particular en investigar sobre estas poblaciones en el trabajo doméstico. En este orden de ideas y reconociendo la importancia de exponer la situación de las mujeres indígenas en el sector del trabajo doméstico, este proyecto busca dar respuesta al siguiente interrogante: ¿Cuáles son las barreras para la formalización de las trabajadoras domésticas remuneradas pertenecientes a poblaciones indígenas en Medellín para el 2023?

2.1 Antecedentes

La presentación de los siguientes antecedentes permite identificar las investigaciones que han aportado a lo largo del tiempo en materia de mujeres indígenas en el trabajo doméstico, estos brindan un punto de partida para comprender el contexto del estado actual del tema a tratar.

Para empezar, el proyecto de investigación de León, M. (2013), dirigió el foco en entender las dinámicas que existen alrededor de las relaciones laborales en el sector del trabajo doméstico remunerado, dado que estos están marcados por una fuerte relación entre patrona-empleada, y, en su mayoría, estas últimas son de origen rural, afrodescendiente e indígena. Es por ello, que este proyecto por medio de estrategias de acciones y trabajos con los dos grupos, empleadas y patronas, determino la importancia de entender el trabajo doméstico más allá de un marco jurídico y legal, sino como un estilo de vida, dado algunas empleadas domésticas ejercen estas actividades a muy temprana edad, envolviéndolas en un rol de “la mujer que ayuda en el hogar” y “la trabajadora con derechos”. Al explorar estas estrategias se encontró lo atado que esta este tipo de trabajos a los sesgos de género, sesgos culturales y simbólicos, lo que genera retos futuros tales como: más conciencia de clase y de género, y aún más participación del Estado para lograr políticas públicas que promueven los cambios estructurales para dignificar y valorizar el trabajo doméstico remunerado.

Ahora bien, la investigación de Fuentes Valle y Echeverría Echeverría (2019) ofrece un panorama sobre las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas en México, cuyo fin fue exponer las experiencias de estas mujeres para identificar como su doble condición, el de ser mujeres indígenas y trabajadoras del hogar remuneradas afecta su vivencia en el ámbito laboral, familiar, entre otros. Dichas experiencias fueron recolectadas por medio de entrevistas semiestructuradas, debido a que estas permiten una estructura temática, tal como: ser mujer, ser trabajadora y el ser indígena. Entonces, este trabajo identificó que las trabajadoras domésticas remuneradas, que hicieron parte de la investigación, sienten una carga personal y social derivada de considerarse indígena, dado que este concepto tiene connotación tanto positiva como negativa, en lo primero, el orgullo de pertenecer a una cultura ancestral que las dota de una identidad única, y lo segundo, porque los estereotipos e imaginarios sobre la población indígena pueda llevar a situaciones de discriminación y vulnerabilidad. Es por ello que es indispensable el diálogo, para lograr un cambio en esa connotación negativa del concepto indígena, y que esto permita una vivencia libre de aquellas mujeres que desean dignificar su identidad como mujeres indígenas.

De igual manera, Rodríguez Blanco y Herrera (2015), dan luz a un término importante, el cual es “migración”, ya sea a nivel interno, es decir, dentro del propio país, y migración externa, que refiere a migración de otros países hacia el país de estudio, que en este caso es Panamá. Estos autores encontraron que países como Nicaragua, República dominicana, presentan altas migraciones de mujeres indígenas que llegan a Panamá y se insertan en el mercado laboral ocupando el servicio doméstico, aunque también hay presencia de mujeres colombianas, no encontraron conexión entre procedencia indígena y trabajo doméstico. Ahora bien, el foco de este trabajo fue mostrar el enlace entre el género y la etnia y cómo son las experiencias de las mujeres indígenas que deciden migrar e insertarse en el mercado laboral, específicamente a las actividades del sector doméstico. La metodología que utilizaron para recolectar este tipo de experiencias fue a través de entrevistas a mujeres indígenas que pertenecen a los pueblos: ngäbe, guna y emberá. Asimismo, actores relevantes dentro del tema fueron entrevistados, filtrados por nivel de conocimiento y de experiencia sobre migración indígena en Panamá. Los datos estadísticos fueron una fuente importante para informar sobre las diferencias en las vivencias de otras mujeres y las mujeres indígenas. Así pues, la investigación revela que existen tres causas que explican estas migraciones, la primera es la autonomía económica, la segunda es el acceso a la educación y por último el acceso a salud. Si bien, estas causas resaltan la importancia de encontrar un trabajo que les permita suplir estas necesidades para ellas y sus familias, se evidencia que, en muchos casos, dado la discriminación de género y étnica que sufren estas mujeres, ingresar al sector doméstico perpetúa los ciclos de vulnerabilidad y precariedad. También resaltan la falta de estudios relacionados con el tema de investigación, esto es importante, dado que los temas sobre flujos migratorios de mujeres indígenas relacionan dimensiones de género y etnicidad, algunos trabajos pueden caer en sesgos etnocéntricos y androcéntricos, es decir, mirar con la misma lupa las problemáticas y desafíos que las mujeres indígenas enfrentan, ya que existen diferencias entre étnicas, lo que genera diferentes experiencias en su identidad, no solo como mujeres sino también como indígenas.

Así pues, Muelas Izquierdo (2021), explora las experiencias y trayectorias de dos mujeres indígenas y su sujeción al trabajo doméstico. Ella señala que el sector doméstico se caracteriza por emplear mujeres pobres con origen étnico, y la carga que tienen al cuidar no solo de sus familias sino de otras, genera una serie de vulnerabilidades internas en sus comunidades y externas a ésta, sin embargo, es el trabajo doméstico una esperanza para buscar maneras de continuar existiendo con la meta de reunir sus familias, y así continuar el legado cultural de sus respectivos pueblos originarios.

Ahora bien, se reconoce las posiciones de poder que deben enfrentar estas mujeres indígenas, entonces, cargan no sólo con el estigma de ser indígena, sino con la subvaloración de los trabajos domésticos y la falta de políticas públicas que dosifiquen los servicios domésticos con un enfoque étnico en Colombia.

En resumen, estos antecedentes permiten vislumbrar un panorama inicial sobre cómo se ha percibido el trabajo doméstico en la vida y experiencia de las mujeres indígenas. Es crucial destacar que, en estas investigaciones, los conceptos de “indígena”, “mujer” y “empleada doméstica” trascienden la simple comprensión de su comportamiento en el mercado laboral. Implican el reconocimiento de una identidad y unos derechos que, con frecuencia, son vulnerados. Por ello, resulta esencial exponer y profundizar en estas realidades para entender las dinámicas sociales, culturales y económicas que afectan a este sector.

3. Justificación

Históricamente, el trabajo doméstico ha estado marcado por una subvaloración social que ha derivado en discriminaciones estructurales, desde la ausencia de derechos laborales hasta violaciones de derechos humanos (Sánchez Botero, 2004). Estas dinámicas afectan de manera desproporcionada a poblaciones afrocolombianas, venezolanas e indígenas, sumándose a la precariedad de este sector el hecho de que, en su mayoría, son mujeres quienes realizan estas labores.

Sí bien la literatura mundial y nacional ha abordado las características y condiciones de las trabajadoras domésticas, en Colombia los estudios se han concentrado principalmente en mujeres afrocolombianas y migrantes (Muelas Izquierdo, 2021). Por ello, esta investigación busca abrir un espacio de análisis exploratorio que permita comprender las barreras para la formalización del trabajo doméstico en las mujeres indígenas residentes en Medellín. En este propósito, la investigación se guiará por estudios previos, complementándose con una perspectiva específica hacia esta población.

Esta investigación es social y económicamente pertinente debido a que aborda un sector laboral fundamental para la cohesión social y el funcionamiento de la economía, al estudiar las demandas del mercado laboral y los problemas de distribución. Desde un enfoque institucional, el Principio sobre Responsabilidad Social, habla del papel de la Universidad en los sectores más vulnerables, principio que logra cumplir a través de las herramientas del conocimiento y el respeto ético (Consejo Académico, 2017), es por ello que se acoge este principio, proporcionando una investigación de índole socioeconómico, con principios normativos y un enfoque de economía feminista y de género. Asimismo, se espera motivar a futuros economistas e investigadores a interesarse en estas temáticas y a continuar explorando formas de fortalecer los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Colombia.

Finalmente, este trabajo pretende contribuir al conocimiento sobre la economía del cuidado, visibilizando temas que tradicionalmente han estado relegados en los debates económicos.

4. Objetivos

4.1 Objetivo general

Analizar las barreras para la formalización de las trabajadoras domésticas pertenecientes a las poblaciones indígenas en Medellín en el 2023

4.2 Objetivos específicos

- Señalar las barreras para la formalización de las trabajadoras domésticas remuneradas pertenecientes a las poblaciones indígenas.
- Describir las dinámicas sociales y culturales que representan barreras para la formalización de las trabajadoras domésticas remuneradas pertenecientes a las poblaciones indígenas.
- Identificar las estrategias utilizadas por los sindicatos para reducir las barreras que enfrentan las trabajadoras domésticas remuneradas pertenecientes a las poblaciones indígenas para la formalización laboral.
- Formular los retos para la formalización de las trabajadoras domésticas remuneradas pertenecientes a las poblaciones indígenas.

5.Marco Conceptual

A continuación, se desarrollan un conjunto de referencias conceptuales respecto a las barreras para la formalización de las trabajadoras domésticas indígenas; para lograr este cometido, se disertará alrededor de los siguientes tres ejes conceptuales: Teoría del Cuidado; Mercado Laboral y Mujeres en el Trabajo Doméstico Remunerado; Organización en el Trabajo Doméstico Remunerado.

5.1 Algunas visiones de la Teoría del Cuidado para la comprensión del trabajo doméstico

5.1.1 Definición de Cuidado

Considerando que esta investigación aborda fenómenos del mercado laboral, es importante destacar que también se enmarca en la economía del cuidado. Para sumergirnos en el mundo del cuidado, varias autoras han propuesto definiciones para comprender el concepto de “cuidado”. Por ejemplo, la politóloga Joan Tronto sostiene que cuidar implica relacionarse con algo externo a uno mismo, evitando la autorreferencia y el ensimismamiento, y conlleva la idea de que resultará en alguna acción. Así, cuidar va más allá de un simple interés o deseo temporal; implica aceptar una responsabilidad o carga (Tronto, 1993).

Por otro lado, (Esquivel et al., n.d.), proponen la definición del “cuidado” como un elemento esencial de la calidad de vida y del desarrollo humano, en el que intervienen múltiples actores institucionales y sectoriales. Las autoras destacan la complejidad y la relevancia del tema, señalando que, a pesar de las décadas de diálogo sobre el cuidado, su presencia en discusiones académicas y políticas sigue siendo marginal.

En conclusión, el cuidado es una actividad colectiva que realizamos para preservar, prolongar y reparar nuestro “mundo”, de manera que podamos convivir en él de la mejor manera posible (Tronto, 1993)

5.1.2 La sombrilla del cuidado

Con motivo de esta discusión, es importante explicar el espectro de los cuidados.

El trabajo de cuidados remunerado cuenta con una demanda de: niños, adultos mayores, discapacitados, también llamados “personas dependientes”-entre otros- y el hogar, su respectiva oferta se constituye por: niñeros, enfermeros, profesionales en pedagogía y en salud-entre otros- los y las trabajadoras domésticas. Todo lo anterior conforma lo que se puede denominar, el

mercado de los trabajos de cuidado y domésticos- siendo los trabajos domésticos una categoría de los trabajos de cuidado- y dado que se busca suplir unas necesidades de cuidados indirectos como los son: aseo de la casa, elaboración de alimentos, lavado y cuidado de ropa y, directos, por ejemplo: tiempo dedicado a cuidar una persona dependiente, así pues, hay una transacción, en la mayoría de casos, monetaria (existen trabajadoras domésticas que las remunera con alimentos) por prestar este servicio, esto deriva en un comportamiento diferente de la oferta de los y las trabajadoras domésticas respecto al resto de los oferentes, una de las diferencias es la alta informalidad que existe en el sector lo que genera un foco de atención sobre quienes ejercen estos trabajos. Por otro lado, están los trabajos de cuidado no remunerados, estos incluyen las mismas necesidades y los mismos demandantes, una de las diferencias radica en que el trabajo de cuidados no remunerado representa uno de los mayores desafíos para que las mujeres accedan a empleos de mejor calidad, ya que influye en la cantidad de horas que pueden dedicar a actividades remuneradas, así como en su posición laboral y en las condiciones en las que desempeñan su trabajo (OIT,2019), lo que genera una disminución de la participación en el mercado laboral y una ausencia de protección en la seguridad social (ONU MUJERES, 2020).

El párrafo anterior evidencia como los trabajos de cuidados no remunerados pueden generar obstáculos para que las mujeres ingresen al mercado laboral

“El trabajo de cuidados no remunerado es uno de los principales obstáculos a los que se enfrentan las mujeres para conseguir trabajos de mejor calidad, lo que afecta al número de horas dedicadas por las mujeres a trabajar a cambio de una remuneración o beneficio, a su situación en el empleo y a sus condiciones de trabajo” (OIT, n.d., p.8).

Bajo la gran sombrilla de los cuidados existen los trabajos de cuidado remunerados y no remunerados.

5.1.3 Diamante del cuidado

Las redes de cuidado vinculan interrelaciones entre el que brinda el cuidado y el que lo recibe, al igual que aquellos que velan normativamente por esos cuidados. De igual manera, esta red no es estática, cambia con el tiempo de acuerdo a las necesidades de las sociedades, entonces, tiene la potencia para ser transformada y lograr mantener los múltiples vínculos (Rodríguez Enríquez, 2015). Además, Razavi (2007), propone cuatro agentes que forman las redes de cuidado:

Familia, Estado, Mercado y Comunidad, estos juegan un papel relevante en los trabajos de cuidado, y forman un diamante que comunica sus vértices por medio de, las necesidades de las familias, los oferentes de los servicios de cuidado/domésticos y las políticas/normativas para regular esos servicios y cuidar de manera estatal los que cuidan. Algunas de las necesidades se llevan afuera de los hogares, donde las empresas pueden participar como terceros, es decir, pueden conectar las necesidades de las familias con los que ofrecen los trabajos de cuidado/doméstico, por supuesto, hay que resaltar que históricamente una parte los trabajos de cuidado han sido realizados en vecindad o comunidad, por parientes o personas en las cuales se confía, estos no buscan un beneficio monetario, sino que parten desde la unión familiar y social.

Es importante aclarar que el orden de los agentes no necesariamente está preestablecido para dar cuidados, ni debería ser feminizado, como se mencionó antes, todos están interrelacionados, tal vez para algunas situaciones unos tengan más peso que otros, pero todo dependerá del contexto y la metodología de análisis.

5.2 Mercado laboral y Mujeres en el trabajo doméstico remunerado

Teniendo en cuenta que se emplearán diversas definiciones relacionadas al mercado laboral, y enmarcando este estudio como un fenómeno laboral a continuación, se presentarán las definiciones necesarias para facilitar la comprensión durante todo el trabajo de investigación.

5.2.1 Normatividad del Trabajo Doméstico Remunerado en Colombia

De manera general, se presentarán algunas normativas que regulan el trabajo doméstico remunerado en Colombia, las cuales provienen del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esto se hace con el propósito de evidenciar la existencia de los derechos y condiciones laborales justas de los y las trabajadoras en este sector.

2012:	Ley	1595
Colombia adopta el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.		
2013:	Decreto	721
El Ministerio de Protección Social establece la obligación de afiliar a las trabajadoras domésticas a las Cajas de Compensación Familiar.		

2014:	Ratificación	del	Convenio	189
Colombia ratificó formalmente el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la OIT.				
2016:		Ley		1778
Se proclama la Ley de prima para el servicio doméstico, garantizando el derecho a la prima salarial.				
2018:		Sentencia		C-001
La Corte Constitucional declara inconstitucional la expresión "sirvienta", reemplazándola por "trabajadoras" o "empleados", promoviendo un lenguaje más digno e inclusivo.				

A través de esta normativa, se puede percibir la reivindicación por los derechos de los y las trabajadoras domésticas remuneradas y del hogar como espacio de trabajo, esto con el fin de garantizar las prestaciones sociales que un trabajador debe tener (Londoño et al.,2024).

Antes de empezar a sumergirnos en el mercado laboral, es importante señalar que, para fines de este trabajo, una trabajadora doméstica se considerara formalizada si cuenta con el esquema de seguridad social (salud, pensión, ARL) dado que esto puede ser una aproximación al grado de formalización del empleo (DANE, 2022)

5.2.2 Mujeres en el mercado laboral

Históricamente una parte del panorama laboral femenino se ha caracterizado por la baja participación de las mujeres en actividades productivas, recapitulando lo expuesto en párrafos anteriores, el aumento de las cargas de cuidado generó unas barreras para que se lograra, no solo, acceder al mercado de trabajo, sino, que pudieran permanecer allí. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe, menciona que la evolución en la última década del escenario femenino en términos de trabajo ha sido desigual en comparación al masculino, pero, hay cambios (se han dado lentamente) que sin duda han marcado diferencias a favor de reducir la brecha salarial, de tiempo y de oportunidades para acceder al mercado laboral, generando impactos en el crecimiento económico de los países (Avolio & Di Laura, 2017).

De igual manera, los resultados del artículo “¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres: el caso chileno”, explican que a medida que la mujer tenga un nivel de estudio más elevado la probabilidad de emplearse es positiva. También explican que, por medio de la descomposición de la brecha de empleo, logran observar la existencia de barreras y discriminación invisible por parte de la

demanda laboral, esto puede estar asociado a creencias sociales y personales sobre el valor del aporte femenino al desarrollo de las economías (Espino & Sauval, 2016).

Para el caso colombiano, en el artículo “Unraveling the Factors Behind Women's Empowerment in the Labor Market in Colombia”, se refleja la evolución de la participación de la mujer en el mercado laboral, los datos mostraron que para el año 2000 el 55 % de las mujeres participaban en actividades productivas, esto aumentó en el 2018 con un 60 %, debido al incremento en el acceso a la educación y la disminución de la fecundidad, entre otros factores. En efecto, las oportunidades de estudios superiores aumentaron las posibilidades de las mujeres de acceder al mercado, así mismo, la mejora en los sistemas de salud, redujo la mortalidad infantil y la promoción de los anticonceptivos provocando un gran impacto en la vida de las mujeres en términos de las decisiones reproductivas. Es relevante el papel del Estado, pues el avance en las normas, políticas y derechos en equidad e igualdad de género, promueven una mayor participación de mujeres en el ámbito laboral (María et al., 2023).

De acuerdo con el Departamento Nacional de Planeación (2020), las mujeres tienen una participación más activa en sectores más inestables, y con una intensa informalidad, que en su mayoría ocupan trabajos por cuenta propia, trabajos familiares sin remuneración y como trabajadoras domésticas. Todo esto se ve reflejado en las brechas salariales, la precarización en los lugares de trabajo y la violación de los derechos como trabajadoras, es por esto, que es indispensable la participación del Estado para procurar mecanismos que faciliten la formalización en estos sectores.

En pocas palabras, los factores previamente mencionados subrayan la importancia de continuar avanzando en políticas de igualdad de género que persistan en la valoración del rol femenino en la economía, donde uno de los objetivos es reducir las disparidades de género.

5.2.3 Mujeres en el Trabajo Doméstico Remunerado

El siguiente punto da paso a observar aquellas características que hacen tan importante y sensible el trabajo doméstico y las mujeres que prestan esta labor.

Es fundamental comenzar con la definición de trabajo doméstico establecida en el Convenio 189 de la OIT, la cual menciona que, el trabajo que se realiza en o para un hogar, abarca una variedad de actividades como la limpieza, la cocina, el lavado y planchado de ropa, el cuidado de personas dependientes, así como otras tareas como jardinería, vigilancia del hogar, conducción para la familia y el cuidado de animales domésticos (OIT, 2011).

A lo largo de la historia y como se ha mencionado en varias ocasiones, la división sexual del trabajo viene marcando a las mujeres como “cuidadoras naturales” (Borderías Mondéjar et al., 2019), por ende, las oportunidades de acceder a un ingreso muchas veces provienen de trabajar en los hogares. Aunque este trabajo tiene dos matices, el ser remunerado y no remunerado, nuestro enfoque se centra en aquellos hombres y mujeres que reciben una compensación económica por realizar actividades domésticas en los hogares.

De acuerdo a Gontero & Velásquez Pinto (2023), una de las grandes particularidades de este trabajo es que no se realiza en una empresa, sino en los hogares, lo que genera una relación de confianza entre el empleador y la empleada, pues muchas veces a la trabajadora se le designa no solo cuidados indirectos, sino también los directos. Al ser la oferta altamente feminizada, se encuentra que hay ciertas características que comparten las mujeres que ocupan estas actividades, por ejemplo, una parte de estas empiezan a trabajar a muy temprana edad, alrededor de los 13 o 15 años, el nivel de escolaridad no es muy alto, muchas alcanzan la secundaria, pero muy pocas llegan a estudios técnicos, también se observa que hay un componente étnico entre ellas, ya que muchas son afrodescendientes e indígenas, y hay que agregar las mujeres migrantes, que también participan de las labores domésticas remuneradas. Antes de abordar únicamente las TRD que pertenecen a poblaciones indígenas, ya que son la unidad de análisis, es relevante mencionar la demanda por trabajo doméstico, ya que este es un aspecto complejo debido a la heterogeneidad de los empleadores. Algunos de ellos pertenecen a estratos socioeconómicos bajos y generan ingresos mínimos para cumplir con obligaciones financieras. A pesar de esto, requieren de una trabajadora doméstica para poder salir a trabajar, lo que complica el pago de seguros y la cobertura de riesgos laborales, sumando que varios de estos empleadores pueden tener desinformación de los derechos y deberes de la relación laboral efectuada.

5.2.4 Una breve mirada de las Mujeres Indígenas en el trabajo doméstico remunerado.

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2014) destaca la relevancia de ratificar y aplicar el artículo 1 del Convenio 169, subrayando su importancia para el reconocimiento y protección de los derechos de los pueblos indígenas y tribales. Una parte de este artículo menciona que, los pueblos en países independientes se consideran indígenas por descender de las poblaciones

que vivían en el territorio del país o en una región geográfica antes de la conquista, colonización o del establecimiento de las fronteras actuales. Estos pueblos, independientemente de su estatus legal, mantienen algunas o todas sus instituciones sociales, económicas, culturales y políticas. Ahora bien, este convenio postula el derecho de los pueblos indígenas a sostener y potenciar su cultura en diferentes aspectos (sociales, económicos, culturales, etc.). De esta manera, entendiendo que son un colectivo altamente discriminado y vulnerado, es crucial exponer algunas características de las mujeres indígenas que trabajan en labores domésticas.

Rodríguez Blanco & Herrera (2015) analiza que unas de las posibles razones para salir de su lugar de origen es la falta de oportunidades en educación, en el mercado laboral y el acceso a salud, cabe aclarar que, en otros casos, el desplazamiento también es una de las causas. Por otro lado, las mujeres indígenas consideran que las grandes ciudades pueden brindarle las oportunidades que escasamente obtienen en su recinto de origen, pero, al llegar a las ciudades, muchas veces sin dinero, con niveles de educación bajos y con necesidades básicas para sobrevivir, el lugar donde comienza a residir es en zonas urbanas marginales, y a pesar de que logran conseguir un trabajo, como es en muchos casos el trabajo doméstico y de cuidados, son más susceptibles a ser vulneradas y discriminadas, pues su entorno es totalmente diferente al que están acostumbradas. Otra característica notable, es los estratos socioeconómicos donde estas mujeres llegan a trabajar, se observa que son hogares de clase media y alta en zona urbana. Regularmente, trabajan como empleadas domésticas internas y así, tienen acceso a comida y vivienda, pero esto puede ocasionar o llevarlas a situaciones de explotación laboral debido a la falta de control estatal sobre los derechos de todas las trabajadoras domésticas, sumado a la falta de apoyo emocional dado la separación entre sus raíces y su familia.

5.2.5 La búsqueda del trabajo decente en el trabajo doméstico remunerado

Desde 1999, la OIT ha establecido como uno de sus principales objetivos la promoción de estrategias, normativas y políticas orientadas a garantizar un trabajo decente, el cual consta de cuatro elementos clave: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. El trabajo de cuidados no remunerado es uno de los principales obstáculos a los que se enfrentan las mujeres para conseguir trabajos de mejor calidad, lo que afecta al número de horas

dedicadas por las mujeres a trabajar a cambio de una remuneración o beneficio, a su situación en el empleo y a sus condiciones de trabajo. Dado que se trata de una entidad internacional, la implementación de estas directrices sigue un enfoque top-down: comienza en la OIT, es adoptada por los gobiernos y luego se adapta a las necesidades específicas de cada población. Para que estas estrategias y políticas se expandan de manera efectiva, es fundamental la participación de otros actores estatales y los sindicatos. Para fines de este trabajo de investigación, se hará un breve análisis de los cuatro elementos clave del trabajo decente —el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social— específicamente aplicados al trabajo doméstico (GHAI, 2003).

Tal como señalan Seiffarth, M., Bonnet, F., y Hobden, C. (2023), el trabajo doméstico está mal remunerado debido a su escasa valoración social y económica. A nivel mundial, los sueldos de los y las trabajadoras domésticas llegan hasta el 56% del salario promedio respecto otros sectores económicos, en el caso de las trabajadoras domésticas informales llega hasta el 45%. En Colombia, por ejemplo, el salario mínimo es de \$1300000 para el 2023, y el salario promedio de los y las trabajadoras domésticas es de \$656925, representando solo el 50.53% del salario mínimo en este país. Así mismo, las largas jornadas laborales pueden superar las 48 horas semanales, aunque también existen casos en los que las jornadas son menores a 35 horas semanales, lo que presenta un problema, ya que estos trabajadores podrían considerarse trabajadores por días u ocasionales y quedar fuera de las leyes laborales vigentes, es decir, no es amparado por la seguridad social y tampoco tienen derecho a vacaciones, entre otros. El informe anterior también revela que solo uno de cada cinco trabajadores domésticos cuenta con una protección social, una cifra que no sorprende, pero sí alerta, dado el alto grado de informalidad del sector, en comparación, en otros sectores económicos tres de cada cinco trabajadores están amparados por dicha protección.

Finalmente, estos autores subrayan lo positivo que ha sido promover y revisar las leyes existentes y proponer nuevas, ya que para el 2020 el 48,9 por ciento de los y las Trabajadoras Remuneradas Domésticas en el mundo están amparados bajo los mismos derechos que los demás trabajadores que pertenecen a otros sectores de la economía. En cuanto al avance del salario mínimo, solo un pequeño número de trabajadores domésticos tiene el derecho a un salario mínimo. Esto no es sorpresa, pues los procesos de inspección al cumplimiento de las leyes no son del todo satisfactorios en algunos países de América Latina. Empero, los derechos individuales son cruciales para fomentar dignidad en los

pueblos indígenas, pero, además en para los pueblos étnicos el derecho debe ser colectivo, para así generar el reconocimiento y valor de sus propias cosmovisiones y cultura. (Naciones Unidas para el Desarrollo, 2010).

5.4 Organización (Sindicatos) en el Trabajo Doméstico Remunerado

Como parte de la lucha por reivindicar el trabajo doméstico y a las trabajadoras domésticas, desde la década de los 80, la voz de las mujeres inmersas en este sector comenzó a ganar fuerza con la creación del Sindicato Nacional de Trabajadoras del Servicio Doméstico (Sintrasedom). A partir del Convenio 189 de la OIT, en el 2013 se constituyó uno de los sindicatos fundamentales para defender los derechos laborales y promover, a través de estrategias y políticas públicas, condiciones dignas para las trabajadoras y trabajadores domésticos: la Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico (UTRASD) (Jiménez & Osorio, 2019). A este movimiento se sumaron otros sindicatos clave, como el Sindicato de Trabajadoras del Hogar e Independientes (Sintrahin), el Sindicato Trabajo Unido por el Cuidado de la Vida en Colombia (Truncovic), y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Alimentos (Sintraimagra). En 2019, se consolidó la Intersindical de Trabajo Doméstico, que reúne a UTRASD, Asotrabajadoras (Asociación de Trabajadoras del Hogar de Santander), Sintraimagra, y Sintrahin. Según los anteriores autores, este colectivo no solo persigue los objetivos mencionados anteriormente, con un enfoque de justicia racial, sino que también busca capacitar a las trabajadoras en la defensa de sus derechos.

El papel amalgamador de los sindicatos consta de generar diálogos con los y las trabajadoras y llevar ante el Estado necesidades y peticiones para alcanzar los objetivos de un trabajo digno, a pesar de que en su contra están las estigmatizaciones y las infravaloraciones respecto al trabajo doméstico. El desarrollo de los sindicatos y organizaciones de trabajadoras domésticas ha sido un proceso desafiante en Colombia. Por lo tanto, es fundamental que las Confederaciones y Asociaciones Sindicales canalicen sus esfuerzos y conocimientos para respaldar iniciativas, tanto en el ámbito de la capacitación en derechos como en la promoción de la influencia política y acción colectiva (Corporación Escuela Nacional Sindical [ENS], CARE, Fundación Bien Humano, & Themis, 2020).

5.5 Trabajo doméstico Remunerado en la crisis del Covid-19

La pandemia fue un fenómeno que irrumpe no sólo en la salud, sino que transformó la manera en que viven y se relacionan las personas. En el ámbito económico, generó una crisis significativa en varios sectores que, incluso hasta hoy, continúan luchando por recuperarse plenamente, este es el caso del trabajo doméstico remunerado. De acuerdo al informe *Trabajadoras remuneradas del hogar en América latina y el caribe frente a la crisis del covid-19 (2020)*, el impacto del Covid-19 afectó profundamente a los y las trabajadoras domésticas y precariza aún más este sector. Para empezar, los altos despidos o la disminución de las horas de trabajo redujeron sus ingresos, los cuales eran ineficientes para mantener a sus familias. También, el riesgo de contagiarse de Covid-19 se incrementó, pues muchas de sus tareas consistían en cuidar niños, adultos mayores y limpieza del hogar, y para no exponer a las personas del exterior, muchas de ellas tuvieron que permanecer en los hogares donde trabajaban, lo que representaba una mayor vulnerabilidad a jornadas largas y riesgos psicosociales (Salvador, S., & Cossani, P.,2020). La OIT estimó que el 70% de las trabajadoras domésticas se vieron afectadas con las restricciones de confinamiento (ILO,2020).

Para el caso colombiano, los datos indican que para el 2022 el 81% de las trabajadoras domésticas no tenían el esquema de seguridad social y el 21,2% de ellas se encontraban en condición de pobreza. Este panorama hizo un llamado a tomar acción respecto a la sobrecarga en los cuidados que estaban recayendo sobre las mujeres, donde es necesario la articulación del diamante del cuidado para fomentar y respaldar la Ley de economía del cuidado vigente en Colombia (*Presidencia de La República, 2022*).

Recogiendo todo lo expuesto en este marco conceptual, queda sin más concluir que los trabajos de cuidado y domésticos remunerados deben ser dignificados y valorizados, de ellos dependen en gran medida el desarrollo económico y social. La presencia de todos los actores que juegan un papel fundamental en la vía de mejorar las condiciones laborales de los y las trabajadoras domésticas, no debe ser infravalorada, puesto que cada uno aporta una pieza que complementa acciones para llegar al trabajo decente y así, disminuir la condición de vulnerabilidad y discriminación que perciben los y las trabajadoras domésticas remuneradas.

6. Metodología

La metodología será por medio de un diseño general mixto secuencial. El objetivo de este método para la investigación es, por medio de una fase inicial, recolectar y analizar datos cualitativos, después, se analizan los datos cuantitativos, y así, los datos de la fase primera proporcionan información en la segunda (Folgueiras-Bertomeu, P., & Ramirez, C., 2017).

Cualitativamente, se realizaron ocho entrevistas semiestructuradas que permitieron describir las experiencias de los actores elegidos en lo concerniente a las barreras, dinámicas sociales y culturales, y su especificidad para los grupos indígenas. Asimismo, se buscó dar una explicación comprensiva de los retos y barreras que atraviesan las mujeres pertenecientes a estos grupos poblacionales que realicen esta labor.

Cuantitativamente, se propone un análisis descriptivo de las diferentes variables intervinientes en el fenómeno: salario, horas laborales, seguridad social, características socio-demográficas, etc. Todo esto, a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares para el 2023, la cual se encuentra en la categoría de “mercado laboral” de la página del DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística). En esta parte, la depuración y organización de la base de datos permitió hacer análisis descriptivo por medio de gráficos para darle veracidad a la argumentación, esto requirió el uso de herramientas como MatLab y el software R.

Para realizar las entrevistas semiestructuradas, se contó con ocho actores, los cuales se consideró que aportarían experiencias y conocimientos para responder los objetivos específicos, a través de la siguiente tabla se explicitan características de la metodología de las entrevistas que se realizaron, y después, se dará paso a conocer el resultado de estas.

Tabla 1.

Aplicación de la metodología de las entrevistas

<i>Entrevista (E)</i>	<i>Lugar</i>	<i>Nominación de E</i>	<i>Caracterización de los actores</i>	<i>Tipo (presencial o virtual)</i>	<i>Fecha de realización</i>	<i>Duración</i>	<i>Medio de recolección de información</i>
<i>Gerencia étnica</i>	<i>Gerencia étnica</i>	<i>E1, 2024</i>	<i>1 representante de la gerencia étnica de la Alcaldía de Medellín (hombre)</i>	<i>presencial</i>	<i>26/10/2024</i>	<i>1 hora</i>	<i>Notas escritas y grabaciones</i>
<i>Gestora cultural pueblos originarios</i>	<i>Meet</i>	<i>E2, 2024</i>	<i>1 gestora cultural (mujer)</i>	<i>virtual</i>	<i>25/10/2024</i>	<i>40 minutos</i>	<i>Notas escritas y grabaciones</i>
<i>Fundadora de Hablemos de Trabajo doméstico</i>	<i>Meet</i>	<i>E3,2024</i>	<i>1 representante de la fundación Hablemos de Trabajo doméstico (mujer)</i>	<i>virtual</i>	<i>30/10/2024</i>	<i>37 minutos</i>	<i>Notas escritas y grabaciones</i>
<i>Universidad de los Andes</i>	<i>Meet</i>	<i>E4, 2024</i>	<i>1 profesora de la Facultad de Derecho (mujer)</i>	<i>virtual</i>	<i>31/10/2024</i>	<i>49 minutos</i>	<i>Notas escritas y grabaciones</i>

<i>Secretaria Sindicato UTRASD</i>	<i>Meet</i>	<i>E5, 2024</i>	<i>1 representante del sindicato UTRASD (mujer)</i>	<i>virtual</i>	<i>01/11/2024</i>	<i>47 minutos</i>	<i>Notas escritas y grabaciones</i>
<i>Presidenta Sindicato UTRASD</i>	<i>Meet</i>	<i>E6, 2024</i>	<i>1 representante del sindicato UTRASD (mujer)</i>	<i>virtual</i>	<i>01/11/2024</i>	<i>44 minutos</i>	<i>Notas escritas y grabaciones</i>
<i>Trabajador a doméstica Indígena</i>	<i>Meet</i>	<i>E7, 2024</i>	<i>1 trabajadora doméstica indígena de Medellín (Inga)</i>	<i>virtual</i>	<i>06/11/2024</i>	<i>1 hora</i>	<i>Notas escritas y grabaciones</i>
<i>Autoridad Cabildo</i>	<i>Universi</i>	<i>E8, 2024</i>	<i>1 representante del Cabildo</i>	<i>virtual</i>	<i>07/11/2024</i>	<i>48 minutos</i>	<i>Notas escritas y</i>
<i>Indígena Nutabe</i>	<i>dad de Antioqui a</i>		<i>Indígena Nutabe (hombre)</i>				<i>grabaciones</i>

Fuente: Datos creados a partir de la GIEH 2023

Nota: las jornadas laborales de las trabajadoras domésticas limitaron la búsqueda de estas, por ende, aparte de la trabajadora indígena Inga, la presidenta y la secretaria de UTRASD representan trabajadoras domésticas con enfoque étnico, ya que antes de estar en su rol en el sindicato fueron trabajadoras domésticas en Medellín.

La entrevista semiestructurada estuvo orientada por preguntas que daban cuenta de los objetivos planteados en esta monografía y, teniendo en cuenta las características de cada actor, el instrumento orientador de la entrevista, era adaptado. A grandes rasgos, en las entrevistas, se preguntaba ¿Cuáles son las barreras para la formalización de las trabajadoras domésticas? ¿Han observado otras que se perpetúen más en las mujeres indígenas trabajadoras domésticas? ¿O esas barreras anteriormente mencionadas se intensifican más en mujeres indígenas trabajadoras domésticas?

Las anteriores preguntas se hicieron con el propósito de empezar a conocer las experiencias que cada actor tenía con el trabajo doméstico y con mujeres indígenas. En torno a esto se obtuvieron las respuestas que se presentan en el siguiente apartado.

7.Resultados

7.1 Entrevistas semiestructuradas

Las entrevistas semiestructuradas permitieron la comprensión del sector del trabajo doméstico desde la propia experiencia de los actores, asimismo, el estigma que persiste sobre las mujeres indígenas lo cual, genera situaciones de discriminación y violencia, es por ello, que era necesario iniciar señalando las barreras que existen en este sector y si estas mismas se atañen aún más a las mujeres indígenas. Ante esta inquietud, se respondió:

No conozco mujeres indígenas que trabajen como empleadas domésticas, pero creo que hay barreras que tienen que ver con el conocimiento/educación formal, y la tecnológica, o sea, prestar servicio en espacio donde se maneje equipos electrodomésticos y las mujeres al no estar familiarizados con los usos de estos aparatos...También están las barreras de la discriminación étnica, es decir, a quien termino contratando, la que menos vas a escoger es a esa mujer indígena...y como es indígena le puedo pagar menos...Sume también la barrera del no reconocimiento, es decir, lo del servicio doméstico viene desde mucho tiempo atrás, como esa falta de entender el servicio doméstico como profesión y de que merece el estatus de contratación (Tabla 1, E2, 2024).

Con este primer inicio, se empezó a construir una idea sobre el imaginario de los actores que tenían un mayor conocimiento de los pueblos originarios, en particular de las mujeres indígenas. La respuesta anterior condujo a pensar que habría varias formas de entender la problemática, una seria de lo étnico al trabajo doméstico, y la otra seria del trabajo doméstico a lo étnico. Para comprender aún más, se le realizó la entrevista a una autoridad -un hombre- del cabildo Nutabe su percepción de las mujeres indígenas y las barreras en el trabajo domésticos, y la respuesta fue:

La verdad no nos hemos preguntado por el trabajo de las mujeres, pero partamos desde la relación no tanto con el dinero sino con estas nuevas formas de que se están haciendo como transacción, por ejemplo si ella sabe o no manejar cuenta de ahorros, de Nequi o de otras

plataformas, ¿dónde retiro? es como también esa educación si la tiene o no la tiene, porque la mayoría sabe reconocer los billetes de acá, el peso de acá colombiano, porque ya otra es que este con un extranjero, entonces imagínese que a ella la vayan a contratar para extranjeros, otra es que ella no hable el español o que hable poquito entonces pa traducciones con su lengua materna ¿qué? ahí como van hacer...el tema de seguridad social, porque mira que los pueblos si hay una persona empleada de una lo meten al seguro, pero es que en los pueblos aparecen como categoría especial o régimen especial, algo así, entonces no hay orientación en la salud, porque si es una mujer tradicional entonces ella está enfocada ¿en qué? en que si le pasa cualquier cosa en el tema de salud, entonces ella va y consulta con su médico tradicional, pero aquí le tocaría ir a hospital a ponerse inyección, y con ella desde el desconocimiento el médico le puede estar poniendo cualquier cosa y que está en contra de sus usos y costumbres (Tabla 1, E8, 2024).

Acogiendo las respuestas anteriores a esta, es claro que hay un desconocimiento sobre las mujeres indígenas en el trabajo doméstico, pero, existe un imaginario movido por barreras estructurales que están desde hace décadas impidiendo que las mujeres indígenas se integren en las ciudades y puedan acceder a trabajos dignos. También vemos como se señala la importancia de la lengua vehicular o propia y, las distancias culturales, así mismo como la importancia de la salud, pero, la brecha del sistema que desconoce la medicina ancestral.

Ahora, se entenderá las barreras desde una mirada más normativa, con actores que han trabajado este tema. La pregunta giró en torno de las experiencias de ellos respecto a las barreras para la formalización y su percepción de estas en las mujeres indígenas. La respuesta que se obtuvo fue la siguiente:

La población indígena ha sufrido de discriminación a la largo de los años dentro de la institucionalidad del país, cuando hablo de institucionalidad no hablo solo del Estado, sino en general, de la sociedad...es muy triste saber que cuando alguien quiere insultar a alguien le dicen "Indio"...si creo que esta concepción cultural que ha pesado tradicionalmente sobre la población indígena hace que sea más difícil que se hagan los esfuerzos necesarios para formalizar una trabajadora doméstica indígena[...]

Desde lo que conozco, yo diría que una de las principales barreras es que cuando yo pienso en contratar una trabajadora doméstica yo la puedo abordar desde tres categorías: primera, le estoy haciendo un favor, dándole trabajo, entonces no tengo que pagarle. Segunda, le estoy haciendo una caridad, que esto es un marco más religioso, más moral, entonces no tengo que pagarle. La tercera, desde un trabajo muy subvalorado que es el trabajo que hacen regularmente las mujeres....pagan mal [...]

Una barrera cultural está caracterizada por la economía personal, si yo no tengo plata para contratar formalmente una trabajadora doméstica, para pagarle todo su esquema de seguridad social, pues sencillamente no puedo hacerlo, y sigo necesitando ese trabajo....la economía personal o familiar es otra barrera subjetiva...Vamos con las barreras objetivas, la tramitología es una de las primeras y más determinantes, y es que contratar en Colombia es muy difícil...llenar los requisitos, pagar mensualmente, aunque hemos avanzado, la tramitología es aún una barrera. La segunda barrera es el desconocimiento de la ley o desentendimiento de la ley, no conocemos las normas del trabajo doméstico, no entendemos bien cómo es que se formaliza o las entendemos mal, de nuevo, porque son muy complejas y porque son algo recientes...la norma es difícil de cumplir y la norma es difícil de entender (Tabla 1, E3, 2024).

Es interesante que esta respuesta tiene conexión con los actores étnicos, dado que se expresó anteriormente sobre las barreras del lenguaje y la educación, también, tienen en común la cuestión relacional con la empleada, al estar contratando le están haciendo un favor, y todo porque la quieren mucho. Denota de nuevo una infravaloración del trabajo doméstico e incluso, peor aún, de la persona por su etnia.

Siguiendo con lo normativo era imperante conocer el lado del empleador, para esto, se preguntó la conexión que hay entre barreras para trabajadoras y empleadores, y si la conexión de ambas barreras se acentúa aún más en mujeres indígenas, la respuesta fue:

No he investigado sobre mujeres indígenas en el trabajo doméstico, pero desde el imaginario y lo que conozco del sector hay como tres tipos de barreras, las barreras digamos por ser trabajo, las barreras del trabajador, del empleador, y las barreras normativas o desde el Estado y la política pública...hay barreras para las trabajadoras en el sentido en que como el trabajo doméstico no se considera un trabajo sino algo que las mujeres hacen de manera pues casi natural, inherente a su sexo, entonces es difícil que las personas que realizan trabajo doméstico tanto remunerado como no remunerado consideren eso como un trabajo...las barreras por parte de los empleadores están como en la mitad de las barreras que presentan las trabajadoras y las falencias que hay desde el Estado...por un lado tienen en su imaginario que eso no es un trabajo y por lo tanto no se consideran asimismo como empleadores...no hay como un gremio de empleadores porque no se consideran como tal, entonces no se reúnen, no hay con quien negociar, tienen ningún gremio, y en este sentido pues dependemos mucho de la profesión de las condiciones de cada uno, por ejemplo, si hay una persona que trabaja formal y no recibe prima, no recibe cesantías, no recibe prestaciones, pues es muy difícil que se las reconozcan a alguien más...yo creo que al Estado le hace falta como reconocer las particularidades del trabajo de cuidados tanto remunerado como no remunerado, entender como son estas dinámicas, qué características tienen que son en su mayoría mujeres que están racializadas, y digamos, es un arma de doble filo porque por un lado estamos diciendo "son trabajadores" les tienen que cumplir exactamente los mismos derechos, pero por otro lado estamos diciendo "necesitamos cosas distintas porque es un trabajo distinto...es eso y hay que mirarlo con lupa (Tabla 1, E4. 2024).

Con esto, se comprende que las barreras se hacen más fuertes cuando la parte que demanda trabajo doméstico no está presente para negociar con la oferta, el poco interés de algunos empleadores por entender que existen trabajadoras domésticas con características particulares acentúa las barreras para todas las mujeres que trabajan en este sector.

Luego de conocer la posible perspectiva de los empleadores, la atención se centró en como una propia trabajadora doméstica indígena perteneciente al pueblo indígena Inga, percibía las barreras, y si en su trayectoria laboral estas mismas barreras han sido un impedimento para llegar a formalizarse, ante esta inquietud, se obtuvo la siguiente respuesta:

Ellos (Ima Limpia) me contaron los derechos, que tenemos muchos derechos que antes no lo habían pues y eso lo que me dijeron ahí, que ahora sí, que antes no teníamos eso que las primas pues eso fue lo que me dijeron pero yo en realidad no sé de nada de eso, que nos maltrataban, que las mujeres trabajamos ahí y que nos maltrataban nos humillaban pues, pero ahora ya no es así, eso es lo que me dijeron también...es muy importante (la formalización) porque si uno trabaja, y si a uno le prestan la salud, yo por ejemplo, yo soy diabética y a mí me gustaría mucho la salud pues ahorita tengo un problema porque yo estoy metida ahí en Savia Salud y eso está ahorita un caos...y pa los servicios que nosotros hacemos no es buen pago...el pago es igual (sin importar se eres indígena, negra) no importa...es mucho trabajo porque mire la verdad es demasiado ¿usted no sabe que es 8 horas parada? y comer a media hora no más a ras (Tabla 1, E7, 2024).

Ante esta respuesta y recogiendo todas las anteriores, hay dos cosas que se resaltan. La primera, es que desde la mujer indígena no hay una connotación específica de ser mujer indígena y trabajo doméstico, pero, de acuerdo a los actores, existen unos imaginarios sociales sobre las mujeres indígenas, y estos imaginarios los llevan al contexto del sector doméstico, ahí es donde se puede encontrar un posible reflejo de las barreras que son estructurales en las sociedades y los hogares. La segunda, es el desconocimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas y la responsabilidad por parte del Estado, de los empleadores, pero también de la agencia que ellas mismas pueden ejercer.

A continuación, se describe las dinámicas sociales y culturales que persisten en la ciudad, y la manera en que estas afectan la formalización de las mujeres indígenas en el trabajo doméstico. Ahora bien, en Gerencia étnica se indago-a un hombre- sobre las dinámicas sociales y culturales que se han reconocido en la ciudad de Medellín y que afectan a las mujeres indígenas que trabajan en el sector doméstico, la respuesta fue:

No conozco mujeres indígenas que trabajen como empleadas domésticas pero, mira, esto es lo que sé ...en los años 40,30,20 ¿Cuántos niños indígenas fueron traídos por las nonas y protectoras y los que no terminaban el seminario siendo curas o monjas, terminaron en las casas de familia...sin nombre, sin apellido, por ejemplo "Maria" la queremos mucho a Maria y la vamos a poner hacer los oficios de la casa...cuando iban a tirar la línea del metro tranvía había una familia y dio dificultades una que los había cuidado a todos y venía del cauca y no tenía nombre, no tenía documentos, no tenía identidad...¿cuantas casas en el poblado hay que hacían al lado de la cocina la habitación de la sirvienta? y la querían mucho que le hacían la piesa las lado de la cocina porque hacían racismo estructural (Tabla 1, E1, 2024) .

A pesar de no encontrar dinámicas específicas que representen un obstáculo para la formalización, el representante de la Gerencia étnica en Medellín hizo énfasis en que para entender las problemáticas de los pueblos originarios se debe salir del pensamiento occidental, y verlo más como un espiral, donde las mujeres indígenas hacen parte de un todo que contiene diferentes cosmogonías y cosmovisiones. Para indagar aún más, se le pregunto a una autoridad del cabildo Nutabe su percepción de las mujeres indígenas y las dinámicas sociales en el trabajo domésticos, esta fue la respuesta:

Para saber cómo estamos hoy hay que saber porque ha pasado en las circunstancias que estamos hoy...cuando los pueblos originarios estaban en sus territorios empezó a llegar todo ese pensamiento extraño entonces en qué papel pasó la mujer indígena, a un estado de esclava, o sea, en estos momentos dentro de la relación de lo que está estructurado, aunque se ha puesto un poco de humanidad en algunos casos, pero todavía sigue siendo esa relación ¿de qué? de patrón/esclavo, por eso es importante el contexto histórico, porque de ahí en lo cultural salió eso en la relación...y no solo para servirle en lo doméstico sino en lo sexual, en muchas cosas... porque también se da eso de mujer a mujer, de que la minimicen como inferior, en esas violencias se ven envueltas las mujeres indígenas (Tabla 1, E8, 2024).

De nuevo, se encontró poca información sobre las mujeres indígenas en el sector doméstico, sin embargo, las dinámicas expuestas, hacen parte de un contexto histórico que es importante tener presente, dado que hoy día pueden seguir existiendo relaciones de esclavitud o la visión de la mujer indígena en una posición de subordinación y servilismo que es inconsistente con el valor de la mujer

indígena en su territorio de origen. Esto denota que, las dinámicas sociales y culturales tienen una alta carga histórica entre las relaciones de los sujetos y denota una alta desigualdad estructural en las ciudades, al igual que las barreras que se han formado desde la época de la colonia. Teniendo en cuenta lo anterior, surgió la pregunta sobre como las mujeres percibían estas dinámicas, ante esta inquietud, respondió lo siguiente:

Se estigmatiza la cosmovisión por ambas partes, es decir, lo que siente y cree la persona occidental sobre la persona que está dispuesta a contratar, como la persona indígena del mundo occidental. El trabajo en las mujeres indígenas influye en ellas en su comportamiento tradicional, empieza a ver un cambio en las poblaciones indígenas porque se vuelve más occidentalizada y trata de imitar ese modelo occidental, hay una culturización que es directa y es muy fuerte, porque el problema de las minorías es que hay una situación con su auto reconocimiento, autoestima, el lugar de donde vienen o donde pertenecen, todavía se siente esa supremacía del hombre blanco donde se supone que yo debo tratar de cambiar mi visión, mi mundo, como vivo, porque se supone que lo otro es más avanzado (Tabla 1, E2, 2024).

Esta respuesta está conectada con la de Gerencia étnica, puesto que ambos actores perciben que lo “occidental” genera ciertos cambios en la idea que se tiene de los pueblos indígenas y de la misma manera, como las personas pertenecientes a poblaciones indígenas que viven en la ciudad son permeados por estas ideas “occidentales”. Con motivo de continuar comprendiendo estas dinámicas, la trabajadora doméstica expresó su manera de percibir las, y esto comentó:

Ellos me llamaron (Ima Limpia) pa que fuera interna entonces yo no podía interna...entonces ellos vinieron, me entrevistaron y...me dijeron que me pagaban por servicio...ellos (Ima Limpia) me dieron todo lo de la realidad como tenía que comportarme...entonces ellos me dijeron que tenía que ser así, pues me corrigieron muchas cosas porque tenía que pues mucho respeto, tener pendiente de las cosas pues como presentarnos, muchas cosas...pues ellos dicen muchas cosas que no podemos hablar con los clientes (Tabla 1, E7, 2024).

De las dinámicas sociales y culturales se logra resaltar varias cosas. Una de ellas es el hecho de que las ciudades representan un cambio para las mujeres indígenas, en su manera de vestir, de hablar, de actuar, y esto llevado al sector doméstico puede generar discriminaciones tanto en los lugares de trabajo como en espacios de la ciudad.

Ahora bien, como parte fundamental del trabajo doméstico remunerado, la existencia de los sindicatos abre el camino a combatir no solo las barreras sino el constructo social que se tiene sobre el sector doméstico y los que ocupan estos trabajos. Entonces surge la necesidad de entender el papel de los sindicatos en la disminución de barreras para la formalización con un enfoque hacia las mujeres indígenas. Es así, como dos voces de mujeres empoderadas por la causa, brindan un panorama sobre la incidencia de los sindicatos en temas de trabajo doméstico:

Me gustaría resaltar todo lo que ha hecho el sindicato, uno, nos unimos y creemos en la defensa de los derechos y lo otro, todo el tema de incidencia que hemos venido haciendo para la reivindicación de los derechos laborales y humanos de las trabajadoras, otro es porque nos hemos aliado con otras instituciones, académicas para poder lograr y poder ir desarrollando paso a paso el Convenio 189 y que lo hemos implementado...el sindicato se ha dedicado a: a la defensa de los derechos de las trabajadoras domésticas y a que las mujeres reconozcan y al todo el tema de formación...al sindicato también hay que reconocerle todos los avances que ha tenido en las capacitaciones de los derechos laborales y humanos, en el mejoramiento de la técnica del aseo, de profesionalización y cualificación de la labor, porque claro, yo ya no puedo decir que soy una trabajadora doméstica, no, ¡soy profesional en el trabajo doméstico!. También hay que reconocerle al sindicato de la extensión que ha hecho para que esto llegue a otros lugares de nacional, porque estamos en cinco territorios, también hay que resaltar el sindicato la incidencia política que ha tenido y sobre la construcción de la agenda de trabajo doméstico (Tabla 1, E5. 2024).

El párrafo anterior muestra como el sindicato se ha convertido en un actor de cambio social y político, donde uno de sus objetivos es la defensa y el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas. Igualmente, la Presidenta del Sindicato UTRASD, expresó su sentir respecto a las estrategias del sindicato como una fuente de conocimiento y transformación para ella, que también fue trabajadora doméstica y sus compañeras, expreso lo siguiente:

Nosotras tenemos 11 años como proceso con la dureza que hay en este país y con la resistencia a los procesos sindicales hemos sobrevivido, y creo también que hemos tratado de hacer un trabajo muy importante que ha ido dejando frutos y pues parte de eso es la apertura que hay al diálogo social, porque hace unos años no habían estos diálogos directos entre el Estado y los trabajadores, en este caso en el sector del trabajo doméstico... Yo tuve el gran interés a que le apuntáramos a la cualificación a través de lo que hoy en UTRASD se conocen como "las escuelas de formación de UTRASD", así las llamamos en nuestro plan estratégico... hemos querido incorporar a estas mujeres a estas posibilidades de herramientas a través de la cualificación de la labor, entonces hemos venido desarrollando convenios importantes, con el SENA por ejemplo, manipulación de alimentos, manejo y aseo de superficies, hemos tenido unos cursos para camarera, alistamiento pues de habitaciones de hotel... porque lo que buscamos es que esta cualificación posicione la labor desde la calidad, si, desde la estandarización y obviamente que le apunten a mejorar esa formalización que es tan baja en el país... también desde lo que nosotras somos no solamente tratamos de potenciar voces en la línea directa del sector, sino también otras voces que nos ayuden a aperturar agenda, que nos ayuden a incorporarnos en esos espacios de participación política y desde ahí UTRASD es promotor de lo que hoy se conoce como "el comité de impulso para potenciar la agenda del sector del trabajo doméstico (Tabla 1, E6, 2024).

Ambas mujeres, pertenecen al sindicato UTRASD, y comparten la misma lucha, saben y reconocen que en el sector del trabajo doméstico se percibe muchas injusticias, discriminaciones, todo esto recae encima de las mujeres sin importar la diferencia étnica, uno de los problemas está concentrado en la valoración de la sociedad sobre el trabajo doméstico y las mujeres que lo ejercen, es por ello que desde hace más de una década vienen ideando formas de llegar hasta el Estado y exigir los derechos, pero también, han trabajado en reforzarlos a las trabajadoras domésticas la importancia de ellas en la sociedad. A motivo de esto, la trabajadora doméstica indígena comentó lo siguiente:

Participo en lavado especializado, en dos cursos pues...si es muy importante (el sindicato UTRASD) pues a mí me gusta, e muy importante pa mucha mujeres que necesitan, que necesitamos trabajar que nos han brindado muchas oportunidades pues...me cambio (conocer el sindicato UTRASD) bueno yo veo que nosotras las domésticas valemos mucho pues porque nosotras estamos sirviendo y haciendo bien los servicios, arreglándole esto yo digo que si significamos mucho pues porque si nosotras no existiéramos imagínese la gente manda por limpieza pues significamos mucho mucho pa que le voy a decir (Tabla 1, E7, 2024).

El testimonio de la trabajadora doméstica indígena destaca la labor del sindicato al proporcionar capacitaciones que cualifican a las trabajadoras del sector. Además, es importante resaltar la valoración que ella expresa sobre su condición como trabajadora doméstica. Este reconocimiento es fundamental, ya que evidencia cómo ella comprende su relevancia y aporte a la sociedad.

Las anteriores entrevistas semiestructuradas aportaron un entendimiento profundo de las experiencias, percepciones y significados que los actores atribuyen a sus conocimientos sobre las mujeres indígenas y el trabajo doméstico, lo que enriqueció la comprensión del problema desde una perspectiva subjetiva. Por otro lado, se espera que las estadísticas descriptivas permitan cuantificar las características de las trabajadoras domésticas indígenas en Medellín, proporcionando una visión objetiva y generalizable. La integración de ambas metodologías facilita contrastar los datos numéricos con las narrativas individuales, permitiendo validar y contextualizar los hallazgos.

7.2 Estadísticas descriptivas

A continuación, se mostrarán los resultados de la segunda parte de la metodología, acá se utilizó la GEIH 2023.

Después de organizar la base de datos, el objetivo era obtener información para “trabajadoras domésticas que sean mujeres indígenas y que vivan en Medellín”, a partir de este filtro, se obtuvo solo dos observaciones para Medellín, de las cuales, ambas eran mujeres, y teniendo en cuenta la representatividad de la muestra, las dos mujeres representan a 230 de la población indígena en Medellín que son trabajadoras domésticas.

Dado que la muestra era tan pequeña, se decidió mostrar unos datos que considerados relevantes e interesantes para las dos observaciones como parte del ejercicio para Medellín, pero se amplían las estadísticas descriptivas para las mujeres indígenas en Colombia en el sector doméstico. A nivel nacional, se encontró que para el 2023 hay 9335 mujeres indígenas que trabajan en el sector doméstico, el dato es sin factor de expansión.

Tabla 2

Datos sobre mujeres indígenas trabajadoras domésticas en Medellín

<i>Observaciones para Medellín</i>	<i>Edad</i>	<i>Tipo de contrato</i>	<i>Conforme con el tipo de contrato</i>	<i>Salario</i>	<i>Horas semanales trabajadas</i>	<i>Seguridad social</i>	<i>Mayor nivel educativo alcanzado</i>
1	18	Verbal	No	\$900,000	70	Subsidiado	Media académica (bachillerat o clásico)
2	37	Verbal	Sí	\$640,000	24	Sin dato	Básica secundaria

Fuente: Datos creados a partir de la GEIH 2023

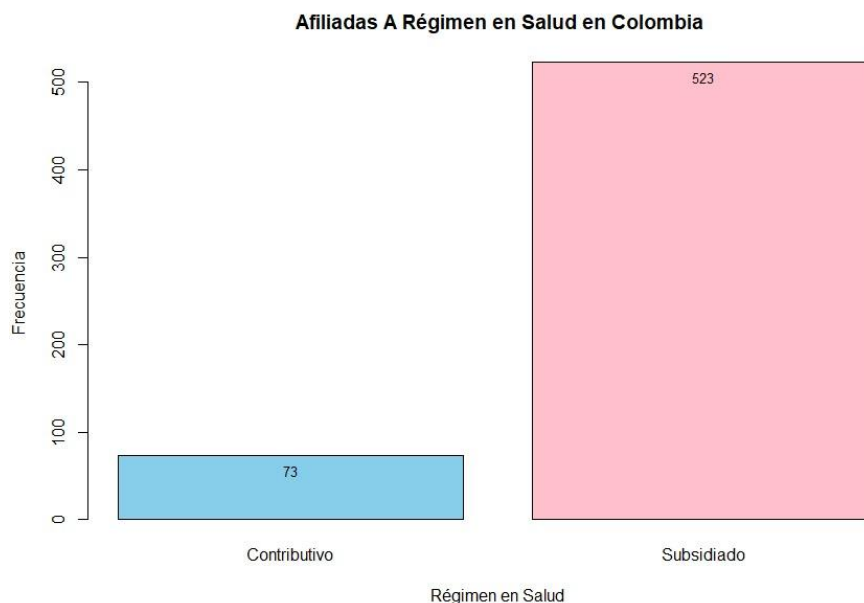
En la **Tabla 2** se evidencia que ambas mujeres indígenas trabajadoras domésticas se encuentran en condiciones de informalidad, lo cual está relacionado con el tipo de contrato que poseen. Este hecho se refuerza por el dato de que una de ellas pertenece al régimen subsidiado de salud. En los datos de la GEIH, se encontró que la Observación 1 trabaja en el mismo lugar donde

fue entrevistada, mientras que la Observación 2 trabaja en diferentes viviendas. Este último aspecto podría indicar que la Observación 1 es una trabajadora interna, aunque su salario sigue siendo considerablemente bajo. Asimismo, se observó que ambas consiguieron su empleo a través de un familiar, amigo o colega. Esto puede explicarse considerando la baja cualificación requerida históricamente en el sector doméstico, caracterizado por una alta informalidad. Hasta años recientes, no era común solicitar hojas de vida o niveles elevados de formación para estos empleos.

Por último, se identificó que la Observación 2 recibe alimentación como parte de su pago, lo que refleja las condiciones precarias que enfrentan las mujeres indígenas en el trabajo doméstico en Medellín.

Figure 1

Mujeres indígenas trabajadoras domésticas afiliadas en salud en Colombia en el 2023



Fuente: Datos creados a partir de la GIEH 2023

En la ilustración anterior, se observó que la cantidad de mujeres trabajadoras domésticas que están afiliadas al régimen subsidiado es mucho mayor que el contributivo, eso puede explicarse por medio de la ilustración dos que la mayoría de estas mujeres tienen un contrato verbal, esto refleja los problemas de informalidad en este sector, a esto también se adhiere que el salario promedio es de \$532,203.7, y un promedio de horas semanales trabajadas de 41.78, de acuerdo con la Ley 2101 de 2021, el máximo de horas semanales debe ser de 46

horas, pero, solo aplica a personas naturales que han suscrito contratos laborales con empresas del sector privado (Ministerio de Trabajo, 2023), también, el Decreto 2614 de 2022 anunció el salario mínimo para el año 2023, el cual se fijó en \$1.160.000. Se evidencia una brecha entre el salario promedio que ellas perciben y lo que estipula la Ley, también se observa que, si bien el promedio de horas no sobrepasa las 48 horas, no hay una regulación efectiva de ello, ya que las trabajadoras domésticas no hacen contratos con empresas privadas, sino con hogares, una explicación para esto puede estar en el tipo de contrato. A continuación, se podrá ver que en su mayoría los contratos son verbales en el sector doméstico.

Figura 2

Tipos de contrato de mujeres indígenas en el trabajo doméstico en Colombia en el 2023



Fuente: Datos creados a partir de la GIEH 2023

Como se ha mencionado, no es sorpresa que existan más mujeres que tienen contrato verbal, esto es un claro panorama que revela que hay una alta informalidad en el sector del trabajo doméstico. Además, los datos muestran que, en promedio, a nivel nacional, la edad es de 38 años, y el mayor nivel educativo alcanzado es básica secundaria, también, en promedio estas mujeres están casadas y realizan principalmente su actividad en otras viviendas. Al igual que los datos para Medellín, a nivel nacional, las mujeres indígenas que trabajan en el sector doméstico consiguen el trabajo pidiendo ayuda a familiares, amigos o colegas.

Tabla 3

Tabla de contingencia de las mujeres indígenas trabajadoras domésticas en Colombia en el 2023

	Desea cambiar el trabajo actual	No desea cambiar el trabajo actual
Conforme con el tipo de contrato	17.5%	59.7%
Inconforme con el tipo de contrato	11.8%	10.7%

Fuente: Datos creados a partir de la GIEH 2023

En la **Tabla 3**, se observa que hay una mayor proporción de observaciones donde la primera variable tiene el valor 1 y la segunda variable tiene el valor 2 (59.78%). Esto significa que, la mayor parte de mujeres indígenas en el sector doméstico está conforme con el tipo de contrato que tienen y no desean cambiar el trabajo actual, esto puede ser debido a que el nivel de educación máximo alcanzado es básica secundaria, lo que genera una dificultad a la hora de encontrar otra ocupación, ya que generalmente en las empresas necesitan hojas de vida, y al menos bachillerato clásico.

Test de independencia

Para realizar el test de independencia, se necesitan las hipótesis, las cuales son

H0: la variable "desea cambiar de trabajo y no desearlo" es independiente a la variable "está conforme o no con el tipo de contrato"

H1: la variable "desea cambiar de trabajo y no desearlo" NO es independiente a la variable "está conforme o no con el tipo de contrato"

```
Pearson's Chi-squared test with Yates' continuity correction
data: contingency_table
x-squared = 46.783, df = 1, p-value = 7.931e-12
```

De acuerdo al test de chi-squared, el p-valor es muy pequeño, por lo tanto, no se acepta la H_0 , es decir, las variables no son independientes, existe algún tipo de relación entre ellas.

8. Conclusiones

En conclusión, los resultados obtenidos mediante el método mixto evidencian que en Medellín hay una marcada escasez de datos sobre las mujeres indígenas en el trabajo doméstico, lo que dificulta analizarlas adecuadamente desde las estadísticas. Este vacío no solo es evidente en la dimensión cuantitativa, sino también en las entrevistas, donde se refleja un limitado conocimiento sobre estas mujeres y sus condiciones laborales. Sin embargo, las narrativas recopiladas permitieron identificar que, en el imaginario de algunos actores, la identidad indígena representa una barrera adicional a la hora de enfrentar obstáculos en este sector.

Además, se observaron diferencias en las formas en que los entrevistados abordan las dinámicas sociales y culturales: algunos partieron desde lo étnico hacia el trabajo, mientras que otros lo hicieron desde el trabajo hacia lo étnico, mostrando enfoques diversos en su percepción.

Respecto a las barreras para la formalización de las trabajadoras domésticas indígenas, se identificó que estas comienzan desde el momento en que la mujer indígena migra a la ciudad. Su inserción en la vida urbana se torna desafiante debido a obstáculos como las barreras idiomáticas y las diferencias culturales, que dificultan su adaptación. Además, el escaso reconocimiento de estas mujeres como trabajadoras domésticas y el desconocimiento de sus derechos laborales perpetúan situaciones de injusticia (Gallego-Duque, L.,2025).

Por otro lado, las dinámicas sociales y culturales que afectan su formalización están profundamente arraigadas en la estructura de la sociedad. Posiblemente, las prácticas racistas y clasistas que persisten en ciudades como Medellín, refuerzan estigmas negativos hacia las mujeres indígenas, quienes son percibidas como carentes de educación o de capacidades cognitivas, lo que facilita la vulneración de sus derechos, especialmente en entornos laborales cerrados.

En cuanto a las estrategias para disminuir estas barreras, es destacable el impacto del sindicato UTRASD, cuyas capacitaciones y esfuerzos de incidencia han transformado la vida de muchas trabajadoras domésticas. Estas estrategias incluyen el desarrollo de canales para llegar a más mujeres, ayudándoles a conocer y apropiarse de sus derechos. UTRASD ha demostrado un enfoque inclusivo que reconoce la diversidad étnica entre las trabajadoras del sector doméstico.

En síntesis, aunque los datos disponibles para Medellín son limitados, los resultados obtenidos son exploratorios y ofrecen una imagen inicial de las condiciones que enfrentan las mujeres indígenas en el trabajo doméstico, pero es importante señalar que los resultados no son concluyentes. Las entrevistas respaldan los hallazgos de la GEIH, sugiriendo que las percepciones sobre las mujeres indígenas en este ámbito no están lejos de reflejarse en los datos disponibles. Este estudio subraya la necesidad de fortalecer los datos y la investigación sobre esta población para avanzar hacia su reconocimiento y protección laboral. Dado que Medellín cuenta con la Encuesta de Calidad de Vida para Medellín, esta puede ser más robusta en lo muestral y en la caracterización de personas como las indígenas, para que funcione de manera efectiva como un instrumento de toma de decisiones y de políticas públicas.

9. Retos

Como parte de los objetivos específicos, a continuación, se presentarán los retos para la formalización de las trabajadoras domésticas indígenas percibidos en las entrevistas. Los retos identificados son los siguientes.

Queda un camino largo como sociedad para trabajar en las posibilidades de que los pueblos originarios encuentren su lugar y se desarrollen en las ciudades, sin menospreciarse y sin dejar sus costumbres, es decir, es necesario un fortalecimiento cultural, para brindarles a las trabajadoras domésticas indígenas trabajos dignos.

La escasa representación de mujeres indígenas dentro de los sindicatos dificulta que estas organizaciones actúen como un puente efectivo para acercarse a ellas. Los sindicatos, al desempeñar un rol clave como intermediarios que canalizan las necesidades de las trabajadoras hacia el Estado, pueden no reflejar plenamente las demandas y desafíos específicos de las mujeres indígenas, limitando su capacidad para influir en políticas laborales. Pero debe ser responsabilidad, tanto de los sindicatos de empezar a buscar, incluir, capacitar mujeres indígenas para que puedan pertenecer como voceras en los sindicatos, y desde la otra parte, las mujeres indígenas deben incentivarse a buscar y exponer su propia voz dentro de estas organizaciones. En este reto, es importante mostrar la opinión de la trabajadora doméstica indígena:

Me encantaría lo que dice usted (tener una capacitación sobre todo lo que contiene el contrato laboral) pero no, todavía no lo tengo...con lo que yo he aprendido si exigiría (un contrato laboral), claro porque no podíamos trabajar así (Tabla 1, E7, 2024).

En cuanto al reto institucional, es necesario identificar los empleadores y empleadoras. Su caracterización es crucial para analizar su capacidad económica, porque de existir empleadores que tienen trabajadoras domésticas indígenas, se debe hacer una inspección y exigir que cumplan con sus deberes laborales. Pero lo institucional no puede quedar solo en el Estado, desde la academia debe incentivarse a los investigadores o personas interesadas a brindar capacitaciones en los temas relacionados con formalización.

Exponer los retos para la formalización de las trabajadoras domésticas indígenas da el cierre de esta investigación, pero el comienzo a futuras discusiones que nutran al conocimiento sobre este tema.

Referencias

- A. Espejo. (2022). *Informalidad laboral en América Latina: propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2022/6), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- And, A. (2012). *Convenio No 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales : Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas*. Oit.
- Avolio, B. E., & Di Laura, G. F. (2017). *Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur*. Revista de La CEPAL, 2017(122), 35–62. <https://doi.org/10.18356/e8a70e3a-es>.
- Borderías Mondéjar, C., Carrasco, C., & Torns, T. (2019). *El trabajo de cuidados: Historia, teoría y políticas*. Los Libros de La Catarata.
- Burgos, N.M. (2011). *Investigación cualitativa. Miradas desde el TrabaSocial*. Espacio Editorial.
- Cabildo Indígena Chibcariwak (2012) *Plan de Vida Cabildo Chibcariwak: Una minga para la pervivencia de los Pueblos Indígenas en la Ciudad con la voz de la Madre Tierra 2012-2023*. Medellín, Alcaldía de Medellín. <https://www.medellin.gov.co/es/wp-content/uploads/2023/10/Plan-de-vida-cabildo-Kichwa-2023.pdf>
- CARE Colombia. (2024). *Estudio sobre características y condiciones de trabajo de personas migrantes y refugiadas en el trabajo doméstico remunerado en Colombia*. <https://carecolombiaong.org/wp-content/uploads/2024/07/TRabajo-Domestico.pdf>.
- Carrasco, M. (2003). *Introducción Hacia una economía feminista*. Icaria Editorial. ISBN: 84-7426-451-0.
- Casafus Galvis, D. A., & Vásquez Cardona, D. (2023). *Análisis de las condiciones legales de las trabajadoras domésticas en Colombia*. [Tesis de pregrado, Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria Facultad de Derecho y Ciencias Forenses]. Repositorio Institucional del Tecnológico de Antioquia. <https://dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/4825>.

Cerca de 600 mil trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico se beneficiarán con reforma laboral - Ministerio del trabajo. (2023).
<https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/marzo/cerca-de-600-mil-trabajadoras-y-trabajadores-del-servicio-domestico-se-beneficiaran-con-reforma-laboral>.

Consejo Académico. (2017). *Plan de desarrollo 2017-2026. Universidad de Antioquia.* Recuperado de <https://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/953ceff4-abe4-409f-abdf-77f9b2aa5db0/PDI+UdeA+2017-2026+05-05-17+para+CSU.pdf?MOD=AJPERES>.

Convenio C189 - *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, 2011 (núm. 189). (2023). Ilo.org.
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C189.

Corporación Escuela Nacional Sindical (ENS), CARE, Fundación Bien Humano, y Themis. (2020). *Cumplimiento del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras domésticas en Colombia.* <https://bienhumano.org/wp-content/uploads/2023/01/Cumplimiento-del-Covenio-189-de-la-OIT-1.pdf>.

ONU,(2020). *Cuidado No Remunerado En Colombia: Brechas De Género.*
<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletin-estadistico-ONU-cuidado-noremunerado-mujeres-DANE-mayo-2020.pdf>.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). *Decreto 216 de 2021.*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=15960>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2022) *Mercado laboral. Nueva medición de informalidad.*
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/Nueva_medicion_informalidad.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2023). *Mercado laboral de los grupos étnico-raciales en Colombia antes y después de los confinamientos por el Covid-19.* <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas-casen/abr-2023-Mercado-Laboral-Etnico-Raciales.pdf>.

Departamento Nacional de Planeación. (2020). *Boletín de género: Situación de las mujeres en el empleo formal e informal*. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/Boletin-Genero-Situacion-las-mujeres-empleo-formal-e-informal.pdf>.

Espino, A., & Sauval, M. (2016). *¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres: el caso chileno*. *Revista Desarrollo Y Sociedad*, 1(77), 305-360. <https://doi.org/10.13043/dys.77.8>.

Esquivel, V., Faur, E., & Jelin, E. (2021). *Hacia la conceptualización del cuidado: familia, mercado y estado*. Retrieved October 8, 2024, from <https://mujeres.uocra.org/wp-content/uploads/2021/11/Hacia-una-conceptualizacion-del-cuidado-familia-mercado-y-estado-Esquivel-y-Faur.pdf>.

Fudge, Judy y Hobden, C., (2018). *Conceptualizing the Role of Intermediaries in Formalizing Domestic Work*. ILO Conditions of Work and Employment Series No. 95."

Fuentes Valle, E.B., Echeverría Echeverría, R. (2019). *Mujeres trabajadoras domésticas: condición indígena, identidad y derechos en México*. Aposta. *Revista de Ciencias Sociales*, 83, 106-120. <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/echeverria2.pdf>

Fundación Konrad Adenauer (KAS), Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y Equilibrium SDC. (2024). *Estudio de impacto fiscal de la migración en Colombia: Realidad vs potencial*. https://americas.iom.int/sites/g/files/tmzbdl626/files/documents/2024-04/informe-final_vf.pdf.

Gallego-Duque, L. (2025). *Pobreza indígena en Medellín: entre el buen vivir, la lista de capacidades de Nussbaum y el Índice de Pobreza Multidimensional*. En Gallego-Duque, L. (Ed.), *Análisis de la pobreza multidimensional y la persistencia de las desigualdades. Los grupos indígenas que habitan Medellín y la autopercepción de la pobreza en el rural disperso*. (pp.75-106). Peter Lang Group AG [Preimpresión].

Garzón Landinez, T. C. (2024). *Investigación: Estudio de experiencias internacionales de formalización laboral del trabajo doméstico*. Recuperado de <https://trabajodomestico.org/wp-content/uploads/2024/08/INVESTIGACION-ESTUDIO-DE-EXPERIENCIAS-INTERNACIONALES-DE-FORMALIZACION-LABORAL-HDTD.pdf>.

GHAI, D. (2003). *Trabajo decente. Concepto e indicadores. Revista Internacional Del Trabajo*, 122(2), 125–160. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913x.2003.tb00171.x>.

Grupo de Naciones Unidas para el Desarrollo. (2010). *Directrices sobre las cuestiones relativas a los pueblos indígenas*. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2010/7374.pdf>.

<http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/echeverria2.pdf>".

<https://trabajodomestico.org/datos-del-trabajo-domestico-en-colombia/>.

Hurtado, Y. del C., & Cano, D. (2019). *Mujeres migrantes contra la violencia en el mundo del trabajo: colombianas y venezolanas en el sector del servicio doméstico. Sindicato Nacional de Trabajadoras del Servicio Doméstico (SINTRASEDOM)*. Editado por Chus Álvarez Jiménez, con el apoyo de la Alianza Global contra la Trata de Mujeres (GAATW).

ILO (2020) *Impact of lockdown measures on the informal economy*. <https://www.ilo.org/resource/brief/impact-lockdown-measures-informal-economy>.

Jiménez, C., & Osorio, V. (2019). *Historias tras las cortinas: El trabajo doméstico en Colombia: Entre transacciones, incertidumbres y resistencias*. Medellín: ENS, Universidad de Cartagena y UTRASD. https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2019/03/TRA_DOM_2019.pdf.

Jiménez, L. (2020). *Impacto De La Investigación Cuantitativa En La Actualidad*. *Convergence Tech*, 4(IV), 59–68. <https://doi.org/10.53592/convtech.v4iiv.35>.

KICHWA Cabildo Indígena, (2023). *Plan Integral de Vida*. <https://www.medellin.gov.co/es/wp-content/uploads/2023/10/Plan-de-vida-cabildo-Kichwa-2023.pdf>.

Londoño Sánchez, A., Agudelo Gil, A. M., Abril Gómez, V., & Hoyos Barba, M. (2024). *Efectos de la regulación normativa del trabajo doméstico remunerado en la formalización laboral de las trabajadoras domésticas de Colombia, a partir de la adopción del convenio 189 de la OIT (2011)*. <https://trabajodomestico.org/wp-content/uploads/2024/06/EFFECTOS-DE-LA-REGULACION-NORMATIVA-DEL-TRABAJO-DOMESTICO-REMUNERADO.pdf>

León, M. (2013). *Proyecto de Investigación-acción: Trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia*. *Revista de Estudios Sociales No.35, 45*, 198–211.

<https://doi.org/10.7440/res45.2013.16>

Seiffarth, M., Bonnet F., y Hobden, C., (2023), *La vía hacia el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2023.

María, A., Ligia, I.-B., Melo-Becerra, A., María, T., Ramírez-Giraldo, A., María, T.-U., Héctor, M., & Zárate-Solano. (2023). *Unraveling the Factors Behind Women's Empowerment in the Labor Market in Colombia*.

<https://repositorio.banrep.gov.co/server/api/core/bitstreams/57c86e8b-46d8-4a40-ad2f-86397bb0ab53/content>.

Ministerio del trabajo. (2023). *Los Salarios De Las Y Los Trabajadores Se Deberán Mantener Con La Reducción De La Jornada Laboral En Colombia*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/julio/los-salarios-de-las-y-los-trabajadores-se-deberan-mantener-con-la-reduccion-de-la-jornada-laboral-en-colombia>.

Morales Mosquera, M. E., Perea Lemos, R. E., & Correa, G. (2017). *Diagnóstico de condiciones de trabajo decente de las trabajadoras domésticas afrocolombianas en la ciudad de Medellín*. Corporación Escuela Nacional Sindical - ENS; Corporación Afrocolombiana de Desarrollo Social y Cultural - CARABANTÚ. <https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2017/04/Barriendo-invisibilidades.pdf>.

Morales Mosquera, S., & Muñoz Cañas, S. (2012). *Barriendo invisibilidades: Diagnóstico condiciones de trabajo decente de las trabajadoras domésticas afrocolombianas en la ciudad de Medellín*. Medellín: Escuela Nacional Sindical y CARABANTÚ.

Muelas Izquierdo, D. (2021). *Migración femenina en la Sierra Nevada desde las trayectorias de dos mujeres indígenas vinculadas con el trabajo de cuidado*. Universidad Nacional de Colombia.

Muñoz-Cañas, S. M. (2020). *¡Del dicho al hecho! Las luchas de las mujeres afrocolombianas en Medellín por la reivindicación de los derechos de las trabajadoras domésticas de Colombia*. *La Manzana de la Discordia*, 14(2), 119-155. doi: 10.25100/lamanzanadeladiscordia.v14i2.8833".

Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *Modelo de Proyección de Empleo para Colombia*.

Organización Internacional del Trabajo.
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/modelo_colombia.pdf.

Oficina Internacional del Trabajo. (2003). *Informe de la Conferencia Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
<https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb289/pdf/icls-17.pdf>.

Oficina Internacional del Trabajo. (2019). *El Trabajo De Cuidados Y Los Trabajadores Del Cuidado Para Un Futuro Con Trabajo Decente*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_633168.pdf.

Oficina Internacional del Trabajo. (n.d.). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Recuperado de
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_633168.pdf

ONIC, DANE, Ministerio de Salud y Protección Social, & UNFPA Colombia. (2022). *Situación de las mujeres indígenas en Colombia*. UNFPA Colombia.
<https://colombia.unfpa.org/es/publications/s>.

ONU Mujeres Colombia. (2020). *Trabajo doméstico remunerado en Colombia: Un aporte central de las mujeres*.
<https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Colombia/Documents/Publicaciones/2020/01/trabajo%20domestico%20colombia.pdf>.

Osorio Pérez, V., & Jiménez Torrado, C. (2019). *Historias tras las cortinas: El trabajo doméstico en Colombia: Entre transacciones, incertidumbres y resistencias*. Escuela Nacional Sindical. ISBN 978-958-8207-75-9.

Osorio, P. V. (2017). *En el 6° aniversario del Convenio de OIT sobre trabajo doméstico, ¿en qué estamos en Colombia?* Agencia de Información Laboral.
<https://n9.cl/o0mkz>.

Perry, G., & Al, E. (2007). *Informality : exit and exclusion /*. World Bank, C. From
<https://documents1.worldbank.org/curated/zh/889371468313790669/pdf/400080PUB0SPAN101OFFICIAL0USE0ONLY1.pdf>.

https://observatoriomujeres.gov.co/archivos/Publicaciones/Publicacion_50.pdf.

-
- Razavi, S. (2007). *The Political and Social Economy of Care in a Development Context Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options*. <https://cdn.unrisd.org/assets/library/papers/pdf-files/razavi-paper.pdf>.
- Banco de la República, (2017). *Cambios En La Vida Femenina Durante La Primera Mitad Del Siglo XX*. <https://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-68/cambios-en-la-vida-femenina-durante-la-primera-mitad-del-siglo-xx>.
- Rodríguez Blanco, E., & Herrera, F. A. (2015). *Trabajar en casa de familia: Mujeres indígenas inmigrantes en el empleo doméstico en Panamá*. 20. <https://core.ac.uk/download/pdf/39087169.pdf>.
- Rodríguez Enríquez, C. (2015). *Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad*. *Nueva Sociedad | Democracia y Política en América Latina*. <https://nuso.org/articulo/economia-feminista-y-economia-del-cuidado-aportes-conceptuales-para-el-estudio-de-la-desigualdad/>.
- S. Gontero y M. Velásquez Pinto, (2023). *Trabajo doméstico remunerado en América Latina: claves para una ruta de formalización*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/82/Corr.1), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Salvador, S., & Cossani, P. (2020). *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*. Oficina Regional para las Américas y el Caribe de ONU Mujeres, OIT, y CEPAL.
- Seiffarth, M., Bonnet, F., & Hobden, C. (2023). *La vía hacia el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. ISBN: 9789220381922 (impreso), 9789220381939 (PDF web). Disponible bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.
- Soto Badui, L. (2022). *Derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar de las Américas: avances y brechas persistentes*. Comisión Interamericana de Mujeres. ©2022.

Sánchez Botero, E. (2004) *Los pueblos indígenas en Colombia: Derechos, políticas y desafíos*. Disponible en: <https://www.unicef.org/colombia/informes/pueblos-indigenas-en-colombia-2004>.

Tronto, J. C. (1993). *Moral boundaries : a political argument for an ethic of care*. Routledge.

Valdés, R. V., & Ávalos, M. M. (2023). *¿Reconocimiento o menosprecio social? Una mirada a las trayectorias laborales de mujeres dedicadas al trabajo doméstico remunerado en Chile*. *Revista Perspectivas Notas Sobre Intervención y Acción Social*, 42, 27-53. <https://doi.org/10.29344/07171714.42.3624>.