

HISTORIAS TRAS LAS CORTINAS

El trabajo doméstico en Colombia:
Entre transacciones, incertidumbres y resistencias

Viviana Osorio Pérez
Carmenza Jiménez Torrado



HISTORIAS TRAS LAS CORTINAS

El trabajo doméstico en Colombia:
Entre transacciones, incertidumbres y resistencias

Viviana Osorio Pérez
Carmenza Jiménez Torrado

Medellín, 2019



Primera edición, 2019
ISBN: 978-958-8207-75-9

© Escuela Nacional Sindical
Calle 51 N° 55-84, Medellín
Tel: (4) 513 3100
fondoeditorial@ens.org.co
www.ens.org.co
Director General:
Eric Alberto Orgulloso Martínez

© Universidad de Cartagena
Dirección: Cra. 6 #36-100
Cartagena, Bolívar
Teléfono: (5) 6646183
Rector: Édgar Parra Chacón

Autoras:
Viviana Osorio Pérez, Investigadora principal
Carmenza Jiménez Torrado, Coinvestigadora

Asistentes de investigación ENS:
Érika López y Teresa Aristizábal
Asistentes de investigación Universidad de Cartagena:
Diana Camargo, Agustina Martínez Morelos y Kathy Morales Osorio.

Con la participación de:
Unión de Trabajadoras Afrodescendientes del Servicio Doméstico (Utrasd), Claribed Palacio, presidenta;
Semillero de Investigación Estudios de Familias, Masculinidades y Feminidades, Programa de Trabajo Social-
Facultad de Ciencias Sociales y Educación, Universidad de Cartagena.

Coordinación editorial: Ana Teresa Vélez Orrego
Asistente editorial: Mayra Alejandra Restrepo Sabaleta

Diseño de portada: Juan Carlos Vélez
Diagramación y corrección de textos: Raúl París.
Impresión: Punto Creativo, Medellín

A Trinidad Cortés, quien rompió el silencio y obtuvo justicia después de muchos años de esclavitud doméstica.

A Pilar Morad Haydar, por sus veinte años de trabajo en la dirección del grupo de investigación Estudios de Familias, Masculinidades y Feminidades de la Universidad de Cartagena, desde allí ha luchado por visibilizar las múltiples violencias a las que son sometidas las mujeres en el Caribe colombiano.

CONTENIDO

Presentación

Escuela Nacional Sindical	7
-------------------------------------	---

Prólogo

Natalia Quiroga Díaz	9
--------------------------------	---

Prefacio

Viviana Osorio Pérez y Carmenza Jiménez Torrado	13
--	----

Introducción

Capítulo 1. Dinámica sectorial del trabajo doméstico remunerado en Colombia: entre la informalidad y la distribución social injusta del cuidado	21
--	-----------

1. Un vistazo al trabajo doméstico remunerado en América Latina.	22
2. El trabajo doméstico en Colombia	23
2.1 Ocupación en el sector: un declive solo aparente	23
2.2 Características sociodemográficas de las trabajadoras domésticas	28
2.3 Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas	37
3. Perfil de la demanda de trabajo doméstico.	63

Capítulo 2. Condiciones laborales y subjetividades de las trabajadoras domésticas en Urabá y Cartagena	75
---	-----------

Acercamiento contextual a Urabá y Cartagena y cuatro comunidades rurales	76
Cartagena de Indias: la ciudad y cuatro comunidades rurales	76
Las mujeres y el trabajo doméstico en el departamento de Bolívar: entre la pobreza y la precariedad laboral.	79
De las pobrezas en Cartagena y sus indicadores: las mujeres también son las más pobres	81
El trabajo doméstico en las comunidades rurales de Pasacaballos, Tierra Bomba y Zipacoa. “Casi todas las mujeres trabajábamos en eso”.	83
El Urabá antioqueño: en medio de la disputa y el empobrecimiento	86
Condiciones de vida y de trabajo en la región de Urabá	90
Empoderamiento y propuestas organizativas de las mujeres en Urabá.	92
Elegir el oficio: “es como si las manos de la mujer supieran qué hacer por sí solas”	93
De las modalidades, los tiempos y las formas en el trabajo doméstico	96
El contrato escrito como excepción en la relación trabajadora-empleador: “¡Necesito una trabajadora que me trabaje, y ya!”	98

De los tiempos en el trabajo doméstico: “a veces yo pensaba allá: ¿será que ellos no creen que uno se cansa? ¿Creen que esto es fácil?”	102
Trabajadoras internas o residentes “¡Negra del sol!, ¡tú si estás negra!, ¡qué te pasa Zeida!, ¡búscate un trabajo de interna!”	105
Carga global de trabajo y pobreza de tiempo: “todo el mundo está primero que nosotras, en la casa, en el trabajo”	113
De la salud, las enfermedades y los riesgos laborales en el trabajo doméstico	118
De la salud, los riesgos y las enfermedades adquiridas en el trabajo: “las manos mías no eran así”	118
Implicaciones de las condiciones físicas del lugar de trabajo y las herramientas: caídas, cortaduras, quemaduras: “y yo seguía trapeando, seguía barriendo y seguía haciendo lo mismo”..	125
A mano limpia: De la falta de dotación y elementos de protección para realizar las tareas. “Tienen una idea de que si uno usa guantes entonces las cosas no quedan limpias”.	129
De la remuneración exigua y las otras transacciones: la subasta de la precariedad: “Una trabaja porque tiene sueños”	131
Los bajos salarios, las extensas jornadas de trabajo y la subvaloración del trabajo doméstico, entre las principales causas de subempleo: “nosotras como seres humanos y como mujeres merecemos... merecemos algo mejor”	140
La discriminación y la violencia, entre cruces y continuums: “fue una vida de mucho maltrato... trabajo y maltrato”.	141
Ser negra y pobre en el trabajo doméstico: “decían que ella hiede, que hedía a negra”.	145
Del déficit de acceso a la licencia de maternidad al control de la vida y los cuerpos de las mujeres: “cuando se dieron cuenta de que yo estaba embarazada me empezaron a tratar muy feo y me echaron”	151
Acoso y violencia sexual en el trabajo doméstico: “Para que no fueran a decir que yo era la que provocaba al señor, yo me salí de ahí... conseguí otro trabajo”	152
Continuums y rupturas: de la violencia intrafamiliar y la violencia en el conflicto armado a la violencia en el hogar empleador	157
Transitar de la violencia intrafamiliar a la violencia en el trabajo: “me sentía maltratada, eso fue lo que me obligó a mí a salirme a trabajar desde muy niña”	158
Las huellas del desplazamiento forzado y la migración económica: “me fui huyendo de Urabá... ahí es cuando consigo empleo como trabajadora doméstica”	161
De una infancia de explotación a una vejez de incertidumbre: “me he sentido como una esclava del trabajo toda la vida”	168
Cuando la explotación se disfraza de caridad: “mientras ella me colabora en la casa y yo le voy a dar lo que ella necesita”	169
La incertidumbre en la edad avanzada: “tengo 74 años y todavía estoy trabajando”	176
Conclusiones y recomendaciones	181
Bibliografía	191
Anexo.	
Apuestas metodológicas: investigación para la emancipación	197
Sobre la percepción y el conocimiento cotidiano	198
El campo de reflexión-intervención: los casos de estudio y las mujeres participantes	199
Sobre los momentos metodológicos	201
Siglas y Acrónimos	207

PRESENTACIÓN

Escuela Nacional Sindical

La Escuela Nacional Sindical (ENS) es una organización no gubernamental con más de 35 años de trayectoria aportando a la democratización del mundo del trabajo y las relaciones laborales en Colombia. Para lograr este objetivo, la igualdad de derechos y la superación de las brechas de género son fundamentales, en virtud de lo cual realizamos múltiples acciones en pro de la generación de conocimiento e incidencia en políticas públicas, con el fin de promover la equidad de género en las relaciones laborales y el mercado laboral.

Visibilizamos el papel de mujeres y hombres trabajadores en su contribución al desarrollo con equidad y la distribución de las oportunidades y la riqueza de la sociedad, con el concurso de las organizaciones sindicales y otras organizaciones de trabajadores y trabajadoras para la construcción de una sociedad más democrática.

Investigamos y generamos conocimiento sobre el mundo del trabajo y sus cambios, los procesos de trabajo y los roles de mujeres y hombres, así como buscamos posicionar propuestas que permitan la promoción de relaciones laborales democráticas basadas en el diálogo social y los principios del trabajo decente. Los informes de la ENS han puesto en evidencia los déficits de trabajo decente y las brechas de género que se evidencian en las exclusiones de la mujer en el mercado laboral y en la vulneración de sus derechos laborales y sindicales. En el trabajo doméstico (remunerado o no) se viven estas vulneraciones de derechos. En este sentido, la comprensión de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas es un aporte al objetivo social,

político y ontológico de visibilizar estas vulneraciones y empoderar sus derechos.

Se sustenta en este libro que el trabajo doméstico es una actividad generadora de valor económico y social, enmarcada en una relación laboral, que conlleva un esfuerzo o trabajo emocional, que deviene en forma de vida para quienes lo realizan y que presenta una articulación multidimensional con el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Según Magdalena León (1991), la feminización del rol ocupacional de trabajadora doméstica se explica por la feminización del cuidado en general y por la naturalización del rol social de cuidadora.

En este contexto, contribuimos a la renovación y fortalecimiento cultural, político y organizativo del sindicalismo y otras formas de organización de la población trabajadora para que incluya la gran heterogeneidad de la fuerza laboral. Fruto de estos procesos investigativos hemos acompañado la creación y el fortalecimiento de la Unión de Trabajadoras del Servicio Doméstico (Utrasd), nacida en el 2013 con las mujeres participantes de nuestra primera investigación sobre trabajo doméstico: “Barriendo las invisibilidades de las trabajadoras domésticas afrocolombianas”, realizada junto a la organización Carabantú. Ellas, junto a varias congresistas, fueron promotoras de la Ley 1788 de 2016 que estableció la prima para las trabajadoras domésticas, entre otras iniciativas que le están cambiando las condiciones laborales a las mujeres en el trabajo doméstico en el país.

Nos complace compartir *Historias tras las cortinas. El trabajo doméstico en Colombia*, libro que contiene

los resultados de una nueva investigación que, con la debida profundidad, devela las discriminaciones y las problemáticas laborales asociadas a la interseccionalidad de las mujeres trabajadoras domésticas, sujetos de este estudio realizado en Cartagena y Urabá. Son ellas las protagonistas en estas voces visibilizadas, narradas y actuadas por sus propias protagonistas. Sus autoras, Viviana Osorio Pérez, abogada e investigadora feminista en la ENS y recientemente en la Red DESC y Carmenza Jiménez Torrado, trabajadora social y docente-investigadora de la Universidad de Cartagena, junto con el equipo de investigación de la ENS, el semillero de In-

vestigación Estudios de Familias, Masculinidades y Feminidades del programa de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales y Educación de la Universidad de Cartagena y Claribed Palacio, presidenta de Utrasd, son las inspiradoras de esta creación y promoción de derechos.

Confiamos que este aporte al conocimiento del sector del trabajo doméstico contribuya a develar realidades, crear sensibilidad social, y ante todo construir alternativas de políticas públicas de trabajo decente para las mujeres trabajadoras de la economía del hogar, dedicadas al cuidado y los servicios de la población.

PRÓLOGO

Natalia Quiroga Diaz¹

La investigación que tiene en sus manos lo invita a un viaje desafiante para adentrarse en las múltiples dimensiones que el cuidado adquiere en la vida de las mujeres dedicadas al trabajo doméstico en Urabá, Cartagena y cuatro comunidades rurales. Estas mujeres sufren distintas violencias en el transcurrir de su vida laboral, las cuales se enmarcan en contextos de racismo y exclusión social. Sin embargo, se inventan formas organizativas emancipatorias para enunciar la producción de un valor muy especial mediante el desarrollo de un trabajo que sostiene la vida misma.

Esta investigación se encuadra en el campo de la economía feminista, una perspectiva teórica que ha tenido dentro de sus principales propósitos develar los dispositivos conceptuales que la teoría económica convencional ha propiciado en la comprensión de lo económico para ocultar el valor producido por el trabajo que realizan las mujeres en el campo de la reproducción. En consecuencia, la producción que genera el trabajo doméstico y el del cuidado ha sido considerada extraeconómica, privada y familiar. Las teorías económicas han tenido una comprensión incompleta del proceso económico al negar la complejidad que encierra el cuidado como productor de riqueza en la economía.

En términos de la Cepal (2016):

El cuidado remunerado y no remunerado y la reproducción humana han sido tratados como ajenos

1. Activista feminista. Coordinadora académica de la Maestría en Economía Social de la Universidad Nacional de General Sarmiento en Argentina. Co-coordinadora del grupo de trabajo Economía Feminista Emancipatoria. Investigadora en el campo de la economía feminista decolonial.

al sistema económico. A lo largo del tiempo, las más diversas concepciones económicas han pasado por alto o analizado de manera errónea o parcial la esfera doméstica y sus relaciones con el sistema económico (Carrasco, 2003; Picchio, 1999)

La concepción social del cuidado como un problema de las familias y, en consecuencia, una tarea de las mujeres, explica la baja participación del Estado en la configuración de un sistema de bienestar que lo incluya y, por tanto, su cobertura está restringida al campo de la salud y la educación, donde la responsabilidad del sector privado ha estado prácticamente ausente.

Este libro nos muestra que uno de los principales desafíos consiste, precisamente, en la desnaturalización de las tareas domésticas y del cuidado como un asunto de mujeres y además de las más vulnerables de la sociedad. El texto, de manera rigurosa, presenta las dimensiones involucradas en lo doméstico, y convoca a reconocer la centralidad que tiene para la vida social, así como la urgente necesidad de configurar respuestas institucionales que atiendan a una crisis de cuidado que no puede seguir siendo resuelta de manera estratificada con los recursos que cada unidad doméstica posee.

La investigación enmarca el debate del trabajo doméstico en el campo más amplio de la crisis de cuidados que afronta América Latina, como resultado de las transiciones demográficas que experimenta su población, y la sedimentación de las desigualdades de género, clase y raza de larga data; aquellas que de manera temprana constituyeron un Estado Nación que familiarizó el bienestar social

configurando políticas públicas consideradas complementarias de los esfuerzos que en lo privado desarrollaban las familias y dentro de ellas las mujeres.

La crisis del cuidado plantea un momento histórico en que simultáneamente se reorganiza el trabajo salarial remunerado y el doméstico no remunerado, mientras que persiste una rígida división sexual del trabajo en los hogares y la segmentación de género en el mercado laboral, con asincronías que indican el agotamiento de los esquemas tradicionales en que se sustentaba. (Cepal, 2016)

El desarrollo de este trabajo articula de manera novedosa los debates que en la región se vienen desarrollando frente a la crisis de cuidados al dar cuenta de la feminización que caracteriza este ámbito, la forma en que las familias en contextos de profunda desigualdad social lo afrontan, la territorialidad y el color de las mujeres que soportan sobre su cuerpo la respuesta a esta crisis.

La perspectiva decolonial está presente al reconocer que la experiencia de las mujeres negras, indígenas, rurales y de sectores populares está trazada por discriminaciones raciales que, en interacción con la división sexual del trabajo y la clase social, organizan un mercado de trabajo para el cuidado configurando una mayor explotación de las mujeres consideradas no blancas.

El trabajo doméstico es un espacio privilegiado de análisis para comprender la manera en que la desventaja social que las mujeres experimentan está anclada a estructuras de larga data. La historia de las mujeres se confunde con la historia de la humanidad, diría la antropóloga Rita Segato (2003), para enunciar la violencia estructural que el patriarcado produce en la vida femenina. Violencia que se acrecienta en nuestras sociedades por las consecuencias de un orden colonial que impuso el fundamento de una sociedad inequitativa y jerárquica en la valoración desigual de los seres humanos.

Las mujeres cuyas experiencias laborales son relevadas sufren la marca impuesta por la racialización, la mirada interseccional evidencia las consecuencias que ha tenido la feminización del cuidado en territorios marcados por la impronta colonial. Tal y como plantea Rita Segato (2006) “la raza es una construcción permanente que obedece a la finalidad de la subyugación, la subalternización y la expropiación”. Esta racialización configura un capital favorable para quienes son considerados blancos

y uno negativo para quienes no, actuando de forma eficaz para desalojar de los lugares de poder y prestigio a grupos amplios de la población y garantizar el control y la concentración de los recursos.

En Cartagena y el Urabá el racismo es un eje central de la identidad ciudadana, y configura condiciones para el ejercicio de la explotación y las violencias que sufren las niñas y las mujeres afrocolombianas en todos los órdenes cuyas largas y extenuantes jornadas de trabajo soportan la crisis que produce un régimen de bienestar ausente, donde el trabajo de las mujeres financia la inserción laboral de otras mujeres que depositan en las trabajadoras domésticas el cuidado de hijos y adultos mayores, a falta de una reconfiguración de la división sexual del trabajo en la familia y la redistribución social del cuidado.

Las cifras narradas en primera persona dan cuenta de la manera como la violencia social se descarga en las mujeres más pobres, aquellas que desde niñas cuidan a otros(as) hasta hacerse ancianas enfermas a causa del trabajo, pero sin ningún tipo de derechos laborales. El trabajo doméstico está signado por las múltiples violencias que las atraviesan y la imposibilidad de encontrar marcos institucionales que les brinden una protección efectiva. Paradójicamente, quienes han entregado su vida al cuidado de otros, no acceden a mínimos de protección social que les garanticen las más elementales condiciones de seguridad y dignidad social.

La perspectiva emancipatoria que asume la investigación hace que, en lugar de tratarse de un libro sobre las mujeres que trabajan en el ámbito del cuidado, se desarrolle un proceso con las mujeres que apela a la auto reflexividad y la elaboración conjunta. En la interrelación con las autoras se plantean estrategias organizativas que permiten superar una fragmentación que es tan solo aparente y que rápidamente revela los lazos de solidaridad y las redes que, incluso, en contextos de desplazamiento, segregación y vulnerabilidad las mujeres afrocolombianas han sabido tejer.

Esos lazos se acrecientan y conllevan a la conformación del Sindicato de Trabajadoras Domésticas, en Medellín, que en su joven trayectoria ha sido capaz de interpelar las discriminaciones y racismos institucionalizados mediante regulaciones jurídicas que consolidaban condiciones de subalternidad que en su lucha han logrado derribar.

La investigación nos presenta múltiples desafíos para la política pública y para la intervención social,

de los cuales subrayamos el desarrollo de formas de protección social que universalicen la cobertura a las trabajadoras domésticas, un grupo de máxima vulnerabilidad por las condiciones que conlleva su trabajo y la inexistencia casi general de contratos de trabajo, que las expone a toda clase de arbitrariedades.

En coordinación con las organizaciones sociales, la investigación muestra la importancia que pueden tener los gobiernos locales para interpelar los sentidos comunes que estabilizan representaciones misóginas y racistas, las cuales a su vez segregan a las mujeres afrocolombianas, e impiden su participación y ejercicio de poder en el amplio espectro de lo económico, lo político y lo social, encasillándolas en actividades de baja remuneración y reconocimiento social.

La ENS, en articulación con los procesos que vienen consolidándose, está llamando a fortalecer los procesos de organización y sindicalización para romper la fragmentación y vulneración que las condiciones de inequidad social les imponen a las trabajadoras domésticas. Al mismo tiempo le da validez al análisis de la manera como las grandes ciudades sortean la crisis del cuidado y las implicaciones que la ampliación de la demanda del trabajo doméstico está conllevando para la vida de las mujeres en las distintas geografías del país.

La politización de las condiciones de trabajo en el campo de la reproducción sigue siendo el principal objetivo de los procesos organizativos que

están llevando a cabo los sindicatos de trabajadoras domésticas en alianza con las investigadoras feministas, dado que en este ámbito se entrecruza la opresión patriarcal que, de manera exitosa, ha naturalizado el cuidado como una responsabilidad femenina, las políticas neoliberales que han empobrecido a la población mediante la privatización de las responsabilidades de la reproducción en las familias y el desarrollo de negocios en espacios que correspondían al ámbito de los derechos sociales. Todo lo anterior sumado a la consolidación de prácticas racistas que degradan el valor producido por quienes realizan un trabajo que sostiene la vida familiar, social y económica en las ciudades.

Esta investigación aporta una novedosa comprensión en el campo de la economía del cuidado por la manera rigurosa en la que se exponen las distintas formas de opresión que hacen del trabajo doméstico una experiencia laboral a la que llegan las mujeres cuando la sociedad les niega otras posibilidades de inserción al mundo del trabajo. No obstante, ellas mismas vienen encontrando estrategias para dignificar y mostrar la complejidad de una actividad que tiene como objetivo central reproducir la mayor riqueza que tiene una sociedad: el cuidado de la vida en todas sus etapas. Cuidado que garantiza que una vida merezca ser vivida y que por tanto convoca un reconocimiento social e institucional que hoy se está construyendo con la lucha de sus mismas protagonistas.

PREFACIO

Imaginarios de género, raza y origen social, entre otros, reproducen un sistema injusto en el que miles de mujeres encuentran su única posibilidad de supervivencia tranzando lo intranzable y aceptando lo inaceptable. Esto ocurre en el trabajo doméstico en Colombia, una ocupación en la que miles de mujeres que, sea por la informalidad en el sector y el alto grado de intermitencia en el empleo, o por llegar a su edad avanzada sin contar con la posibilidad de un retiro digno, viven la incertidumbre. Son historias de transacciones e incertidumbres que permanecen invisibles, tras las cortinas.

Este libro es el resultado de un proyecto de investigación denominado “Condiciones Laborales de Sector del Trabajo Doméstico Remunerado en Urabá y en Cartagena y Cuatro Comunidades Rurales”, realizado por la Escuela Nacional Sindical y la Universidad de Cartagena, con la participación de Utrasd. Este trabajo buscó, por una parte, contribuir al fortalecimiento del proceso emancipatorio representado en la expansión y consolidación de Utrasd en Urabá y Cartagena, incluidos cuatro de sus corregimientos, y, por otra parte, aportar evidencia sobre el déficit de acceso a derechos laborales y la diversidad de violencias y discriminaciones que enfrentan las mujeres en esta ocupación, para motivar el desarrollo de políticas que respondan los desafíos que presenta el sector.

Agradecemos de manera especial a la ENS y a la Universidad de Cartagena por reafirmar su compromiso con los derechos de las mujeres trabajadoras domésticas y sus agendas, lo cual toma cuerpo en esta investigación y en su acompañamiento sostenido a las mujeres para el fortalecimiento de sus liderazgos y sus organizaciones.

Asimismo, a SASK por creer y apoyar esta agenda y financiar este estudio.

También agradecemos a las profesionales asistentes de investigación por parte de la ENS y la Universidad de Cartagena: Érika López, Teresa Aristizábal, Diana Camargo, Agustina Martínez Morelos y Kathy Morales Osorio. De igual manera, al Semillero de Investigación de Estudios de Familias, Masculinidades y Feminidades, del Programa de Trabajo Social-Facultad de Ciencias Sociales y Educación de la Universidad de Cartagena, especialmente a Claudibel Gómez, Steve Pacheco, María José Baldovino, Yaniris Bolívar, Linda Ravello, Gleidy Orozco y Jessica Guzmán.

Queremos reconocer especialmente a las mujeres participantes de Urabá, Cartagena y las comunidades de Pasacaballos, Tierra Bomba, Bayunca, Zipacoa y Bicentenario. Ellas son las protagonistas y la razón de ser de este estudio. Fueron generosas con su tiempo, su confianza y sus experiencias de vida, aportaron la materia prima para que este texto fuera posible, y lo han dotado de sentido político con el desarrollo de sus procesos organizativos en sus regiones para la defensa y promoción de sus derechos.

Algunas organizaciones de base comunitaria de estas regiones y sus lideresas jugaron un papel esencial en el proceso: Petrona Villamil (Mujeres en Movimiento, Pasacaballos), Diana Mata Beltrán (Mesa de Víctimas del Desplazamiento Forzado de Zipacoa), Juana Franzual Matute (Consejo Comunitario de Bayunca, y Red de Mujeres Afro de Bayunca-Remabay), Viviana Mercado y Estela Marrugo (Remabay), Octavia Gómez (Mujeres Base Comunitaria de Bicentenario) y Mirla Aaron Freile (Consejo Comunitario de Tierra Bomba), quienes

fueron lideresas de enlace vitales para que este estudio fuera posible, Ladicel Mosquera (Colectivo de Mujeres Visibles y Utrasd, Urabá), Ángela Salazar y Federica Quintero (Iniciativa Mujeres por la PAZ-IMP y Asociación de Mujeres Víctimas de Urabá), Luz Marina Albornoz (Pastoral Afro, Turbo).

Muchas gracias a Utrasd por el cariño y el compromiso para crear sinergias transformado-

ras y por su valioso liderazgo mostrado a lo largo del proceso.

Este trabajo es para ellas y para todas las trabajadoras domésticas del país.

Viviana Osorio Pérez² y
Carmenza Jiménez Torrado³

2. Abogada de la Universidad de Antioquia e investigadora, coordinó el Área de Mujeres y Trabajo Decente de la Escuela Nacional Sindical entre 2013 y 2016. Actualmente coordina el programa de Mujeres y DESC de la Red de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Red DESC). Ha hecho investigación e incidencia política en diversos temas de mujeres y trabajo en Colombia, entre ellos economía del cuidado y trabajo doméstico, e hizo parte del proceso para la aprobación de la Ley 1788 de 2016 que reconoció el derecho a la prima de servicios para las trabajadoras domésticas y por la cual se creó la Mesa Tripartita de Trabajo Doméstico.

3. Trabajadora Social, especialista en investigación Social y Magistra en estudios de género de la Universidad Nacional de Colombia. Docente-investigadora del Programa de Trabajo Social de la Universidad de Cartagena. Hace parte del Grupo de investigación: Estudios de Familias, Masculinidades y Femenidades, de la misma Universidad, en el que ha realizado estudios en relación con la economía del cuidado.

INTRODUCCIÓN

La equidad de género en el mundo del trabajo es una pieza esencial para transformar las relaciones de exclusión hacia las mujeres y transitar hacia la concreción de sus derechos en un marco de justicia redistributiva. En Colombia existe una realidad generalizada de precariedad laboral y discriminación de género en el trabajo remunerado y no remunerado, apalancado históricamente por la subvaloración del aporte de las mujeres al desarrollo y la economía, de tal manera que el trabajo libremente elegido y en condiciones dignas parece todavía una realidad lejana para millones de ellas.

La alta informalidad que existe en el país se entremezcla con las múltiples discriminaciones, sobre todo si estas actividades están vinculadas al ámbito de la vida privada como es el caso de las mujeres trabajadoras domésticas. Millones deben soportar situaciones de aguda explotación, abuso y violencia, en un rincón invisible en el que el mercado laboral halla su fuerza reproductiva. La mayor parte de la población ocupada en el sector son mujeres, habitantes de los cordones de pobreza en las ciudades, muchas de ellas negras, y que han sido víctimas del conflicto armado.

Para esta investigación hemos entendido el trabajo doméstico como “el conjunto de actividades encaminadas hacia la reproducción cotidiana y cuya sede de producción es el hogar” (Goldsmith, 1991), las experiencias de vida y prácticas laborales que se realizan en el espacio privado del hogar y están asociadas al proceso de reproducción de la familia (Hidalgo, 2016). Esto puede incluir todas o algunas categorías de actividades como aquellas vinculadas a la obtención y preparación de alimen-

tos, la limpieza y el mantenimiento de la casa, de zonas exteriores y de la ropa, el cuidado de niños, personas enfermas, mascotas, tareas de servicio y cuidado personal, entre otras. Siguiendo a Fraser (1997), esta esfera privada, además de implicar un trabajo reproductivo, implica también un trabajo productivo que se expresa en términos materiales y simbólicos.

El trabajo doméstico puede ser remunerado o no. Podría decirse que el primero adquiere un carácter público, en tanto se incorpora a las relaciones mercantiles y se enmarca en una relación laboral. Sin embargo, esta *ayuda externa que un hogar recibe para las tareas domésticas y de cuidado* esta comúnmente deslaboralizada⁴ y una gran proporción de las mujeres que proveen estos servicios ni siquiera reciben remuneración, como se abordará más adelante. Con esto, de ninguna manera se desnaturaliza la categoría de trabajo doméstico remunerado o se desdibuja la existencia de una relación laboral. Esto da cuenta de una realidad de explotación y de subvaloración del trabajo de estas mujeres que debe ser corregida.⁵

El carácter público del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, por su parte, es una respuesta a las necesidades sociales de cuidado y del

4. Con deslaboralizada queremos describir la situación en la cual la ayuda externa no se remunera y corresponde a la categoría de trabajo doméstico, por tanto, carece de todo reconocimiento como trabajo y, como consecuencia, se encuentra a las márgenes de las garantías propias de un trabajo decente.

5. El trabajo doméstico se concentra en las mujeres debido a que los hombres representan una muy pequeña proporción (su representación se ha mantenido en el 5 % en los últimos años), sin que ello implique desconocer a los trabajadores domésticos hombres.

imperativo de su redistribución social para avanzar hacia la equidad de género y a la realización del cuidado como un derecho universal, bajo la idea de desfeminizar⁶ y desfamiliarizar⁷ el cuidado. Ambas categorías se enmarcan pues entre las esferas públicas y privadas y guardan estrechas articulaciones entre sí: cuánto se demanda el trabajo doméstico, quiénes lo demandan y en qué condiciones se realiza, está necesariamente vinculado a la provisión de servicios sociales de cuidado accesibles en especial para las familias en las condiciones socioeconómicas más frágiles. El trabajo que aquí se presenta se centra en analizar el trabajo doméstico remunerado, sin dejar de lado sus articulaciones con el no remunerado realizado mayormente por las mujeres en sus hogares, y las relaciones de género, clase, raza y origen social, entre otras, que se tejen entre las trabajadoras domésticas y quienes las emplean, que son por lo general amas de casa que desplazan a otras mujeres las responsabilidades de cuidado que les han sido culturalmente asignadas.

El trabajo doméstico es también un trabajo emocional (Hochschild, 2002), si bien uno de los más importantes desafíos podría consistir en “desentimentarlo” (Molinier, 2011) para centrar la atención en la relación laboral, sin que ello implique un menosprecio o subvaloración del esfuerzo o trabajo emocional que el trabajo doméstico conlleva, pero en el entendido de que el entremezclamiento de la relaciones emocionales y laborales en un contexto generalizado de desconocimiento de derechos, empobrecimiento y otras situaciones de vulnerabilidad que conceden mayor asimetría y dependencia en la relación laboral, genera grandes obstáculos para la consciencia de clase, el empoderamiento y la demanda de derechos por parte de las trabajadoras domésticas.

Además de la dimensión del trabajo doméstico como un trabajo que, por tal, conlleva una relación laboral, así como su dimensión de trabajo emocional, tiene también una dimensión como *forma de vida* desde el punto de vista de la empleada. Siguiendo a Magdalena León (1991). Claro que este punto será desarrollado más adelante, en particular desde las formas en las que las trabajadoras domésticas experimentan el trabajo doméstico y las rela-

ciones socio-afectivas y laborales con quienes les emplean.

En resumen, para este trabajo entenderemos el trabajo doméstico como una actividad generadora de valor económico y social, enmarcada en una relación laboral, que conlleva un esfuerzo o trabajo emocional, que deviene en forma de vida para quienes lo realizan y que presenta una articulación multidimensional con el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Entenderemos también dentro de la categoría de trabajo doméstico *la ayuda externa que se recibe para las labores de trabajo doméstico y cuidado*, así la misma no sea remunerada.

Trabajo invisible, trabajo sin valor, trabajo de mujeres: ¿trabajo?

Para explicar la invisibilidad, subvaloración social y feminización del trabajo doméstico remunerado, debe partirse de la división misma del trabajo: el género estructura, por una parte, la división fundamental entre trabajo remunerado “productivo” y trabajo doméstico no remunerado “reproductivo”, asignando a la mujer la responsabilidad primaria respecto de este último (Fraser, 1997), y por otra parte, la división dentro del trabajo remunerado entre profesiones u oficios con mayores salarios y garantías laborales y otros más precarizados y desprovistos de derechos. Ambos fenómenos generan para las mujeres especiales situaciones de explotación, marginalidad y pobreza.

Federici menciona que la diferencia del trabajo reproductivo, frente a cualquier otro trabajo, reside en el hecho de que este no solo se les ha impuesto a las mujeres, sino que ha sido transformado en un atributo natural de su psique y personalidad femenina, una necesidad interna, una aspiración proveniente supuestamente de las profundidades del carácter de mujeres. El trabajo doméstico fue transformado en un atributo natural en vez de ser reconocido como trabajo ya que estaba destinado a no ser remunerado (Federici, 2013).

El trabajo doméstico remunerado, realizado en el espacio privado de los hogares, se corresponde con una actividad que, en tanto no industrial, no material ni extradoméstica,⁸ encarna un conflicto con las nociones más tradicionales de trabajo, y esto, más allá de ser relevante desde el análisis

6. Redistribuirlo entre mujeres y hombres.

7. Redistribuirlo entre los distintos agentes del bienestar: Estado, sociedad civil, sector privado, familias.

8. Lo extradoméstico se ubica por fuera del espacio doméstico privado.

sociológico o económico de este oficio, tiene implicaciones en relación con los derechos reconocidos y efectivamente realizados por las trabajadoras domésticas. Menciona Carrasco (2003), que, en esta rígida dualidad, slo el mundo público, donde se ubica el trabajo remunerado, goza de reconocimiento social, de tal manera que

La actividad o participación en la denominada esfera privada, asignada socialmente a las mujeres, queda relegada al limbo de lo invisible, negándole toda posibilidad de valoración social. Pero estas actividades no valoradas –que incorporan una fuerte carga subjetiva– son precisamente las que están directamente comprometidas con el sostenimiento de la vida humana. (Carrasco, 2003).

Como explica Palomo, el concepto de “trabajo” que aun hoy predomina se remonta al siglo XVIII, momento en el que la categoría de trabajo se define como actividad extradoméstica y remunerada; el empleo pasa a ser casi la única actividad designada como trabajo, quedando otras formas ocultas, sobre todo aquellas realizadas por mujeres (Martín Palomo, 2011). Según la misma autora, abordar la cuestión del trabajo de cuidado implica: *i)* revisar dicho concepto tradicional que lleva implícito un determinado tipo de división sexual del trabajo y que supone una valoración desigual del mismo según quien lo desarrolle; *ii)* reconceptualizar el trabajo para adaptarlo a los importantes cambios que se han producido dentro y fuera de los hogares; *iii)* recuperar el valor social del cuidado para la vida, tanto en términos de tiempo y dinero, como a un nivel ético (Martín Palomo, 2011).

Los cambios en las estructuras del empleo, el trabajo precario y la flexibilización de las relaciones laborales han conducido a otro tipo de reflexiones en relación con la noción tradicional de trabajo: si bien se ha reconocido la necesidad de reconceptualizar el trabajo para incluir dimensiones subjetivas e inmateriales (De la Garza, 2003), se ha hecho con frecuencia desconociendo los aportes de la crítica feminista, para la cual la categoría del trabajo de cuidado es fundamental para comprender en buena manera las particularidades del trabajo que realizan las mujeres (Arango, 2011).

Retomando a Magdalena León, la feminización del rol ocupacional de trabajadora doméstica se explica por la feminización del cuidado en general, por la naturalización del rol social de cuidadora:

La mujer ha internalizado la ideología de servir a otros como una situación natural de su rol en la sociedad. Cuando el ama de casa delega parte de las responsabilidades domésticas, generalmente a una mujer o niña que busca una remuneración por su trabajo en casa ajena, haciendo las mismas labores de reproducción de la fuerza de trabajo, pero para una familia diferente a la propia y dentro de la misma lógica de servir a otros, el trabajo doméstico se convierte en servicio doméstico asalariado. (León M., 1991)

Justamente, es esta naturalización del rol de cuidadora la que se reinventa en el mercado laboral para reproducir la invisibilidad y subvaloración de esta labor y para crear relaciones que, alimentándose de la línea difusa entre lo público y lo privado, terminan por hacer de este trabajo una forma precaria de subsistencia, al margen de toda garantía propia de una relación laboral formal.

En consideración con lo anterior, no es extraño que en los relatos de las mujeres emerjan con fuerza expresiones como: “no sabemos hacer otra cosa”,⁹ “nacemos sabiendo”,¹⁰ “eso es lo que uno ve desde pequeñita, a uno como mujer es a la que mandan a hacer oficio”,¹¹ “es un trabajo que no necesita preparación, es como si las manos de la mujer supieran qué hacer”,¹² “ella fue la que me enseñó a ser una mujer como soy hoy en día, a cocinar, a barrer, a lavar, a trapear”.¹³

No es un azar que por tradición el trabajo doméstico haya sido “asunto de mujeres” y que las labores de crianza y de cuidado de la familia y del hogar hayan sido ubicadas en el orden de *lo femenino*, en tanto son producto y consecuencia de complejos procesos históricos de distribución socio-económica y cultural de roles.

Sin duda, el trabajo doméstico remunerado es un trabajo feminizado. Esto significa, en palabras de Donna Haraway, y más allá de los altos índices de participación femenina que ostenta el sector, que es un trabajo

enormemente vulnerable, apto a ser desmontado, vuelto a montar, explotado como fuerza de trabajo de reserva, estar considerado más como servidor

9. Yoli, Cartagena, 26 de julio de 2016.

10. Yenis, Cartagena, 26 de julio de 2016

11. Diana, Cartagena, 30 de mayo de 2016

12. Yoli, Cartagena, 26 de julio de 2016

13. Gabriela, Cartagena, 26 de julio de 16

que como trabajador, sujeto a horarios intra y extrasalariales que son una burla de la jornada laboral limitada, llevar una existencia que está siempre en los límites de lo obscuro, fuera de lugar y reducible al sexo. (Haraway, 1995)

En tal sentido, el servicio doméstico basa su lógica particular en la reproducción de estereotipos discriminatorios que posee cada sociedad respecto al ser hombres y mujeres y que contribuyen a definir las actividades para unas y otros (Barreto, 2001). Así, las ocupaciones que se asignan a las mujeres en el mercado de trabajo suelen representar, como en este caso, una prolongación de las actividades que realizan en la esfera familiar. Sin embargo, y como interpela Yoli “este trabajo no deshonra a nadie, el problema es cuando a uno lo ven ‘de a menos’ y lo tratan como menos. Usted me puede explicar por qué esto sucede” (Tierra Bomba, Bolívar, 26 de julio de 2016).

En efecto, en el trabajo doméstico remunerado se hacen presentes ciertas tensiones que vale la pena mencionar. Como menciona Heller,

la expresión doméstico, puede llamarse tensión mantenedora por cuanto activa tendencias que sostienen ancestrales relaciones de servilismo, subordinación, dominación e incluso apropiación de unos seres humanos por otros, propias todas ellas de la tarea domesticadora. Es, además, la expresión que se mantiene en el tránsito del “servicio doméstico” al “trabajo doméstico”. La segunda, representada en la expresión *trabajo*, puede llamarse tensión transformadora por cuanto emite impulsos para avanzar en el reconocimiento y la valoración del quehacer cotidiano, de las tareas de mantenimiento y cuidado, de las funciones nutricias, contribuyendo a descubrir que la concentración de estas tareas en la mitad de la humanidad –en las mujeres– ha sido uno de los puntos de apoyo de la concentración de las riquezas y los recursos naturales y sociales, del poder y del saber”. (Heller, 1977).

La interseccionalidad como categoría analítica

Como plantea D’Argemir la división del trabajo es el resultado de las relaciones sociales y de las fuerzas productivas, de las diferencias entre los sexos culturalmente construidas y del reconocimiento de las capacidades y habilidades diferenciales. Según la misma autora:

Tres fuerzas contribuyen a la estratificación de los trabajadores: la socialización y preparación profesional, las características del mercado de trabajo y las divisiones basadas en género, raza, o la etnia. El primer factor jerarquiza a las personas no sólo por su preparación sino por los valores, aspiraciones y expectativas ocupacionales que adquieren en el proceso de socialización. El mercado de trabajo, por su parte, ofrece la estructura de oportunidades ocupacionales de una determinada localidad o región, facilitando o dificultando la movilidad laboral [...]. Por último, las diferencias de género, raza o etnia añaden nuevos criterios de división entre los trabajadores, [...], pues a través de ellos se ejercen y legitiman prácticas discriminatorias de carácter formal o informal. (Comas D’Argemir, 1995)

La noción de interseccionalidad es fundamental para el método aplicado y el análisis que aquí se recoge. El análisis interseccional comienza por reconocer a las mujeres viviendo identidades múltiples y compuestas. El lenguaje de la interseccionalidad ha sido diseñado para dar visibilidad a históricas discriminaciones vividas por millares de mujeres y niñas en el mundo (Arnaiz, 2015): la categoría de género está profundamente articulada a otras dimensiones como la etnia, la clase, la edad, que son generadoras de formas particulares de desigualdad y discriminación, en diversos ámbitos de la vida social, uno de los cuales es el “mundo” del trabajo.

En el decir de Munevar, la categoría de interseccionalidad recupera igualmente identidades múltiples, y a su vez denuncia múltiples discriminaciones reivindicando derechos en el contexto de exclusión social (Munevar, 2004). Las interseccionalidades deben ser analizadas en los contextos particulares e instaladas en un tiempo concreto (Arnaiz, 2015): las mujeres, múltiples y diversas, viven experiencias diferentes. Son los cuerpos: cuerpos de mujeres jóvenes o adultas, negras, indígenas, mestizas o blancas; de mujeres lesbianas o heterosexuales, urbanas o rurales, vinculadas al trabajo reproductivo o productivo o a ambos, los que operan como lugares de intersección que caracterizan las dinámicas multidimensionales de la exclusión. En efecto, ya no es posible pensar que el sistema de género no se articula con otros sistemas de opresión. Hay que decir también que desde un prisma interseccional, se pueden dar cuenta tanto de los sujetos agresores como de los sujetos agredidos, dentro de un esquema de relaciones dinámicas y cambiantes que pue-

den dar lugar a distintas posiciones de dominación, subordinación y, también de resistencia (Robertson & Sgoutas, 2010).

El enfoque interseccional es clave para generar procesos políticos transformadores donde la redistribución económica y del poder sean un hecho (Arnaiz, 2015). Por tal razón, la apuesta metodológica incluyó la organización sindical de las mujeres vinculadas al proceso como producto del mismo, fortaleciendo con esto a Utrasd y a la vez fortaleciendo su impacto local, regional y nacional, conectando categorías como: género, identidad étnica, origen social, procedencia urbana/rural, edad, entre otras. Ha sido una apuesta de investigación para favorecer procesos emancipatorios de las mujeres, desde las bases.

Un estudio articulado a una ola de cambio

El proceso de conformación y fortalecimiento de Utrasd ha estado acompañado por la Escuela Nacional Sindical (ENS) desde el año 2011, con el ánimo de favorecer la realización de los derechos y el empoderamiento de las mujeres en este sector para promover la transformación de las políticas públicas hacia la implementación del Convenio 189.

El proceso de conformación y fortalecimiento de Utrasd, se articula a una ola de cambio global: en 1988 se crea la Confederación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar (Conlactraho), siendo la primera confederación de trabajadoras domésticas en el mundo; en 2011 se adopta el Convenio 189 de la OIT sobre trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, y en el 2013 tiene lugar la creación de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH). Estos son apenas algunos de los hitos que han dado fuerza a una agenda global transformadora para avanzar los derechos de las trabajadoras domésticas. En Colombia, posterior a la adopción del Convenio 189, se conformó la Unión de Trabajadoras Afrodescendientes del Servicio Doméstico (Utrasd), un sindicato que, con un componente étnico en sus bases, estructura y agenda, se suma a las luchas que desde los años ochenta hubiere iniciado el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Servicio Doméstico (Sintrasedom) y la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bucaramanga.

Con la ratificación del Convenio 189 de la OIT por parte del Estado colombiano han tenido lu-

gar algunos cambios sustanciales frente al marco de derechos de las trabajadoras: el reconocimiento de este Convenio como parte del bloque de constitucionalidad, la calificación de las trabajadoras domésticas como sujetas de especial protección constitucional, el reconocimiento del derecho a la prima de servicios, la creación de la Mesa Tripartita de Trabajo Doméstico, que son solo algunos de logros más relevantes. Utrasd, la ENS y la ONG Bien Humano han liderado este proceso, y han formado parte de una amplia red de colaboración para la incidencia y la comunicación pública, integrada por numerosos líderes políticos, medios de comunicación, ONG y movimientos sociales.

Esta ola transformadora que ha tenido su propia fuerza en Colombia ha sido, asimismo, el sentido de este estudio, concebido en un marco de investigación participativa para la emancipación. La metodología utilizada, el involucramiento de las mujeres trabajadoras domésticas y la articulación del estudio a las necesidades de incidencia política de este movimiento fueron claves para ello. Así, en el curso de la investigación se fue gestando progresivamente el interés de las mujeres participantes de hacer parte del sindicato, el cual se materializó en la creación de nuevas sedes o subdirectivas de Utrasd, una en Urabá y la otra en Bolívar con sede en Cartagena. Esto se logró favoreciendo el relacionamiento de las mujeres participantes en la investigación con las lideresas del sindicato, pasando por la comprensión de la importancia de sindicalizarse y de desarrollar nuevos y más fuertes liderazgos. En el marco del mismo proceso de colaboración entre Utrasd, la ENS y la Universidad de Cartagena se realizó el I Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas, del cual emergió el espacio intersindical de articulación entre los sindicatos de trabajadoras del hogar existentes en Colombia.

En segundo lugar, los resultados de esta investigación aportan evidencia sobre el déficit en el acceso a derechos laborales y de la diversidad de violencias y discriminaciones a las que se enfrentan las mujeres trabajadoras domésticas todos los días. Con ello se espera motivar e impactar el diseño de políticas para la formalización en el sector, la despersonalización de la relación de trabajo, el acceso a la justicia y la protección frente a todas las formas de discriminación y violencia.

Contenido del texto

El presente texto se compone de dos capítulos, como sigue.

El capítulo uno, titulado “Dinámica sectorial del trabajo doméstico remunerado en Colombia: entre la informalidad y la distribución social injusta del cuidado”, da cuenta de la oferta y la demanda del trabajo doméstico en el país, los cambios en la estructura del sector y los niveles de acceso a los derechos laborales, señalando las limitaciones en la medición que no se corresponden con los cambios que ha presentado el sector en las décadas recientes. En este capítulo se muestra cómo la informalidad es la regla general y los bajos salarios, la falta de acceso a la protección social, la limitación de horas de trabajo y el no pago de horas extras, configuran un cuadro de aguda explotación hacia las mujeres que debería hallar respuesta en políticas públicas que respondan a sus dinámicas, entre ellas, la evidente articulación entre la precariedad en el trabajo doméstico remunerado y la distribución social injusta del cuidado, que obliga a mujeres de los estratos socioeconómicos más bajos a servirse del trabajo doméstico de otras mujeres que no tienen la capacidad de ofrecer condiciones de trabajo dignas.

El segundo capítulo, titulado “Condiciones laborales y subjetividades de las trabajadoras domésticas de Urabá y Cartagena”, da cuenta de los hallazgos del estudio “Condiciones laborales de sector del

trabajo doméstico remunerado en Urabá y en Cartagena y cuatro comunidades rurales”. En este capítulo se presentan los resultados de la aplicación de encuestas y las entrevistas en profundidad hechas a un total de 145 y 93 mujeres trabajadoras domésticas de Cartagena y Urabá que participaron de la investigación, así como de grupos focales y de las mesas de trabajo en el Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas (2016).

Los resultados cuantitativos se presentan en diálogo con las experiencias e imaginarios de las mujeres participantes, para aportar una radiografía sobre cómo se vive el trabajo doméstico por quienes trabajan en este sector: la salud, los riesgos y las enfermedades en el trabajo, la sobrecarga laboral y las extensas jornadas de trabajo; las experiencias en el trabajo infantil, la discriminación y la violencia; el acoso y el abuso sexual, son apenas algunos de los temas que se exploran desde sus historias de vida.

Luego se presentan algunas conclusiones y recomendaciones, a partir de la complementariedad analítica que ofrecen los capítulos anteriores, esperando que puedan contribuir al desarrollo de políticas y procesos a favor del avance de los derechos de las trabajadoras domésticas.

En forma de anexo, finalmente, se ofrecen algunas reflexiones metodológicas de este proceso de investigación para la emancipación, en el que las mujeres fueron las protagonistas de las acciones y las creadoras de las rutas para la transformación.

CAPÍTULO 1. DINÁMICA SECTORIAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN COLOMBIA: ENTRE LA INFORMALIDAD Y LA DISTRIBUCIÓN SOCIAL INJUSTA DEL CUIDADO

En este capítulo se aborda la dinámica sectorial del trabajo doméstico remunerado en Colombia. Como se mencionó anteriormente, se procesaron los micro datos publicados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) de 2016,¹⁴ y de la Encuesta Nacional de Usos del Tiempo (ENUT) de 2013,¹⁵ ambos instrumentos diseñados y aplicados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane).

En primer lugar, se da una mirada general al panorama en la región de América Latina para situar a Colombia en la realidad que se presenta.

En segundo lugar, se explora el comportamiento en los últimos años (2010 a 2016) de los indicadores laborales en el sector, para dar cuenta de sus tendencias y señalar algunos cambios estructurales que se evidencian en el trabajo doméstico en el país. Algunos de estos son: contratación y modalidad de prestación del servicio, cobertura de seguridad social (salud, riesgos laborales, pensiones y protec-

ción frente al desempleo), jornada laboral, remuneración, prima de servicios, subsidios, vacaciones remuneradas y afiliación sindical. En este segundo acápite se llama la atención sobre los defectos en la medición oficial que se realiza actualmente sobre el trabajo doméstico, los cuales propician un alto nivel de subregistro que impide dar cuenta de manera más precisa de los absurdos déficits de derechos laborales que existen en este sector, para que se tomen medidas más acertadas de política pública.¹⁶ Asimismo, se aborda brevemente el marco jurídico y se señalan algunas referencias jurisprudenciales que regulan los derechos y prestaciones en el sector.

Finalmente, y a partir de los resultados de la ENUT (2013) se presenta un perfil de la demanda de trabajo doméstico en el país, en relación, entre otras variables, con los estratos socioeconómicos en los cuales se ubican los hogares empleadores que se benefician de los servicios, las actividades demandadas y de si pagan o no por este servicio.¹⁷ Las conclusiones y recomendaciones se presentan al final del Capítulo 2, con la finalidad de relacionar lo que se presenta en ambos acápites.

14. Por medio de los datos arrojados por la GEIH, a partir de la pregunta número 12 del “Capítulo I. Ocupados”, acerca del rol ocupacional en el que se desempeña, y cruzando otras variables que presenta la encuesta, se buscó caracterizar el perfil socioeconómico de las trabajadoras y trabajadores domésticos del país. Para ello se tomaron las cifras y los promedios anuales desde el año 2010 hasta el 2016, último año con datos disponibles al momento de realizar el análisis. Se tomó este periodo para intentar develar tendencias en las diferentes variables de estudio.

15. La ENUT es el instrumento diseñado por el Dane, en respuesta a lo dispuesto por la Ley 1413 de 2010, la cual regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales (Dirección de Metodología y Producción Estadística-Dimpe, 2014).

16. De particular interés para este estudio es la categoría de identidad étnica. Lamentablemente, todavía es exiguo el desarrollo de la medición de las condiciones laborales según identidad étnica en la GEIH.

17. Con la ENUT se construyó el perfil socioeconómico de los hogares empleadores del servicio doméstico gracias a la pregunta 6 del “Capítulo C. Datos del hogar”, donde se pregunta sobre si, el día en referencia, el hogar recibió ayuda, pagada o no, de una o más personas de otros hogares para labores domésticas. Cabe anotar que a la fecha es la única ENUT disponible y que sus resultados fueron publicados en el año 2013.

1. Un vistazo al trabajo doméstico remunerado en América Latina

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que en América Latina se encuentra el 37 % del trabajo doméstico remunerado en el mundo. América Latina y Asia concentran la mayor proporción de trabajo doméstico y es precisamente en estas regiones donde se ha presentado el mayor incremento de trabajadoras domésticas en las últimas décadas (OIT, 2013)

Se estima que en América Latina alrededor de 18 millones de personas se dedican al trabajo doméstico; si bien existe un amplio consenso sobre la frecuente subestimación de la magnitud de esta categoría de empleo¹⁸ (OIT, 2011). Según la OIT, en el 2013 se registró que el 93 % de las trabajadoras domésticas en América Latina son mujeres, de tal manera que una de cada siete mujeres en la región se dedica al trabajo doméstico remunerado (OIT, 2014). En la mayoría de los países de la región, el servicio doméstico es frecuentemente la puerta de entrada al mercado del trabajo para las mujeres más pobres, con menor nivel de educación y que viven en condiciones de mayor exclusión social; por ejemplo, en relación con su condición de mujeres migrantes, de mujeres negras, de mujeres campesinas o víctimas del desplazamiento forzado por la violencia.

La importancia relativa del trabajo doméstico dentro de la fuerza de trabajo asalariada es mucho mayor para las mujeres que para los hombres. En este sentido, los datos a nivel mundial señalan que el 7,5 % de las mujeres que forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA) asalariada son trabajadoras domésticas, en comparación con solo el 1 % en el caso de los hombres. Asimismo, la participación relativa de las trabajadoras domésticas en el mercado laboral es mucho mayor en las regiones en desarrollo; por ejemplo, en los Estados Árabes y en América Latina y el Caribe las mujeres

18. Entre las causas de esta subestimación se encuentra el hecho de que a menudo a estas trabajadoras no se les reconoce su condición de tales (se les considera, por ejemplo, como un pariente que ayuda), no son capturadas por las encuestas por falta de registro (no se informa sobre su existencia), o porque son migrantes indocumentados o por una clasificación errónea durante la codificación (debido a la amplia variedad de labores que realizan). Por otra parte, la subestimación también se produce porque existen trabajadoras que laboran por días y son contabilizadas como trabajadoras por cuenta propia y no como trabajadoras domésticas.

asalariadas que trabajan en el servicio doméstico representan el 32 % y el 27 %, respectivamente. En cambio, en los países industrializados, tan solo el 1 % de las mujeres asalariadas son trabajadoras domésticas (OIT, 2016).

En América Latina y el Caribe el trabajo doméstico es una de las ocupaciones más afectadas por la informalidad.¹⁹ Según estimaciones de la OIT, un 77,5 % de sus integrantes están en la informalidad, es decir, ocho de cada diez trabajadoras domésticas (OIT, 2015). Las bajas tasas de afiliación a la seguridad social, los reducidos ingresos, las dificultades para la inspección o la falta de mecanismos para la negociación colectiva desprotegen a este sector frente a la informalidad y lo ubican como una de las ocupaciones con mayores déficits de trabajo decente. De hecho, el trabajo doméstico remunerado representa aproximadamente el 10 % del empleo informal en América Latina (OIT, 2015), con salarios iguales o inferiores al 50 % del promedio de ingresos de todas las personas ocupadas (Lexartza, Chaves, & Carcedo, 2016).

Debido a su carácter atípico el trabajo doméstico se considera un “grupo de difícil cobertura” para la seguridad social; de hecho, se estima que mundialmente el 90 % del trabajo doméstico está legalmente excluido de los sistemas de seguridad social (OIT, 2016). A nivel regional, no existe información homogénea sobre la cobertura del trabajo doméstico, aunque la información del Sistema de Información y Análisis Laboral para América Latina y el Caribe (SIALC) de la OIT muestra que, para 2013 la cobertura por parte de los sistemas de pensiones (medida en términos de la proporción de trabajadoras domésticas cotizando activamente) era de un 28 %, indicador muy inferior en comparación con el 47 % correspondiente al total de personas ocupadas. Sin embargo, es importante considerar que las diferencias en los niveles de cobertura son significativas: mientras algunos países han alcanzado tasas superiores al 40 %, otros no lograron superar el 10 % del total (Lexartza, Chaves, & Carcedo, 2016, pág. 14).

19. Según la OIT, “se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o, de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional: el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso al despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas o licencia pagada por enfermedad, etc.)” (OIT, 2003a).

Algunas de las particularidades del trabajo doméstico que han sido documentadas propician el déficit de condiciones dignas y justas de trabajo: la actividad se realiza en un hogar privado, lo cual dificulta el control y la inspección, así como la protección frente a la violencia de género en el lugar de trabajo; las trabajadoras laboran con frecuencia para más de un empleador; existe una alta rotación laboral; el salario en especie es muy frecuente y existe una alta irregularidad en los ingresos percibidos, y las relaciones laborales usualmente no se establecen mediante un contrato de trabajo. Tales factores también están asociados a otras circunstancias, como la falta de reconocimiento legal del trabajo doméstico como una ocupación, la existencia de prácticas discriminatorias, sociales y jurídicas, así como otros elementos socio-culturales que generan una baja valoración social del trabajo doméstico (Carrasco, 2003) y que influyen también en los bajos niveles de remuneración.

Todo ello hace que la vulnerabilidad en el sector del trabajo doméstico remunerado sea mayor en relación con otras categorías de trabajadores, y frente al trabajo precario, la violencia y la discriminación en el lugar de trabajo, el trabajo forzoso y el trabajo infantil. Asimismo, en los casos de mujeres que viven situaciones interseccionales de vulnerabilidad, por encontrarse en migración interna o transfronteriza, ser campesina, indígena o negra, entre otras.

Las mujeres migrantes, en particular, aquellas indocumentadas o en situación migratoria irregular, enfrentan riesgos específicos y son más vulnerables a los trabajos precarios, al trabajo forzoso y a la violencia, debido a la mayor relación de dependencia con los empleadores. Según datos de la OIT, las personas migrantes representan el 17,2 % del total de trabajadores domésticos, de las cuales el 73,4 % son mujeres y 26,6 % son hombres (Lexartza, Chaves, & Carcedo, 2016). Ocurre igual con las trabajadoras en migración transfronteriza, y las trabajadoras domésticas rurales, urbanas u otros tipos de trabajadoras migrantes internas, sobre lo cual hay amplias limitaciones de información que impiden hacer estimaciones confiables (OIT, 2011). Sin embargo, estudios de tipo cualitativo han demostrado la vulnerabilidad acentuada de las mujeres trabajadoras domésticas en los flujos migratorios transnacionales e internos (Hidalgo, 2016).

El trabajo infantil es un fenómeno todavía común en la región y se expresa también en este

sector. Se calcula que en América Latina más de dos millones de niños y niñas se dedican al trabajo doméstico, de los cuales el 90 % son niñas (OIT, 2004). El número de niños y niñas entre los cinco y los 14 años de edad en el trabajo doméstico se estima en 7,4 millones en todo el mundo, quienes por lo general se encuentran en circunstancias limitadas para superar la pobreza y acceder a la educación (OIT, 2013b).

Las causas subyacentes de dicha injusticia están ligadas a fenómenos estructurales y sociales, incluyendo leyes y políticas, órdenes simbólicos y valores en relación con el trabajo de las mujeres y el trabajo del cuidado, relaciones de poder que marcan la configuración de agendas políticas y que moldean prácticas de discriminación e invisibilidad que se normalizan. Asimismo, la brecha entre la voluntad política, las normas y la realidad de los millones de trabajadoras domésticas en la región, generan verdaderos desafíos de efectividad para la transformación de patrones culturales.

2. El trabajo doméstico en Colombia

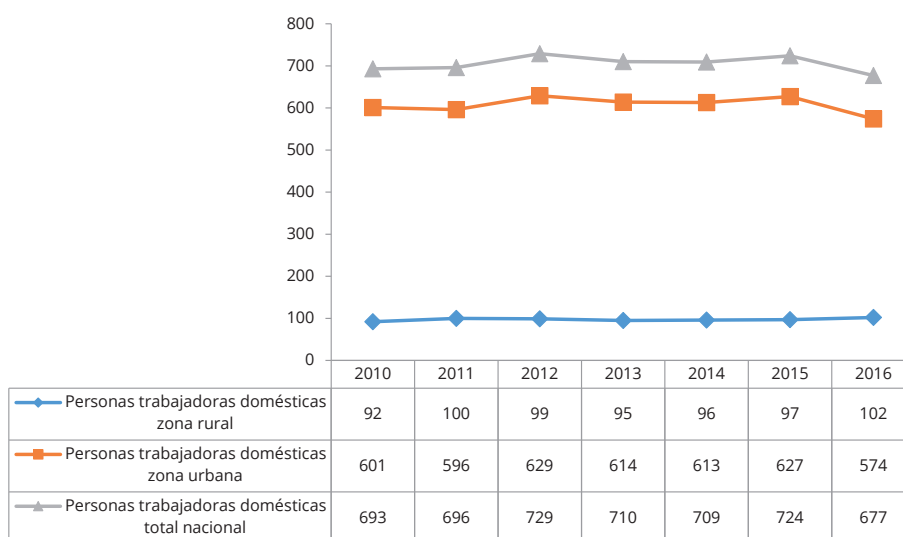
2.1 Ocupación en el sector: un declive solo aparente

Para el año 2016, la GEIH arrojó que el sector del servicio doméstico empleó en el país a 677.218 personas, las cuales representan el 3,1 % del total de ocupados a nivel nacional. De estas, el 95 % son mujeres, siendo el rol ocupacional con más alta participación femenina.²⁰ El índice de ocupación femenina en el país se ubicó en el 42 %, un poco más de nueve millones de mujeres, y el de trabajo doméstico, como proporción del empleo femenino para dicho año, fue del 7,3 %, lo que indica que una de cada 13 mujeres ocupadas en Colombia es trabajadora doméstica.

En la zona urbana el porcentaje de personas ocupadas en el servicio doméstico fue del 3,3 %, que significan unas 574.593 trabajadoras domésticas urbanas; mientras que este porcentaje en la zona rural fue del 2,1 % del total de ocupados, es decir, unas 102.625 trabajadoras domésticas rurales.

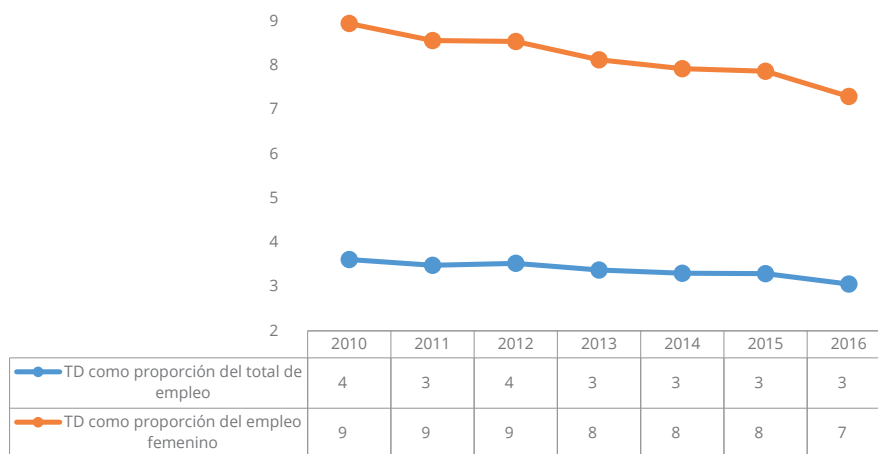
20. El Dane presenta para 2016 los siguientes índices relacionados con la proporción de mujeres en los roles ocupacionales: obrero o empleado de empresa (41 %), obrero o empleado del gobierno (47 %), trabajador por cuenta propia (40 %), patrón o empleador (27 %), trabajador familiar sin remuneración (62 %), trabajador sin remuneración (57 %), jornalero o peón (8,2 %), otro (67 %).

Gráfico 1. Total de personas empleadas en el servicio doméstico, según zona rural, urbana o total nacional, 2010-2016 (cifras en miles)



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Gráfico 2. Trabajo doméstico como proporción del total de empleo y como proporción del empleo femenino, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

En las gráficas 1 y 2 puede verse que la participación del servicio doméstico sobre el total de ocupados a nivel nacional presenta una leve tendencia a la baja en los últimos seis años. Igual ocurre en relación con el empleo femenino. La participación del sector en el total de ocupación en el país disminuyó 0,5 puntos porcentuales en los últimos años, pasando de 3,6 % en 2010 a 3,1 % en 2016. Al analizar la ocupación femenina, se observa que el trabajo doméstico disminuyó su participación en el empleo femenino en casi dos puntos porcentuales,

pues pasó de 8,9 % en 2010 a 7,3 % en 2016.

La zona urbana presenta una mayor reducción del número de ocupados en este sector al pasar del 4,1 % en 2010 al 3,3 % en 2016, de tal forma que en el sexenio 26.886 trabajadoras domésticas urbanas dejaron de ejercer este oficio. Por su parte, el trabajo doméstico como proporción del empleo femenino rural se mantuvo relativamente constante en el período de análisis (2,1 %). Este comportamiento de la ocupación en el trabajo doméstico de la población femenina rural podría derivarse de los ni-

veles más acelerados de incremento en la ocupación femenina rural,²¹ lo cual explica tangencialmente que no hayan disminuido los niveles de demanda de este servicio.

¿Presenta entonces el trabajo doméstico una tendencia a desaparecer?

La caída en los índices de ocupación en el trabajo doméstico a partir de los años ochenta afianzó la idea de que la universalización de la educación básica, la caída de la fecundidad y los procesos de modernización llevarían a su extinción o, en el peor de los casos, a la eliminación de su servidumbre y a la formalización de sus relaciones laborales (Pineda, 2011 y León, 1991). En 1984, dicho índice representó el 18 % del empleo femenino, descendió al 9 % en 1997 y se incrementó hasta el 13 % a principios de los noventa (Pineda, 2011). Al parecer, la participación del trabajo doméstico como proporción del trabajo femenino parece encontrarse en un momento de declive, ya que pasó del 9 % en 2010 al 8 % en 2013 y al 7,3 % en el 2016.

A pesar de lo que pueden presentar las estadísticas, tres argumentos permiten discutir la idea de que el trabajo doméstico está en declive y de que tiende a desaparecer, lo cual con frecuencia se pone sobre la mesa como el “gran peligro de la formalización laboral en el trabajo doméstico”.

En primer lugar, los criterios de medición del trabajo doméstico propician un subregistro ampliado del mismo. En segundo lugar, la subsistencia de los altos índices de informalidad, la falta de alternativas de empleo para mujeres con niveles bajos de calificación, la prevalencia de la personalización de este servicio, así como la reducción en la oferta de servicios sociales del cuidado (como consecuencia del debilitamiento de los Estados de bienestar) hacen posible inferir que el trabajo doméstico está lejos de desaparecer, en especial en los países en desarrollo. Como refiere Pineda, lo que parece evidenciarse es que este tipo de empleo se configura históricamente, y no obedece a una idea de progreso que lleve a su extinción (Pineda, 2011).

Analicemos, en primer lugar, los defectos en algunos aspectos de la medición.

La medición vigente del trabajo doméstico ignora su transformación estructural y por esta razón

se evidencia un declive en las estadísticas acerca del nivel de ocupación y su representación en el empleo femenino.

La GEIH entiende un trabajador o trabajadora doméstica de la siguiente manera:

c. Empleado doméstico. Es aquella persona que le trabaja *a un solo hogar*, realizando actividades propias del servicio doméstico y *recibe por su trabajo un salario en dinero y/o en especie*. Comprende a los sirvientes, conductores, jardineros, porteros de casa, niñeras, amas de llaves, etc. Estas personas pueden vivir o no en el hogar donde trabajan. (Dirección de Metodología y Producción Estadística-Dimpe, 2016) [Énfasis agregado]

De otro lado, para los ocupados, en la encuesta se toma como informantes directos a las personas mayores de 18 años y a las personas de entre 10 y 17 años que trabajen o estén buscando trabajo (Dirección de Metodología y Producción Estadística-Dimpe, 2016). Los criterios establecidos por la GIDH permiten determinar solo parcialmente el perfil y las condiciones laborales de quienes trabajan en el sector: que trabaja en un solo hogar, que recibe un pago en salario o en especie y que es mayor de diez años.

Los inconvenientes de esta definición son, en primer lugar, que el trabajo doméstico interno, así como el externo en un solo hogar, ha disminuido y ha dado paso a la proliferación del trabajo por días y para varios empleadores, como el fenómeno más común; lo que hemos comprobado en los casos de los estudios de Urabá y Cartagena, donde el 36 % y el 31 % de las encuestadas dijeron ser trabajadoras domésticas por días y para varios empleadores. Según los parámetros mencionados, esta proporción tan representativa de trabajadoras estaría por fuera de la medición.

En segundo lugar, la mayor proporción del trabajo doméstico no se remunera. Como se detallará más adelante, cuando se analice el perfil de la demanda del servicio doméstico a partir de la ENUT, apenas el 19 % de los hogares que recibió ayuda externa para realizar labores domésticas admitió haber pagado.

En tercer lugar, las cifras excluyen el trabajo infantil, pues indican como población de referencia a personas mayores de diez años.

21. La tasa de ocupación femenina en la zona rural pasó del 31,2 % en el 2010 al 37,5 % en el 2016, lo que habla de un aumento de 6,3 puntos porcentuales en los últimos seis años.

Finalmente, las categorías de trabajador familiar sin remuneración,²² así como trabajador por cuenta propia²³ pueden estar capturando gran parte del trabajo doméstico: la primera, en relación con los casos en los cuales la persona no recibe remuneración en dinero o en especie, pero brinda ayuda doméstica externa a otro(s) hogar(es), y también en el caso del trabajo doméstico interno; la segunda, porque podría contener a aquellas personas que trabajan por días para varios empleadores.

Este fenómeno había sido advertido por Magdalena León hace casi tres décadas cuando observaba que la medición del trabajo doméstico excluía a las trabajadoras domésticas externas y por días, modalidades en expansión frente al trabajo doméstico interno (León, 1989, pág. 326, y León, 1991, págs. 29-31).

Así las cosas, la ocupación en el sector presenta un agudo subregistro, lo que significa que una gran cantidad de personas que realizan este oficio no se refleja en las estadísticas oficiales; por tanto, carece de rigurosidad sugerir que los índices de ocupación que se presentan en el sector están apegados a la realidad y a la estructura del sector.

En segundo lugar, no está en declive y no puede desaparecer porque no existen las condiciones para que ello ocurra.

El trabajo doméstico no es un asunto de estatus social, en la mayoría de los casos (Herranz, 1998); es la respuesta a la crisis del cuidado, a la incorporación de las mujeres al trabajo formal y al envejecimiento de la población. Las necesidades sociales no resueltas con el escaso desarrollo del Estado de bienestar, por una parte, hicieron que las personas dependientes fueran atendidas mediante contratos privados prácticamente invisibles (Mestre i Mestre, 2006, pág. 41); por otra parte, la falta de oferta de servicios accesibles de cuidado ocasiona que las mujeres que se ubican en los estratos socioeconómicos más bajos demanden también trabajo doméstico, lo cual explica que la mayor proporción de la demanda en Colombia se encuentre en hogares

de estos estratos, como se mostrará más adelante. La demanda de servicio doméstico por parte de los estratos socioeconómicos más bajos genera una zona gris frente al acceso a derechos para las trabajadoras. Así pues, en tanto prevalezca la división sexual del trabajo y el Estado falle en la provisión de servicios sociales del cuidado, las mujeres de clases bajas y clase media continuarán requiriendo de estos servicios. Como refiere Amorós, el fuerte desmantelamiento de la función social del Estado y la desregulación del mercado de trabajo que la globalización neoliberal ha venido produciendo de manera sistemática, provocan que las mujeres queden expuestas a condiciones de mayor vulnerabilidad social y precarización laboral que los hombres (Amorós, 2005, citado por Hidalgo, 2016).

Por otra parte, el trabajo doméstico sigue siendo una solución intermedia para las mujeres que se integran al mercado laboral ante la prevalencia de los roles tradicionales en la división de tareas en los hogares. De acuerdo con los resultados de la ENUT, las mujeres tienen una participación mayor en 26 puntos porcentuales a la de los hombres en el cuidado no remunerado, y le dedican tres veces el tiempo que aquellos (6:35 vs. 2:00); y cuatro veces en el caso de las mujeres rurales (7:37 vs. 1:53). El tiempo que se dedica al cuidado no varía considerablemente frente a factores como la edad o el nivel educativo; de otro lado, muchas mujeres se ven obligadas a asumir las actividades de cuidado de otras mujeres (de manera remunerada o como parte de sus redes de apoyo), para sustentar su participación en el mercado laboral (Osorio, 2015, pág. 36). En realidad, lo que el trabajo doméstico permite no es que las mujeres trabajen fuera de casa, sino que los hombres sigan sin hacerlo dentro (Ehrenreich & Hoschild, 2002).

Los índices de desempleo en el sector podrían ser un tercer argumento para evidenciar la expansión de la demanda del trabajo doméstico; contrario a la tesis de su inminente desaparición y a la aparente tendencia de contracción del sector. Solo que las modalidades de trabajo doméstico en expansión no hacen parte de la medición. Otras posibilidades de análisis estarían dadas por la integración de las mujeres en el trabajo doméstico a otros roles ocupacionales o sectores, o su salida del mercado laboral como población “inactiva”.

En el año 2016, el 5,2 % del total de desempleados a nivel nacional eran trabajadoras del sector de

22. El Dane define “trabajador familiar sin remuneración” a “la persona no remunerada (no recibe salario en dinero ni en especie), que trabajó por lo menos 1 hora en la semana de referencia, en una empresa económica explotada por una persona emparentada con él que reside en el mismo hogar”.

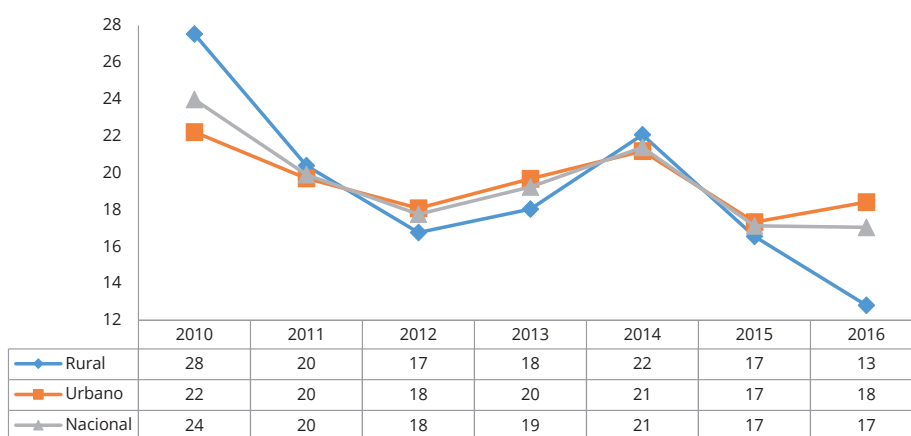
23. El Dane define “trabajador por cuenta propia” como “las personas que explotan su propia empresa económica o que ejercen por su cuenta una profesión u oficio con ayuda o no de familiares, pero sin utilizar ningún trabajador (empleado u obrero) remunerado”.

servicio doméstico, lo que equivale a unas 117.232 personas. El nivel de desempleo en el sector se duplicó en la zona rural, en donde fue del 10,7 %, mientras que en la zona urbana llegó al 4,5 %. El desempleo en el trabajo doméstico presenta una tendencia a la baja desde el año 2010, tendencia que se marca mucho más en la zona rural, donde pasó del 17,7 % en el año 2010 al 10,7 % en el 2016.

De otro lado, y como puede verse en el Gráfico

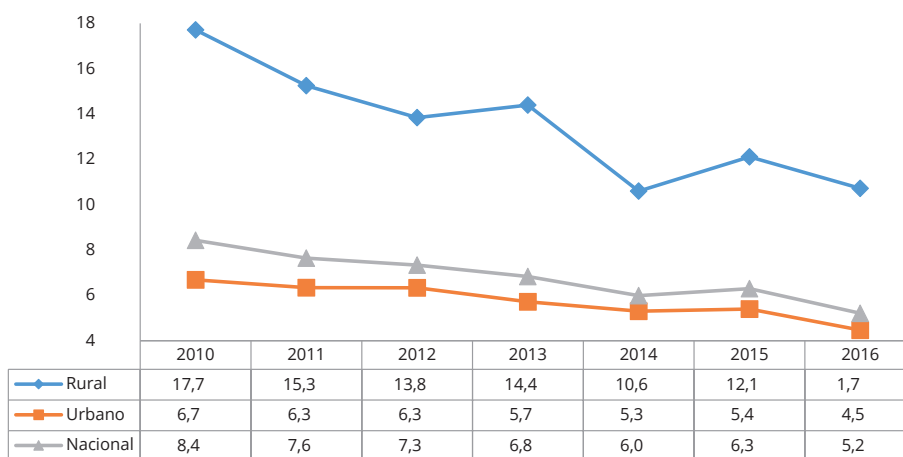
4, en las diferentes regiones del país hay una tendencia constante a la baja en la duración del desempleo en el trabajo doméstico, la cual disminuyó de 24 meses en el 2010 a 18 en el 2016 en el total nacional. Este indicador guarda la misma tendencia para trabajadoras rurales y urbanas, pues se redujo para las primeras de 28 a 13 meses entre 2010 y 2016, y para las segundas de 22 meses a 17 en el mismo periodo.

Gráfico 3. Evolución del desempleo en el sector del servicio doméstico, según zona, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Gráfico 4. Duración promedio del desempleo en el servicio doméstico en meses, según zona, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

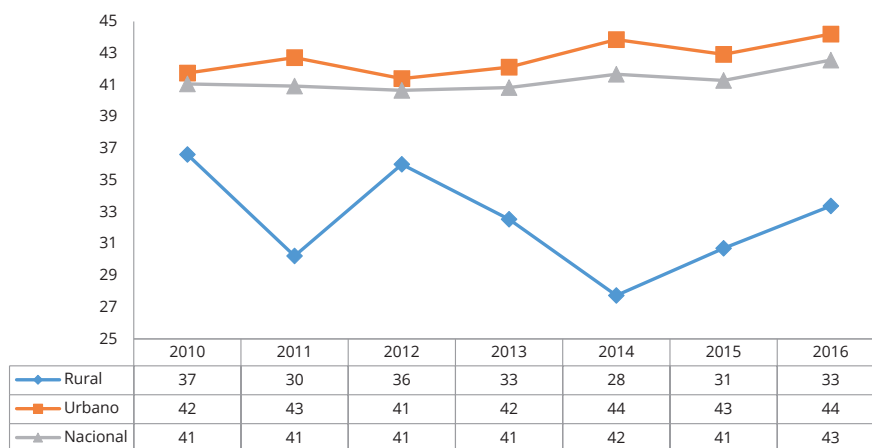
Para el año 2016, la GEIH permitió determinar que el tiempo de trabajo promedio de una trabajadora doméstica a nivel nacional fue de 43 meses, unos 3,6 años. En la zona urbana fue de 44 meses,

y en la zona rural de 33. Para el periodo en estudio puede verse que tanto a nivel nacional como urbano el promedio de meses trabajados por una doméstica permanece relativamente constante,

mientras que en la zona rural el número de meses promedio de trabajo tiende a bajar y jamás alcanza el promedio de meses registrado en las zonas urbana y promedio nacional. Los índices de duración en el empleo, que reflejan la estabilidad laboral, parecen ser congruentes con lo que mide la GEIH

en el trabajo doméstico; esto es, el trabajo doméstico que se remunera en salario o en especie para un solo hogar. Sin embargo, al incluirse el trabajo para varios empleadores (una proporción que sería bastante representativa, como ya se mencionó), las cifras serían bastante distintas.

Gráfico 5. Evolución del promedio de trabajo en meses de una empleada doméstica, según zona, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

2.2 Características sociodemográficas de las trabajadoras domésticas²⁴

2.2.1 Estrato socioeconómico

El 73 % de las personas en el sector del servicio doméstico se ubicó en los estratos socioeconómicos bajo-bajo y bajo, en el 2016; presentándose un robustecimiento en la representación de dichos estratos en el sector en los últimos años. Para el año 2016, el 37 % del sector se ubicó en el estrato bajo-bajo, y el 36 % en un estrato bajo; el 16 % dijo pertenecer al estrato medio-bajo y el 4 % al estrato medio. Por otra parte, el 6 % afirmó pertenecer a los estratos alto y medio-alto. La ubicación de trabajadoras domésticas en estratos alto o medio-alto suele explicarse por ser trabajadoras residentes y porque este es el estrato del hogar empleador.

Como puede leerse en el Gráfico 6, el número de trabajadoras para cada estrato socioeconómico presenta variaciones en el periodo de estudio. La variación más significativa se encuentra en los es-

tratos bajo-bajo y bajo, que aumentó cuatro puntos porcentuales, pasando del 69 % en 2010 al 73 % en 2016. Esto se debe, probablemente, a un empeoramiento en la situación socioeconómica de las trabajadoras, o a que las personas que se han integrado al sector en los últimos años corresponden a dichos estratos. En otra dirección, la participación de las trabajadoras de los estratos más altos muestra una clara tendencia a reducirse con el tiempo, al pasar del 8,4 % (correspondientes a los estratos medio-alto y alto en 2010), al 5,8 % en 2016; esto se podría relacionar con la reducción del trabajo doméstico interno entre estos estratos socioeconómicos.

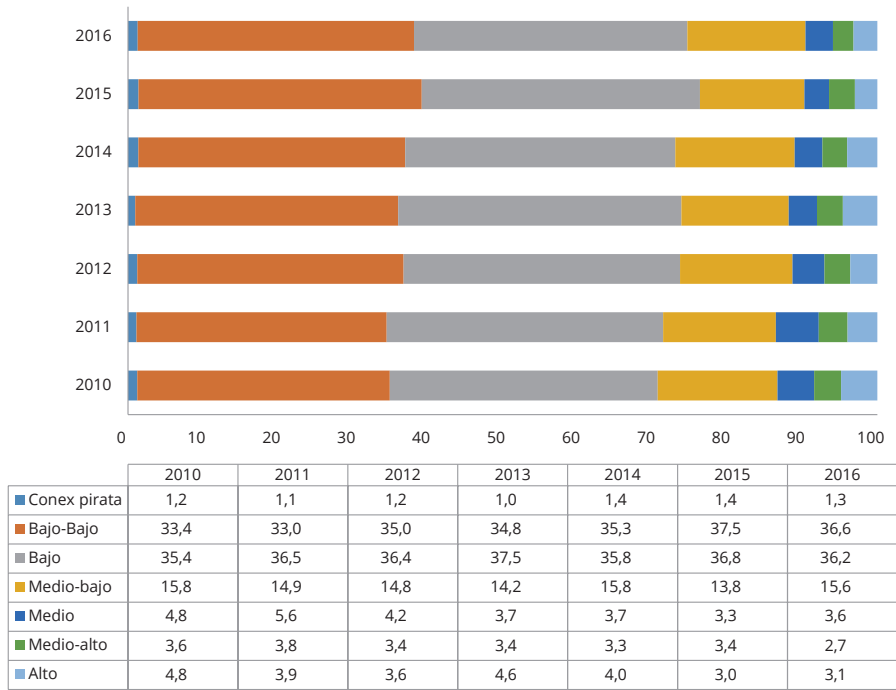
La representatividad de los estratos socioeconómicos bajo-bajo y bajo para las trabajadoras domésticas urbanas y las rurales se presenta en ambos casos con una clara tendencia a expandirse; si bien se evidencia que las trabajadoras domésticas rurales son más empobrecidas. En el primer caso, se observa una dinámica similar a la nacional, la cual pasó del 67 % en 2010 al 71 % en 2016. Pero para el caso de las trabajadoras domésticas rurales, la representatividad de los estratos más bajos es todavía mayor, de tal modo que para 2010, el 82 % se ubicaba en los estratos bajo-bajo y bajo, y para el 2016 esta

24. Para construir un perfil socioeconómico de las trabajadoras domésticas en el país se acudió a los indicadores capturados por la GEIH, en el periodo comprendido entre los años 2010 y 2016.

cifra ascendió al 83 %. Adicionalmente, en las zonas rurales es mayor la proporción de trabajadoras domésticas para quienes no se puede determinar su

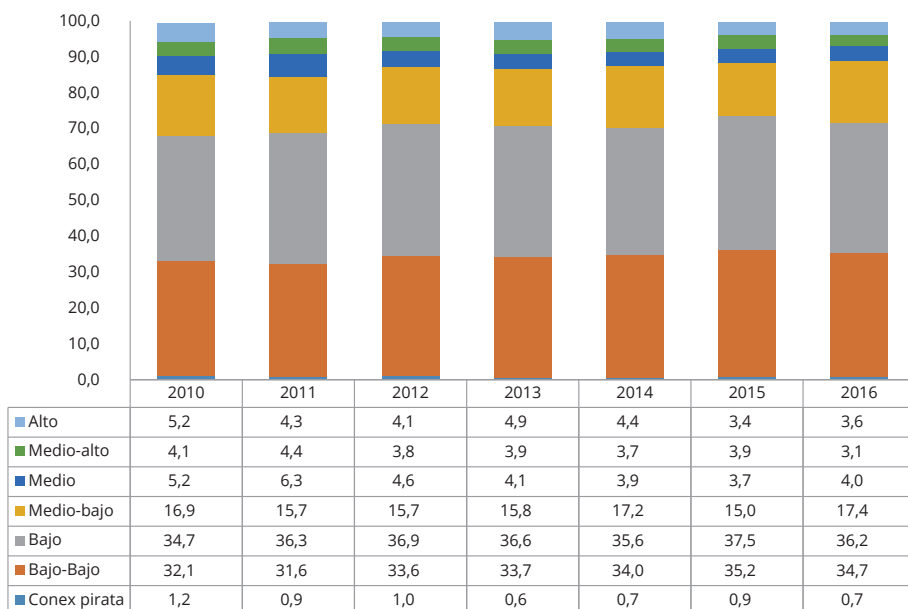
estrato socioeconómico al contar con una conexión eléctrica ilegal (pasaron del 1,3 % en 2010 al 4,4 % en 2016).

Gráfico 6. Estrato socioeconómico de las trabajadoras domésticas, total nacional, 2010-2016



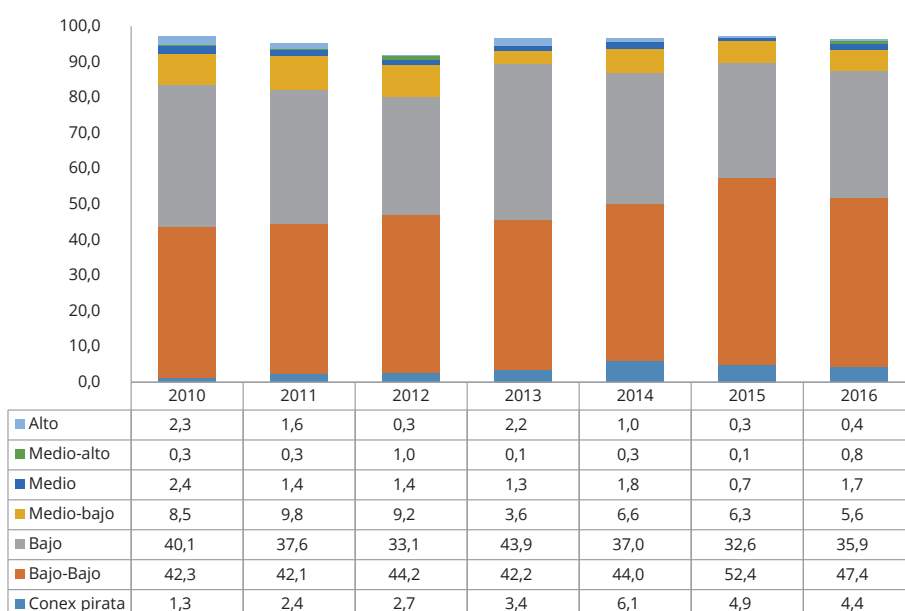
Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Gráfico 7. Estrato socioeconómico de las trabajadoras domésticas, zona urbana, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Gráfico 8. Estrato socioeconómico de las trabajadoras domésticas en zona rural, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

2.2.2 Nivel educativo

Las trabajadoras domésticas completaron estudios de escuela primaria, predominantemente. La GEIH para el año 2016 muestra que un 38,6 % de estas habían cursado su primaria, un 26,9 % el nivel de media técnica, un 22,5 % habían terminado su básica secundaria, y solo un 7 % habían alcanzado estudios de educación superior. Por otra parte, el 4,9 % de las trabajadoras domésticas a nivel nacional no habían cursado ningún nivel educativo.

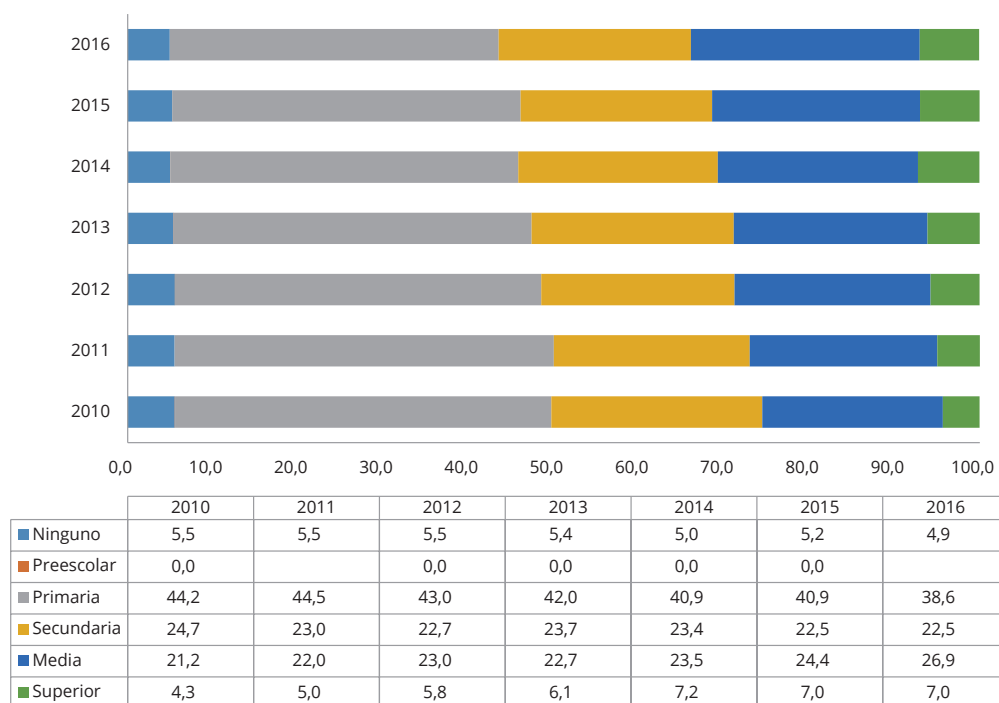
Las cifras muestran que desde 2010, el nivel educativo de las trabajadoras domésticas experimenta cierto incremento, determinado básicamente por la expansión de la proporción de trabajadoras domésticas con estudios de media técnica, la cual pasó del 21 % en 2010 al 27 % en 2016, de tal forma que la proporción de trabajadoras con estudios de primaria y secundaria presenta un leve decremento. Los índices de analfabetismo, sin embargo, se han mantenido alrededor del 5 % en el período de estudio.

Un comportamiento similar a los promedios nacionales se observa en las trabajadoras domésticas urbanas. A 2016, la proporción de trabajadoras con educación primaria alcanzó el 38 %, básica secundaria el 2,6 %, educación media técnica el 27 % y educación superior el 7,3 %, mientras que el anal-

fabetismo se ubicó en el 4,5 %. Esas cifras reflejan una expansión de cinco puntos porcentuales en las trabajadoras con educación media técnica, y de dos para aquellas con educación superior, una reducción de cinco puntos en aquellas con educación básica primaria, y otra de 0,8 en los niveles de analfabetismo (entre 2010 y 2016). Estas cifras indican que, tanto en la zona urbana como en el promedio nacional, el nivel educativo de las trabajadoras ha venido aumentado con el pasar de los años.

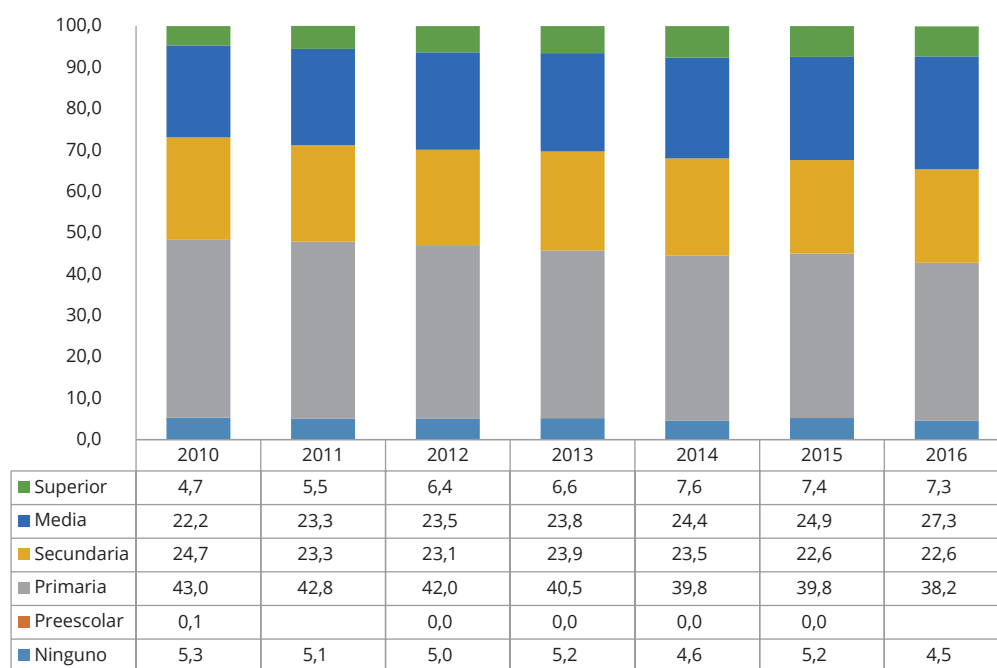
La estructura del trabajo doméstico rural en relación con los niveles educativos alcanzados guarda distancia de lo observado para las trabajadoras domésticas urbanas. Para las rurales, entre 2010 y 2015, la proporción de trabajadoras con un nivel de educación básico se mantuvo en promedio en un 49 %, y descendió al 41 % en 2016. La categoría de media técnica es la que presenta una mayor expansión en el período de estudio, pues pasó del 14 % en 2010 al 24 % en 2016; también el número de trabajadoras domésticas con educación superior aumentó, al pasar del 1,7 % en 2010 al 5,3 % en 2016. Los niveles de analfabetismo, sin embargo, se han mantenido para el período de estudio en el 7 %, casi tres puntos porcentuales más que en el caso de las trabajadoras urbanas.

Gráfico 9. Evolución del nivel educativo de las trabajadoras domésticas, total nacional, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Gráfico 10. Evolución del nivel educativo de las trabajadoras del servicio doméstico, zona urbana, 2010-2016



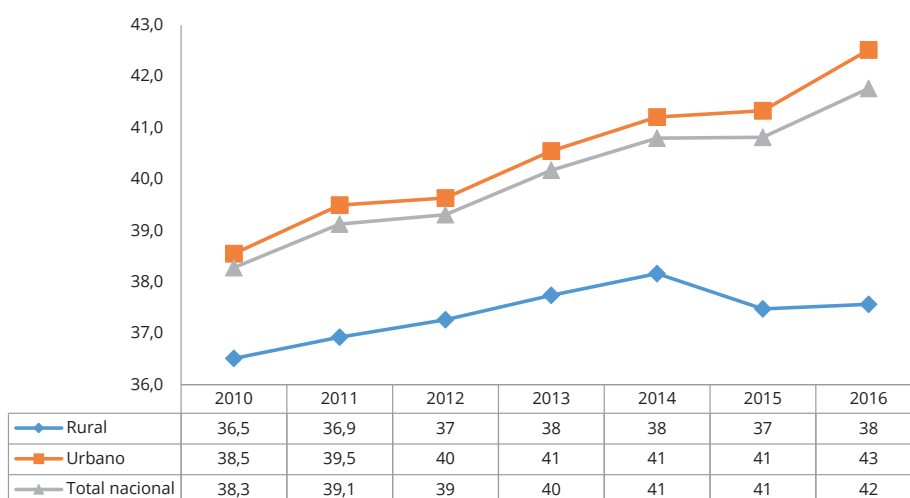
Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Gráfico 11. Evolución del nivel educativo de las trabajadoras domésticas, zona rural, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Gráfico 12. Evolución de la edad promedio de trabajadoras domésticas, según zona, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Considerando lo hasta aquí analizado, es paradójico que a pesar del lento pero progresivo incremento en los niveles de educación de las trabajadoras domésticas, las mismas parecen ubicarse de manera casi invariable en los estratos socioeconómicos más bajos.

2.2.3 Una población en envejecimiento

Las estadísticas reflejan que el promedio de edad de las trabajadoras domésticas presenta un aumento sostenido, de tal manera que la población que se ubica en este sector está envejeciendo tanto en las

zonas urbanas como en las rurales. De este modo, el promedio de edad nacional en el sector pasó de 38 años en 2010 a 42 en 2016. En las zonas urbanas, la edad promedio se elevó de 38 a 43 años en el mismo período. Por su parte, en la zona rural la edad promedio de las trabajadoras domésticas mostró un aumento más discreto, situándose siempre por debajo del promedio nacional y urbano, pasando de 36 a 38 años de edad entre 2010 y 2016.

El Gráfico 13 presenta la composición del trabajo doméstico por rangos de edad para el período 2010-2016. Al hacer el análisis de la información presentada, se encuentra que poco más de la mi-

tad de las trabajadoras domésticas en el país, un 56,3 %, tienen 40 o más años de edad. Esto se produce como resultado de que el rango de 40 a 50 años se mantuvo más o menos constante, y de que los rangos 51-59 y 60 o más, se expandieron cinco y cuatro puntos porcentuales, respectivamente. El número de personas que se ubican en este rango de edad tiende a incrementarse, lo que confirma que este es un oficio al cual se dedican predominantemente mujeres adultas. Las personas menores de edad (entre 10 y 17 años para el diseño de la GEIH) sumaron el 1,9 % del total de trabajadoras en el servicio doméstico en el país a 2016.

Gráfico 13. Evolución de los rangos de edad de las trabajadoras domésticas, total nacional, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

En la zona urbana del país también se observó un aumento progresivo del número de trabajadoras en los rangos de edad más elevados. En este caso, fue más elevada la proporción de trabajadoras domésticas mayores de 40 años que aquella del promedio nacional, la cual alcanzó el 59 % para 2016; se aclara, sin embargo, que los rangos de 51-59 y 60 o más años de edad fueron los que más se expandieron en el período de estudio (seis y cuatro puntos porcentuales, respectivamente). Como consecuencia de ello, los rangos de edad de 18 a 28 y

29 a 39 años presentan una reducción de siete y tres puntos porcentuales, respectivamente.

En el trabajo doméstico rural se invierte la dinámica advertida en las zonas urbanas, de tal manera que en un 55 % lo realizan personas entre los 18 y 39 años. Sin embargo, hubo una expansión en el número de personas mayores de 40 años en este oficio en las zonas rurales en el período de estudio, proporción que se incrementó del 38 % en 2010 al 42 % en 2016.

Gráfico 14. Evolución en los rangos de edad de las trabajadoras domésticas, zona urbana, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

En relación con el rango de edad de 10 a 17 años, en las zonas rurales la proporción dobla a la registrada en las zonas urbanas, si bien en ambos casos se muestra una reducción sustancial que va del 5 % al 3,3 % en las zonas rurales, y del 3 % al 1,7 % en las zonas urbanas, para los años 2010 y 2016, respectivamente.

La GEIH también permite conocer la edad mínima entre las trabajadoras domésticas, donde, a nivel nacional, fue de 13 años en el 2016. Igualmente, este instrumento captura la edad máxima entre las trabajadoras, la cual fue de 87 años de edad a nivel nacional para este mismo año. Esto nos permite vislumbrar una problemática extendida en el sector, donde es frecuente encontrar que las mujeres se inician a muy temprana edad en este oficio y, a su vez, presentan dificultades para retirarse del oficio en su edad adulta, tras un gran déficit de protección social. Frente a la edad mínima es importante tener presente el límite de la GIDH mencionado anteriormente, el cual solo incluye en su medición a personas mayores de diez años. Es muy probable que la edad mínima promedio sea aún menor si esta encuesta integrara

plenamente en sus indicadores el trabajo infantil doméstico.

Aunque la edad mínima de las trabajadoras domésticas aumentó en el año 2016, la edad promedio en los cinco años anteriores entre las trabajadoras de menor edad fue de 11 años a nivel nacional, de 12 años en la zona urbana y de 11 años en la zona rural.

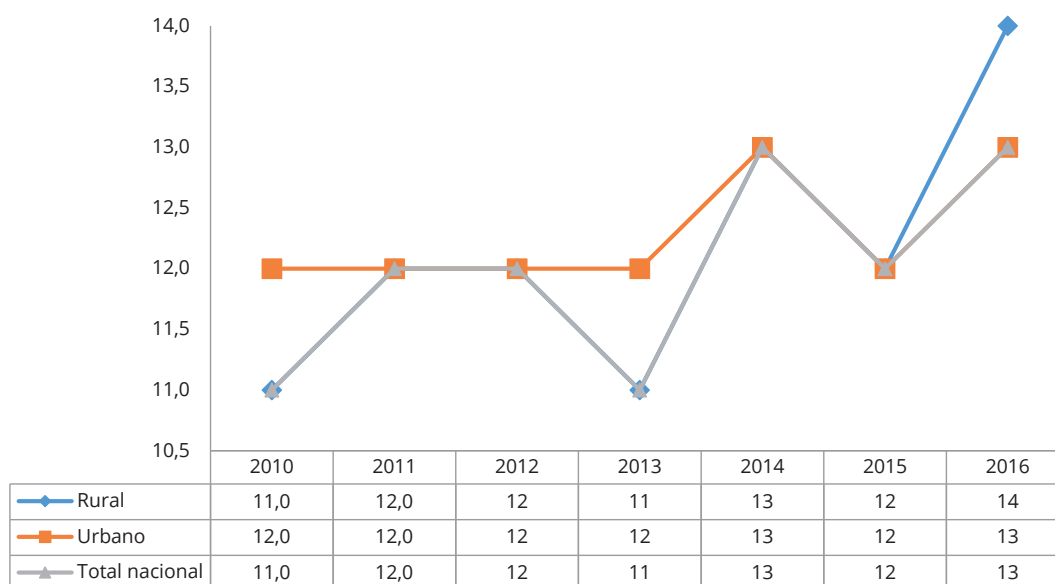
En contraste, la edad máxima hallada entre las trabajadoras domésticas presenta un comportamiento similar entre el total nacional y la zona urbana, en donde se observa un incremento sostenido hasta el 2014, cuando se ubicó en 99 años. Para los años posteriores presenta una disminución, llegando a los 87 años en el 2016 en el promedio nacional y para las zonas urbanas. En la zona rural, hasta el año 2013, la edad máxima de una trabajadora rural iba en aumento, alcanzando una edad promedio de 86 años; pero entre 2014 y 2016 se redujo y alcanzó una edad máxima promedio de 76 años en el 2016. Así las cosas, se observa una edad máxima y mínima promedio mayores en las zonas urbanas.

Gráfico 15. Evolución en los rangos de edad de las trabajadoras domésticas, zona rural, 2010-2016



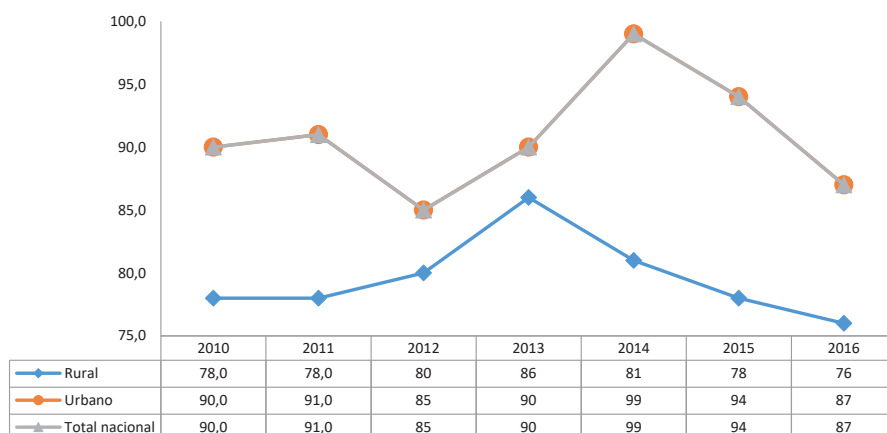
Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Gráfico 16. Evolución de la edad mínima encontrada entre las trabajadoras domésticas, según zona, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Gráfico 17. Evolución de la edad máxima encontrada entre las trabajadoras domésticas, según zona, 2010-2016



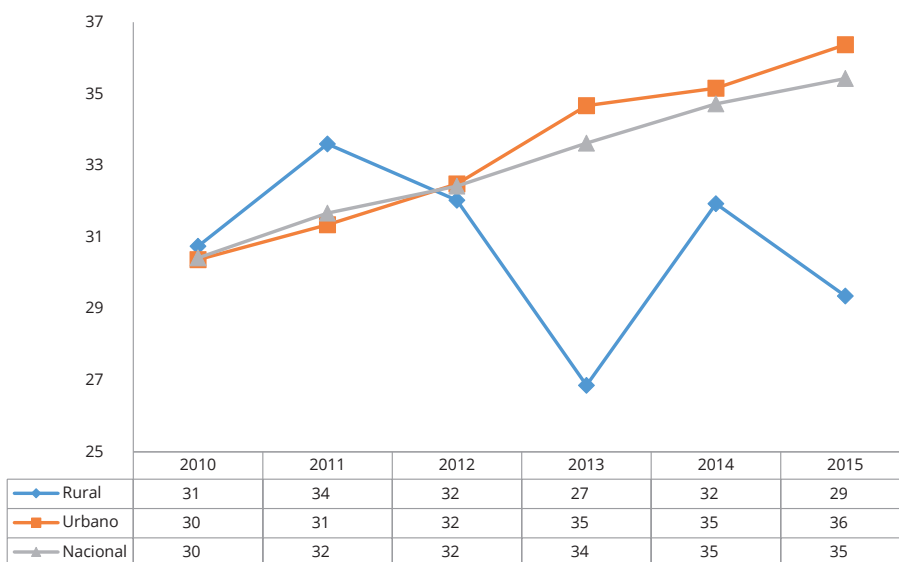
Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016)

2.2.4 Jefatura de hogar

La GEIH indica que un 35 % de las trabajadoras domésticas ostentaron el rol de jefas de hogar en 2015, es decir, más de 253 mil trabajadoras. Dicho porcentaje fue del 36 % para la zona urbana y del 29 % para la rural. Como puede verse en el Gráfico

18, el porcentaje de trabajadoras que afirman ser jefas de hogar aumentó paulatinamente en el trabajo doméstico urbano, pasando del 30 % en 2010 al 36 % en 2015. En el caso del trabajo doméstico rural, el índice presenta una cierta fluctuación en los últimos años, alcanzando el 34 % en 2011, el 32 % a 2014, y descendiendo al 29 % en 2015.

Gráfico 18. Evolución del número de personas que ostentan el rol de jefe de hogar en el trabajo doméstico, según zona, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Es oportuno señalar que en el diseño de la GEIH no se realiza una distinción entre jefatura de hogar y cabeza de familia, entendiendo como jefe(a) de hogar a la persona que es reconocida por los demás miembros del hogar como tal, y que además aporta

la mayor parte de la manutención de la familiar²⁵.

25. En la GEIH establece al jefe (a) de hogar teniendo en cuenta dos aspectos: a. La consideración subjetiva por parte de los miembros del hogar al establecer la persona como “jefe (a) del hogar”; b. La persona que dentro del hogar aporta la mayor parte de la manutención, de acuerdo a los ingresos aportados (Dane, 2015).

2.3 Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas

Para realizar un acercamiento a las condiciones laborales bajo las cuales se encuentran realizando su trabajo las personas en el sector del trabajo doméstico remunerado en el país se retomaron los datos arrojados por la GEIH en torno al tipo de contrato bajo el cual prestan el servicio, afiliación al sistema de seguridad social (salud, ARL, fondo de cesantías y pensión), jornada laboral, salario, prima de navidad, subsidios laborales, vacaciones, conciliación de la vida laboral y familiar, accidentes en el lugar de trabajo, estabilidad laboral y nivel de satisfacción con su empleo. Es importante recordar que las condiciones laborales que presentan las estadísticas corresponden a trabajadoras domésticas mayores de diez años, que trabajan para un solo hogar y que reciben una remuneración, sea a manera de salario o de pago en especie, como se describió en la primera parte. Para las que están por fuera de las estadísticas, esto es, aquellas que trabajan por días para varios empleadores o aquellas que no reciben remuneración, los índices de informalidad y desprotección son todavía mayores.

En efecto, las relaciones de servidumbre continúan siendo parte de los patrones socioculturales que refuerzan las lógicas de discriminación basados en la clase, la raza y el género, categorías que vinculan los trabajos de menor valoración social y mayor precariedad a las mujeres pobres, con cierta identidad étnica o migrantes, y que refuerza su naturalización como profesiones u oficios naturalmente femeninos (Pineda, 2011). Las necesidades de trabajo de muchas mujeres que se encuentran en la pobreza, que han sufrido el desplazamiento forzado por la violencia y que viven multiplicidad de circunstancias que crean un marco de fragilidad económica para ellas y sus familias, las obligan a aceptar empleos con pocas o ninguna garantía laboral, y las ponen en una situación de precariedad laboral.

Veamos, entonces las condiciones de trabajo que registran las estadísticas nacionales para este sector.

2.3.1 Contratación y modalidad de prestación del servicio

Si bien un contrato de trabajo escrito no es, *stricto sensu*, garantía de condiciones de trabajo decente, sí es indicativo de algún nivel de formalización, y también una herramienta para exigir derechos y acceso a la justicia. Por el contrario, la falta de este incrementa la vulnerabilidad de las trabajadoras

frente a la explotación y el abuso, pues favorece la falta de claridad frente a las funciones, el horario de trabajo, el reconocimiento de horas extras y, en general, el marco de derechos y obligaciones que rigen la relación de trabajo. Esto es algo que se reafirmó en los testimonios de las trabajadoras participantes en el proceso de investigación, a los que más adelante se hará referencia.

La informalidad en la contratación es la regla general en el trabajo doméstico en Colombia. Apenas una de cada diez trabajadoras en el país cuenta con un contrato de trabajo escrito, índice que se ha mantenido constante en el período de estudio, de tal manera que apenas alrededor de 66.000 trabajadoras contaban con él a 2016. De este pequeño margen de personas que cuentan con contrato escrito, el 71,8 % afirma que es a término indefinido y, el 28,2 %, a término fijo, dándose una leve tendencia al alza en estos últimos.

Dichos índices para las zonas rurales y urbanas se corresponden plenamente con el comportamiento observado en los promedios nacionales presentados; es decir, en ambos casos, solo una de cada diez trabajadoras domésticas cuenta con contrato de trabajo escrito. Si bien estas cifras se han mantenido constantes en los últimos años, en la zona rural el contrato escrito disminuyó en 1,7 puntos porcentuales entre 2010 y 2016. En el caso de las trabajadoras rurales que cuentan con él, los contratos a término fijo crecieron de manera más acelerada, al pasar del 12 % en 2010 al 31 % en 2016.

En relación con la modalidad de prestación de servicios, la GEIH permite hacer un acercamiento al número de trabajadoras domésticas externas y residentes o internas.²⁶ Según esta encuesta, para 2016, el 17 % de las personas en el sector prestaban sus servicios bajo la modalidad

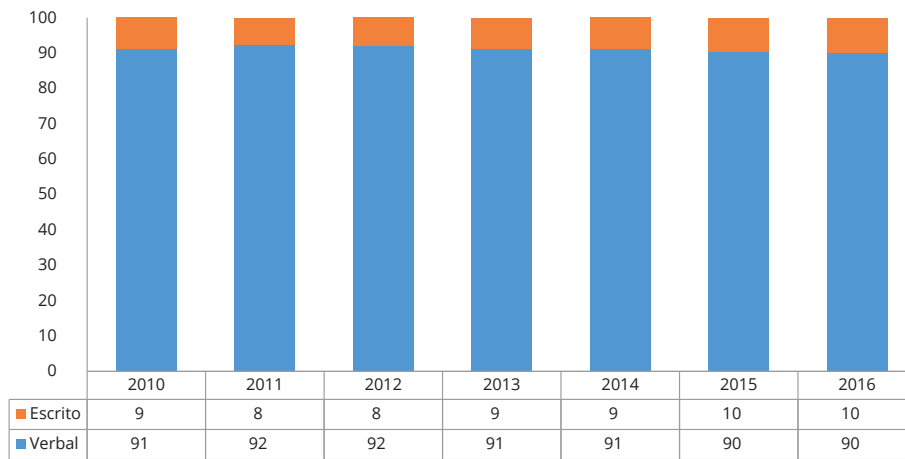
26. Para calcular el número de trabajadoras internas, y, debido a que la GEIH no permite definir de manera exacta el número de trabajadoras bajo esta modalidad, se tomó como referencia el número de trabajadoras domésticas que al momento de la encuesta, en la pregunta “¿Dónde realiza principalmente su trabajo?”, respondieron la opción “En esta vivienda” (Dirección de Metodología y Producción Estadística-Dimpe, 2016). De esta manera, el número de trabajadoras domésticas que respondieron que su trabajo lo realizan principalmente en la vivienda en la que se encuentran, se asume como el número de trabajadoras domésticas internas, debido a que la GEIH encuesta a las personas que habitan en el hogar en referencia, y, al vivir y ejercer como trabajadoras domésticas en este hogar, las convierte en trabajadoras internas.

de trabajo doméstico interno, lo que equivale a 118.000 personas. Dicha proporción presenta cierto declive en los últimos años, pues representó el 22 % en el año 2010.

La proporción de trabajo doméstico residente entre los hombres es mayor pues se ubicó en el 22 % en esta modalidad. En valores absolutos, encontramos que alrededor de 8.000 hombres y 110.000 mujeres prestan sus servicios bajo la modalidad de trabajo doméstico interno.

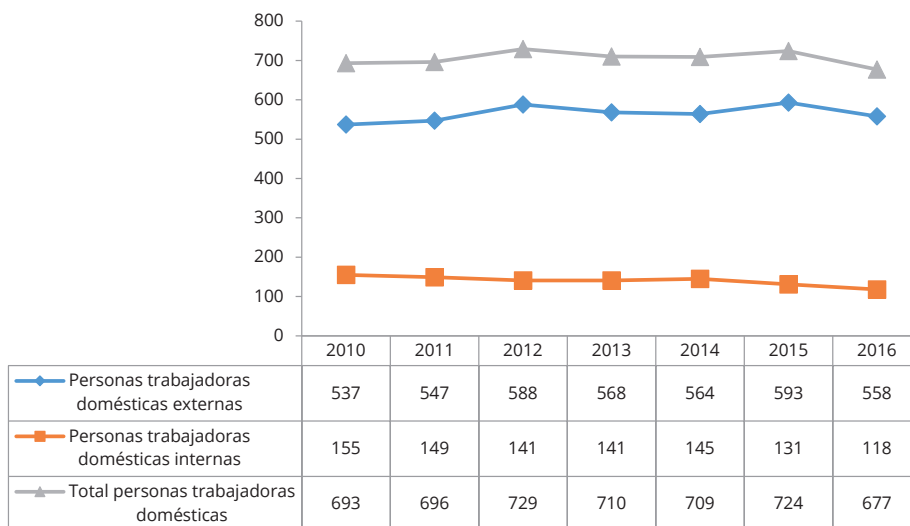
La comentada disminución paulatina en la proporción de trabajadoras domésticas internas o residentes se expresa tanto en contextos urbanos como rurales. En el caso del trabajo doméstico rural se observa una disminución de cinco puntos porcentuales en la representación del trabajo doméstico interno en el total del sector, pues pasó del 19,5 % al 15,3 % entre 2010 y 2016. En referencia al trabajo doméstico en zonas urbanas la proporción cayó del 23 % en 2010 al 18 % en 2016.

Gráfico 19. Evolución del número de trabajadoras domésticas, según tipo de contrato, total nacional, 2010-2016



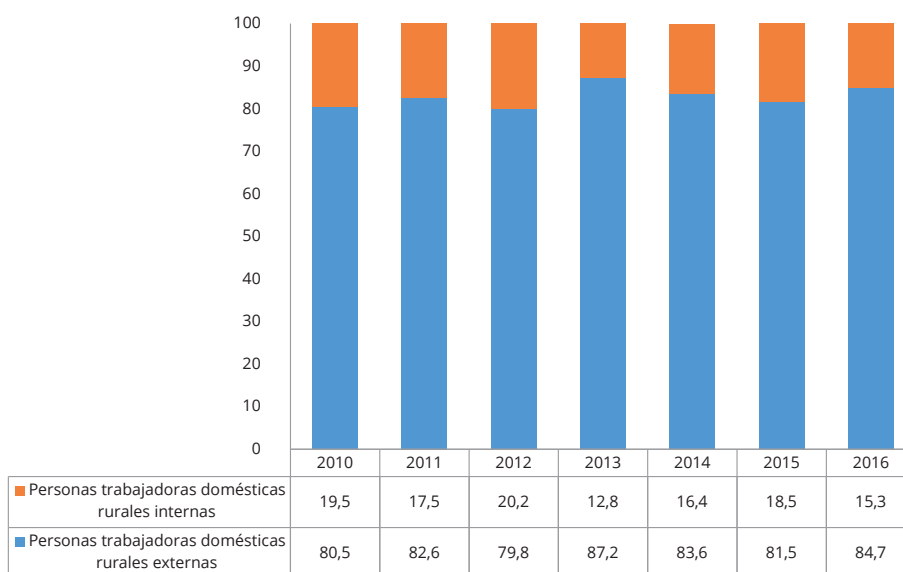
Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Gráfico 20. Número de personas según modalidad de prestación del servicio en el trabajo doméstico, 2010-2016 (cifras en miles)



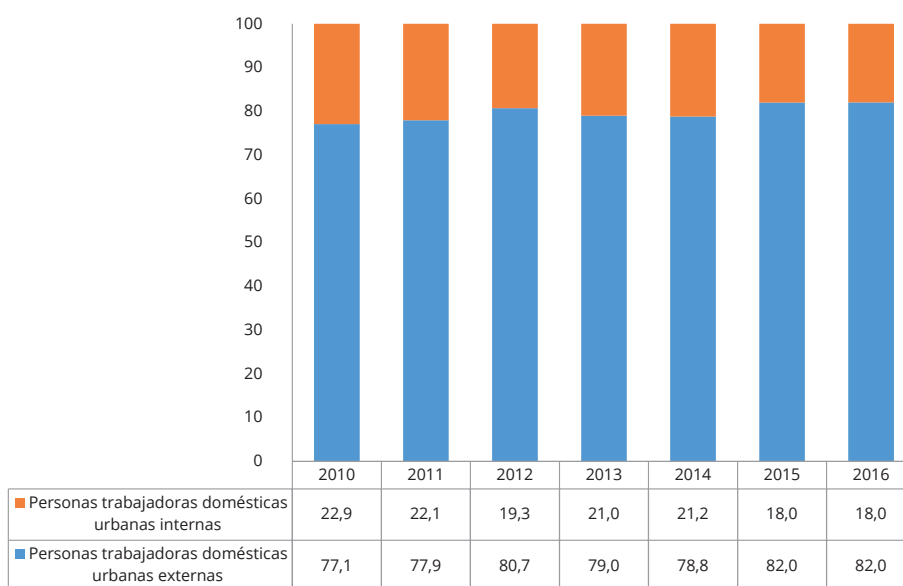
Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Gráfico 21. Porcentaje de personas trabajadoras domésticas rurales, según modalidad bajo la que prestan el servicio, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Gráfico 22. Porcentaje de personas trabajadoras domésticas urbanas, según modalidad bajo la que prestan el servicio, 2010-2016



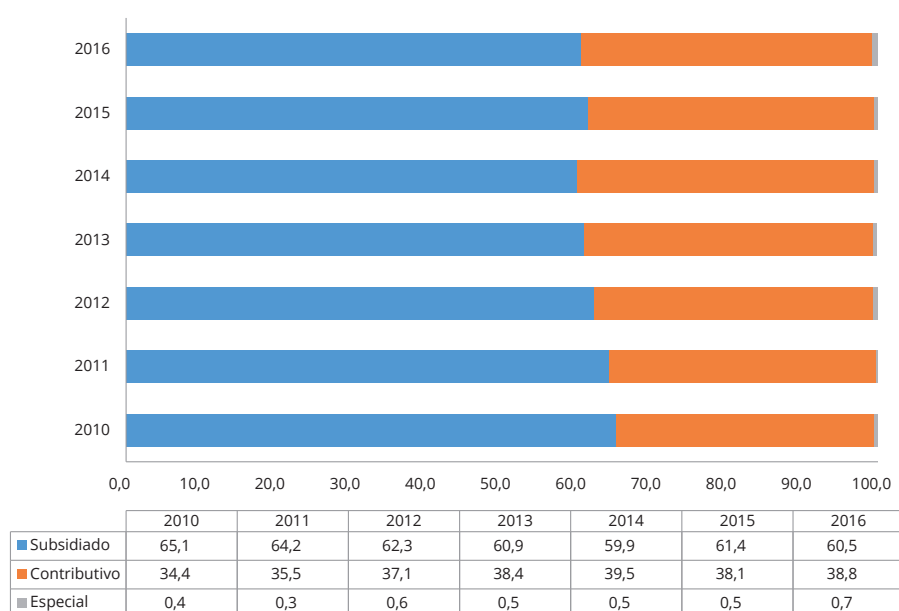
Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

2.3.2 Cobertura de seguridad social: salud, riesgos laborales, pensiones y protección frente al desempleo.

En materia de afiliación a la salud, para el trabajo doméstico aplica el régimen jurídico general. La GEIH reveló que para el año 2016 el 92,6 % del

total de la población trabajadora en el servicio doméstico en el país se encontraba afiliada a alguno de los regímenes de salud, mientras que alrededor de 50.000 trabajadoras domésticas se encontraban excluidas de este sistema.

Gráfico 23. Evolución del número trabajadoras domésticas, según régimen de afiliación a salud, total nacional, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Entre las trabajadoras domésticas prevalece la afiliación al régimen de salud subsidiado,²⁷ al cual pertenece el 60,5 % de las trabajadoras que afirmaron estar afiliadas a salud en el 2016, entre tanto, en el régimen contributivo²⁸ solo se encontró afiliada el 38,8 % de la población empleada en el sector. Aunque el número de trabajadoras afiliadas al régimen contributivo se ha incrementado en los últimos seis años a nivel nacional, este aumento ha sido bastante lento.

En relación con el comportamiento que se observa para el trabajo doméstico urbano y rural, la afiliación al régimen contributivo en salud presenta una expansión de cinco puntos porcentuales, al pasar del 35 % en 2010 al 40 % en 2016, aunque con cierta fluctuación. En el trabajo doméstico rural es todavía menos representativa la afiliación al sistema contributivo, pues se ubicó en el 31 % en 2016, de tal manera que, la relación entre afiliación al sistema subsidiado y al contributivo se ha manteni-

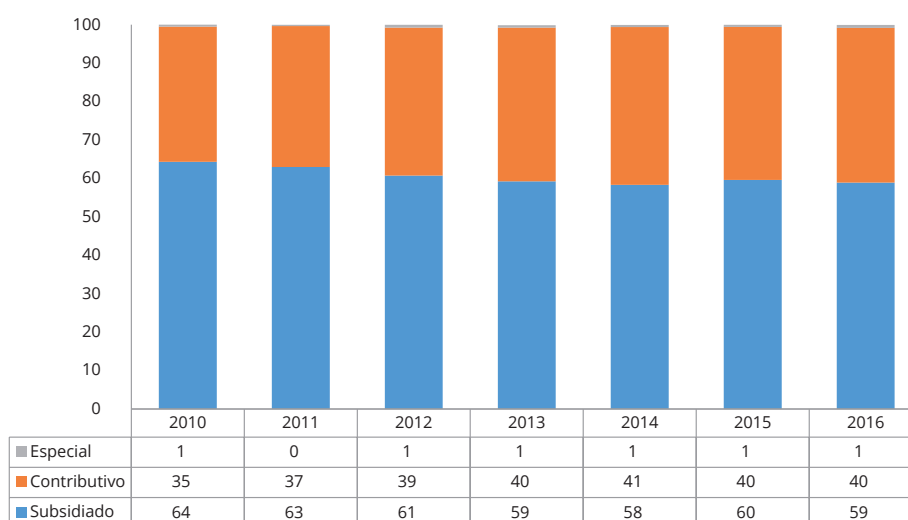
do sostenida (70-30 para el período de estudio). La afiliación al sistema contributivo en el trabajo doméstico rural guarda una diferencia de diez puntos porcentuales con relación a los índices registrados para las zonas urbanas y el total nacional.

Las cifras disponibles no permiten determinar la afiliación al sistema contributivo, según se tenga la calidad de cotizante o beneficiario. En los estudios de caso se pudo evidenciar que es mayor la proporción de afiliación en calidad de beneficiaria, es decir, cuando la cubre una persona de su núcleo familiar que está afiliado al sistema en calidad de cotizante. Por ejemplo, en Urabá, entre las mujeres que afirmaron estar afiliadas al sistema de salud (97 %), solo un 17 % lo estaba al régimen contributivo. Esta proporción se compone de un 4 %, en el que quienes las emplean se ocupan de la totalidad de los pagos a la seguridad social; un 9 %, en el que las trabajadoras comparten el pago con el empleador, y otro 4 %, donde es la trabajadora quien paga la totalidad de su afiliación. Lo que quiere evidenciarse es que, según dicho caso de estudio, si el sistema subsidiado no existiera, únicamente tendrían cobertura de salud derivada de su relación laboral el 13 % de las trabajadoras, lo cual muestra la importancia de la existencia de los pisos de protección y de los sistemas no contributivos para este sector.

27. El régimen de salud subsidiado es el esquema bajo el cual se encuentra afiliada a salud la población más pobre y sin capacidad de pago; como su nombre lo indica, este es subsidiado por el Estado (Ministerio de Salud y Protección Social, 2017).

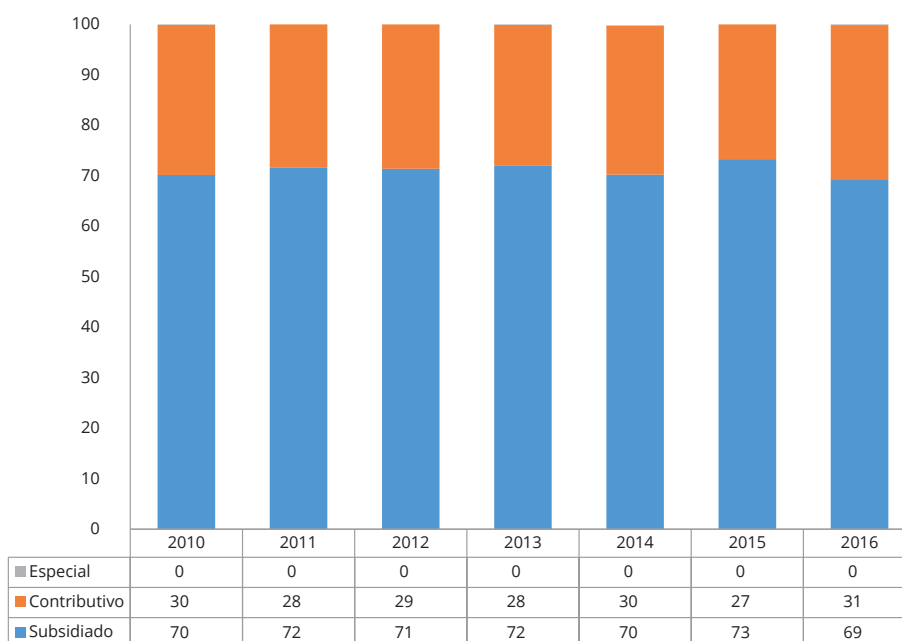
28. El régimen de salud contributivo es el esquema bajo el cual se deben afiliar todas las personas que tienen una vinculación laboral o quienes tienen capacidad de pago (Ministerio de Salud y Protección Social, 2017).

Gráfico 24. Evolución del número trabajadoras domésticas, según régimen de afiliación a salud, zona urbana, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Gráfico 25. Evolución del número trabajadoras domésticas, según régimen de afiliación a salud, zona rural, 2010-2016

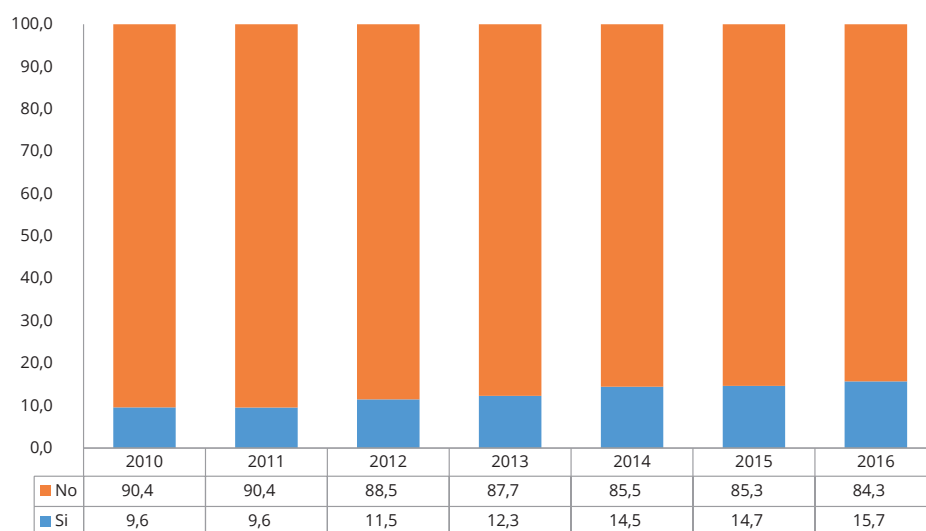


Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

En cuanto a la afiliación a una Aseguradora de Riesgos Profesionales (ARL), es clara la desprotección que viven las trabajadoras domésticas en su oficio, la cual muestra una muy leve y lenta tendencia a reducirse. Según la GEIH, para el año 2016 tan solo el 16 % de las trabajadoras domésticas a nivel nacional estaban afiliadas a una ARL, lo que

equivale a poco más de 106.000 trabajadoras del total nacional; es decir, de cada nueve trabajadoras solo dos están protegidas frente a riesgos laborales. Los índices de afiliación aumentaron seis puntos porcentuales a nivel nacional para el período de estudio, pues pasaron del 10 % en 2010 al 16 % en 2016.

Gráfico 26. Evolución del número de trabajadoras domésticas, según afiliación a ARL, total nacional, 2010-2016

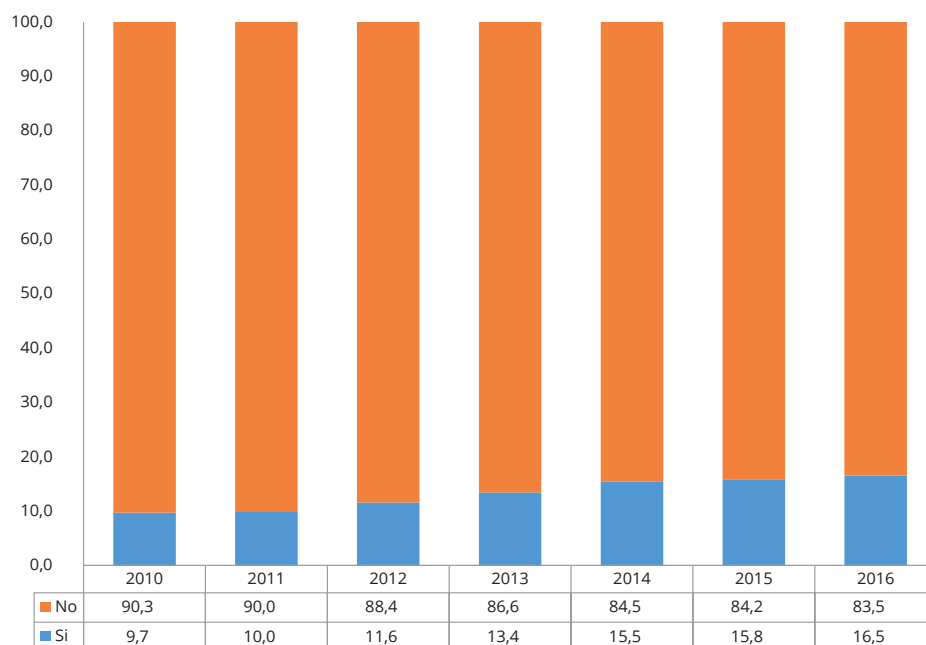


Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

En la zona urbana se presenta el mismo comportamiento del total nacional, esto es, un patrón general de no afiliación y un crecimiento lento del índice de afiliación. Desde el 2010, el último pasó del 9,7 % al 16,5 % en 2016. En el caso del trabajo doméstico rural, el crecimiento en la cobertura de

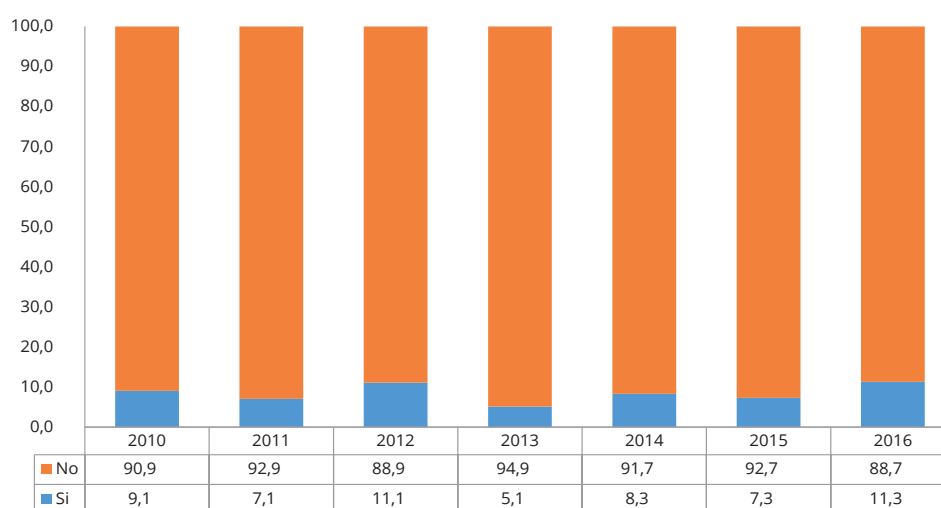
riesgos profesionales fue más lento en comparación con el registrado en la zona urbana y la tendencia nacional, presentando a su vez algunas fluctuaciones en periodo de estudio. Así, del 9 % en 2010, solo se incrementó dos puntos porcentuales en 2016 (11 %).

Gráfico 27. Evolución del número de trabajadoras domésticas, según afiliación a ARL, zona urbana, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Gráfico 28. Evolución del número de trabajadoras domésticas, según afiliación a ARL, zona rural, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Aunque Colombia cuenta con un “Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2013-2021”, en el que se definió la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el citado período, en él no se incluyeron, ni en los objetivos ni en los grupos poblacionales de trabajadores prioritarios, a las trabajadoras y los trabajadores domésticos, por lo que fueron excluidos de las políticas nacionales (Ministerio del Trabajo, 2014).

De otro lado, en el país tampoco existen manuales técnicos específicos de seguridad y salud en el trabajo para el sector, que hayan sido validados por el gobierno nacional ni por los sistemas de promoción y prevención de las ARL, tales como manuales técnicos de ergonomía, de manejo de sustancias químicas de limpieza y de manipulación de alimentos, entre otros, que permitan adoptar medidas eficaces para prevenir los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, y que busquen promover la salud y prevenir los accidentes, enfermedades y muertes; que faciliten, además, los parámetros para exigir ambientes de trabajo saludables y la promoción de la seguridad y la salud laborales en los hogares que se constituyen como lugares de trabajo.

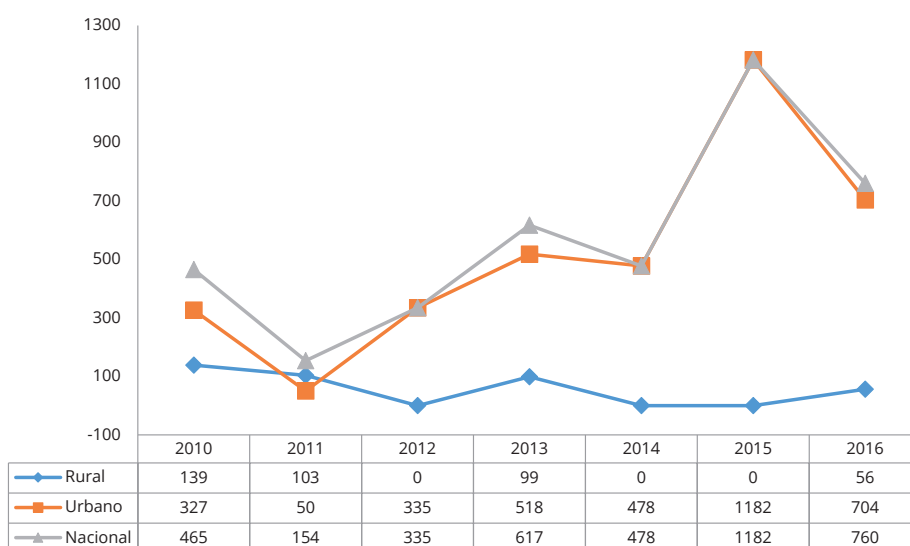
De otro lado, no existe un sistema nacional de promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores y trabajadoras domésticas, ni para otro sector de trabajadores similar, el

cual pueda adaptarse y aplicársele. Al no existir un sistema nacional de salud y seguridad en el trabajo, no hay tampoco un procedimiento de seguimiento ni de reexamen de las acciones de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional. Ante esta situación son casi inexistentes las demandas a nivel nacional de la *culpa patronal* y, por lo tanto, su reconocimiento es nulo para el caso de las enfermedades, accidentes y muertes por el trabajo ocurridas a las trabajadoras domésticas en los hogares que funcionan como lugares de trabajo.

Finalmente, existe un problema grave en cuanto a la invisibilidad de la enfermedad laboral para este tipo de trabajadores y trabajadoras. Es como si las enfermedades y los accidentes laborales no ocurrieran y ciertos incidentes, como caídas, cortaduras o quemaduras no fuera necesario reportarlos y se consideraran propios o normales en este tipo de trabajo. En 2016 se reconocieron a nivel nacional cerca de 760 accidentes de trabajo en el sector, lo que aplica únicamente para las personas afiliadas a una ARL (16 %)

Como puede verse en el Gráfico 29, el comportamiento de las cifras registradas por pagos por accidentes de trabajo presenta un comportamiento bastante fluctuante en el periodo de estudio, en donde los accidentes en la zona rural no parecen ocurrir.

Gráfico 29. Evolución del número de pagos por accidentes laborales a trabajadoras domésticas, según zona, 2010-2016

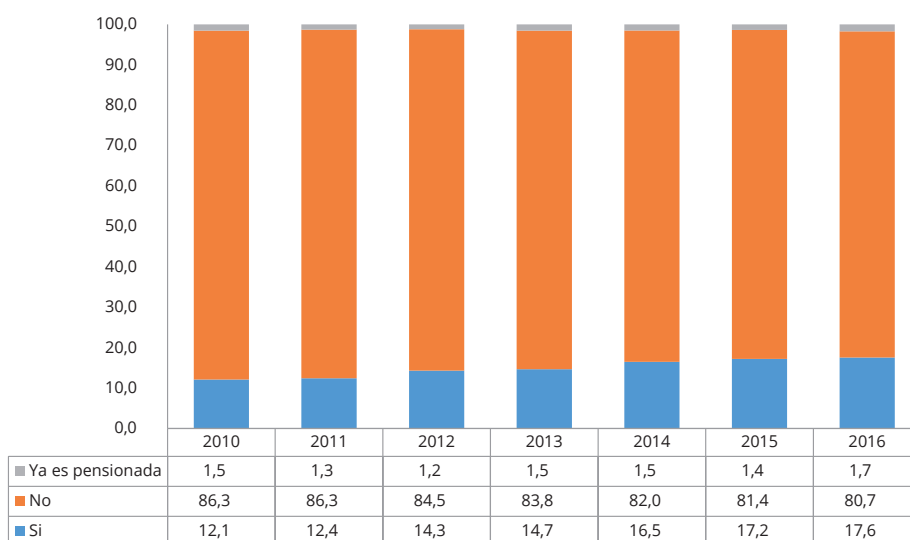


Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Como ha manifestado la OIT, las principales barreras para la extensión de la cobertura de la seguridad social en el trabajo doméstico se relacionan con los siguientes factores: exclusión legal; cobertura voluntaria (en vez de obligatoria); falta de previsiones o estrategias para la afiliación de trabajadoras con más de un empleador (multipatrono), o bien, laborando con jornada parcial; definición estrecha del trabajo doméstico a nivel legislativo; restricción de las contingencias

legalmente protegidas; falta de incentivos contributivos, incluyendo la ausencia de condiciones contributivas adaptadas a la baja capacidad contributiva existente en el sector; complejidad en los procedimientos administrativos, o bien, insuficiencia de tales procedimientos para la afiliación y cobro de contribuciones; dificultades para hacer efectiva la inspección; falta de información sobre derechos y deberes, y bajo nivel de organización de las trabajadoras, entre otros (OIT, 2016).

Gráfico 30. Evolución del número de trabajadoras domésticas, según afiliación al sistema de pensión, total nacional, 2010-2016



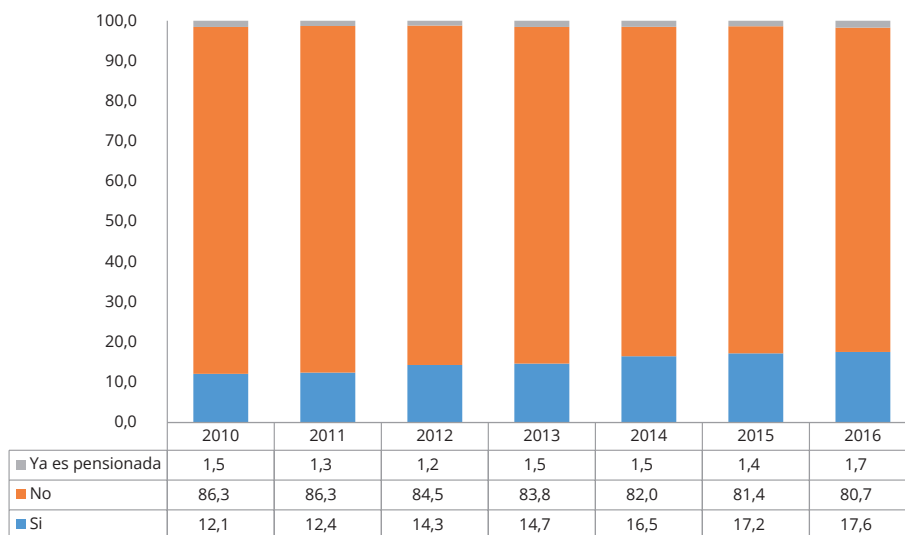
Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

La desprotección social en el trabajo doméstico alcanza niveles alarmantes en Colombia. Si bien las trabajadoras domésticas no están excluidas del régimen general, los altos índices de informalidad en el sector y su compleja estructura, así como la debilidad institucional y la falta de inspección laboral, lo convierten en un desafío en términos de cobertura, lo cual hace necesario aplicar medidas especiales de política pública y pisos de protección, para que se dé un acceso efectivo a la pensión en esta categoría de trabajadores.

Para el año 2016 tan solo el 17,6 % de la población trabajadora en el servicio doméstico (dos de cada nueve trabajadoras) a nivel nacional, se encontraban afiliadas al sistema de pensiones, lo que deja alrededor del 81 % de las trabajadoras domésticas totalmente desprotegidas y sin esperanza de alcanzar una pensión para llevar una vida digna en

su edad adulta. En el promedio nacional se presentó un crecimiento lento, equivalente a 5,5 puntos porcentuales, al pasar de 6,5 % en 2010 a 12 % en 2016.. El índice de personas que a 2016 había alcanzado una pensión se ubicó en 1,7 %, sin que se haya experimentado una ampliación sustantiva en el período de estudio. Los porcentajes de afiliación al sistema de pensiones en la zona urbana se comportan igual que la tendencia expuesta en el total nacional para el periodo de estudio, con una lenta tendencia al crecimiento, pasando del 12 % de las trabajadoras afiliadas a pensión en el 2010 al 18 % en el 2016. El número de trabajadoras domésticas que han podido acceder a su pensión en las zonas urbanas en este mismo año presenta también un estancamiento en el tiempo, pues solo alcanzó el 1,8 %.

Gráfico 31. Evolución del número de trabajadoras domésticas, según afiliación al sistema de pensión, zona urbana, 2010-2016

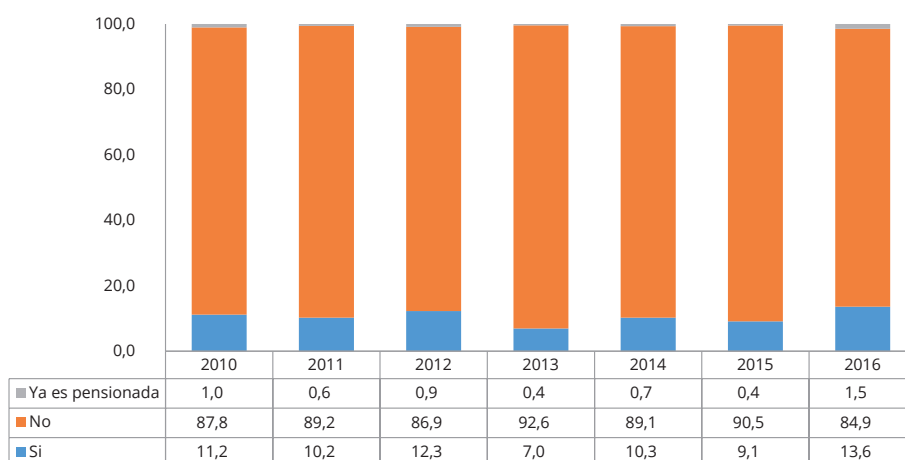


Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

El nivel de afiliación de las trabajadoras rurales se ubicó por debajo del registrado en la zona urbana y en el total nacional en este periodo. Para el año 2016 solo el 13,6 % de la población trabajadora en el servicio doméstico se encontraba afiliada a un fondo de pensiones. Para el caso de la zona rural no puede hablarse de un crecimiento sostenido en el número de trabajadoras afiliadas al sistema

de pensiones, pues este índice presentó fluctuaciones en el período de estudio. Por su parte, el número de trabajadoras rurales que alcanzaron su pensión fue mínimo, registrando un total del 1,5 % de trabajadoras pensionadas en el año 2016, sin evidenciarse una tendencia a su expansión en el periodo estudiado.

Gráfico 32. Evolución del número de trabajadoras domésticas, según afiliación al sistema de pensión, zona rural, 2010-2016



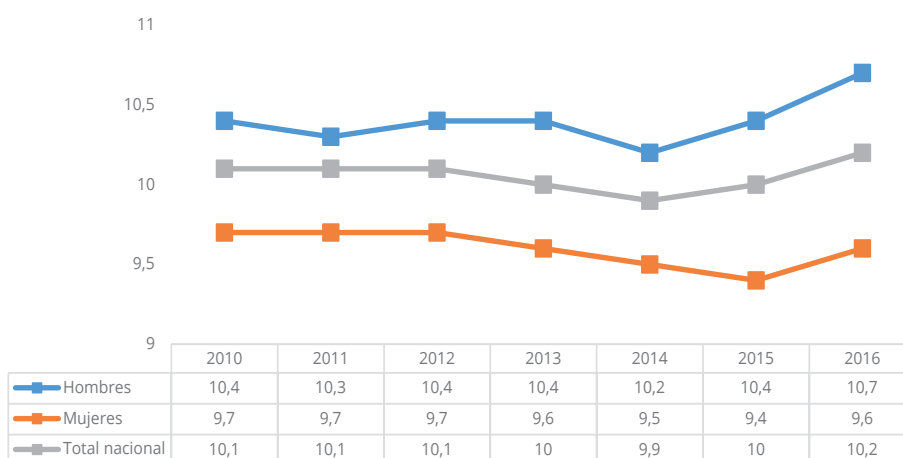
Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Los niveles de desprotección social de las trabajadoras domésticas urbanas y rurales se reflejan en los niveles de contribuciones y tiempo acumulados, los cuales son más bajos que los promedios nacionales generales de la población ocupada, que, de por sí, ya son bajos de forma generalizada. Veamos.

El promedio de años acumulados para lograr una pensión en la población ocupada en Colombia es bastante reducido y no presenta ninguna variación en los últimos seis años, ya que su promedio

alcanzó 10,1 años para 2010 y 10,2 años para 2016. Este promedio de años fue igual en la zona urbana, en tanto para la zona rural se ubicó en 8,8 años para el año 2010, y 8,7 años en 2016. En relación con este indicador, existe una brecha de género de un punto porcentual; de este modo, para 2016, el promedio de tiempo cotizado acumulado fue de 10,7 años para los hombres y para las mujeres solo alcanzó 9,6 años.

Gráfico 33. Promedio de años cotizados a pensión de la población ocupada en Colombia, según sexo, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

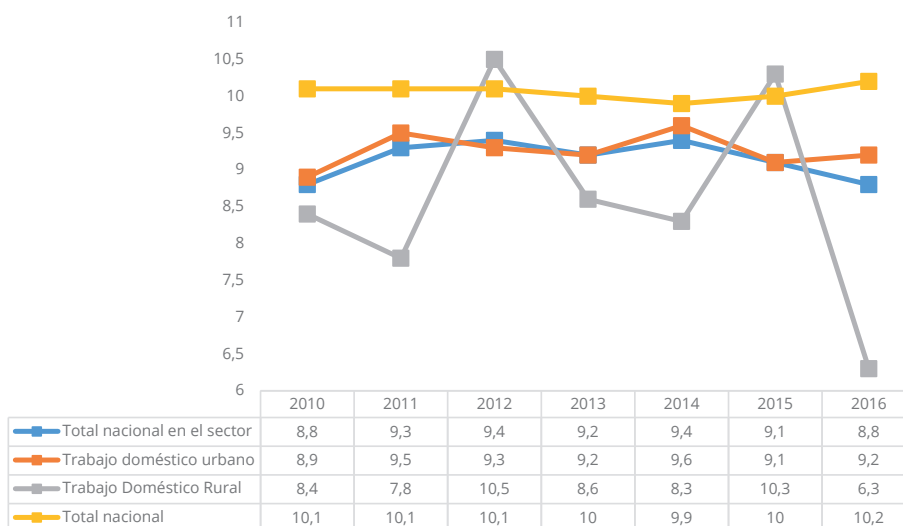
Una trabajadora doméstica acumuló en promedio, para 2016, 8,8 años de cotización para pensión, esto es, 1,4 años menos que el promedio nacional

general. Como puede verse en el Gráfico 34, este índice no presentó variaciones significativas y, de hecho, después de presentar algún incremento en

los años precedentes, alcanzando en 2012 y 2014 los picos de 9,4 años de cotización en promedio, descendió nuevamente en 2016, año en el que se advierte también la mayor diferencia en relación con el promedio general nacional. El comportamiento de esta variable para el trabajo doméstico urbano es similar al promedio nacional del sector,

pues a 2016 alcanzó 9,2 años de cotización para pensión. En el trabajo doméstico rural, sin embargo, se presenta una alta fluctuación, pues alcanzó en 2012 y 2015 índices un poco superiores al promedio nacional general; sin embargo, para 2016 mostró un descenso que lo ubicó en 6,3 años de cotización promedio.

Gráfico 34. Promedio de años cotizados a pensión en el total nacional y en el trabajo doméstico, según zona, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Es importante no perder de vista que el promedio de tiempo cotizado para pensiones por las mujeres y los hombres del sector presenta una brecha de casi dos puntos porcentuales. Mientras en el promedio nacional las mujeres trabajadoras domésticas alcanzaron un promedio de tiempo de cotización de 8,8 años, para los hombres este promedio fue de 10,6 años.

Para 2016, el número de semanas de cotización requeridas para alcanzar una pensión de vejez ascendió a 1.300 semanas,²⁹ lo que equivaldría a 25 años continuos de trabajo. Esto indica que en el trabajo doméstico solo alcanzaría a acumularse la tercera parte del tiempo requerido para alcanzar una pensión.

A este fenómeno de desprotección generalizada en el sector solo se le han dado dos respuestas de política pública. En primer lugar, la posibilidad de cotizar pensión a las personas que trabajan por días

o semanas y, en segundo lugar, el establecimiento de esquemas contributivos alternativos.

La cotización por días o semanas al sistema de seguridad social, establecida en el Decreto 2616 del 20 de noviembre de 2013, “por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes”, expresa el propósito de que las trabajadoras domésticas, quienes de manera más común laboran por días, pudiesen tener acceso a la seguridad social. Sin embargo, es poco probable que, con una cotización de este tipo la trabajadora pueda llegar a acumular el tiempo requerido para obtener una pensión, y más aún cuando los mecanismos de afiliación a la seguridad social son complejos para empleadores y trabajadoras. Esto es todavía peor si se considera la expansión del trabajo para varios empleadores, lo cual no se mide en las estadísticas oficiales, como se mencionó antes.

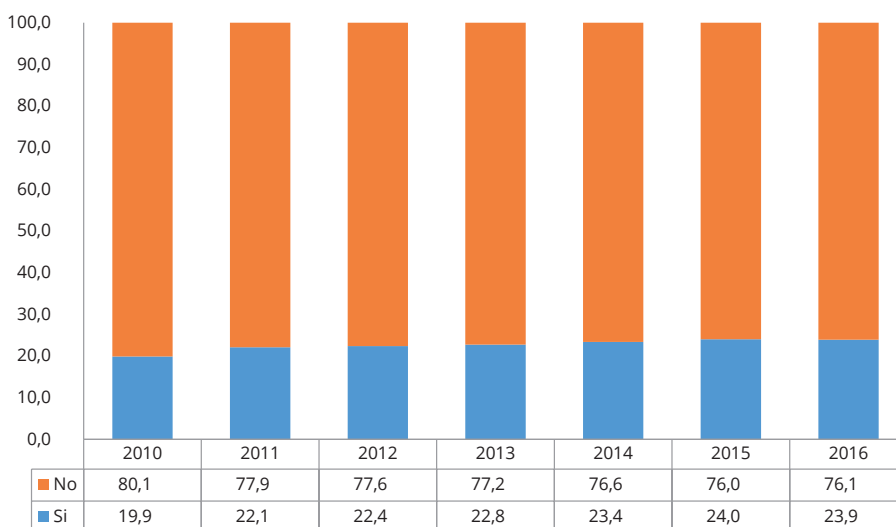
En segundo lugar, se encuentran los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS). Este es un programa de ahorro voluntario para la vejez, im-

29. De acuerdo con el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, que modifica el artículo 33 de la Ley 100 de 1993.

pulsado por el gobierno nacional, y es un sistema contributivo que tiene como población objetivo a las personas que trabajan en la informalidad. El establecimiento de un esquema contributivo como este, que equivale al aplicable otros trabajadores asalariados, también es una barrera para la inclusión del trabajo doméstico en los sistemas de seguridad social. Este es un tipo de estrategia que, según refiere la OIT, parece poco eficaz cuando se trata de grupos de difícil cobertura, los cuales ade-

más de tener una baja capacidad contributiva, están expuestos a la práctica del pago en especie, como es el caso del sector de trabajo doméstico (OIT, 2016). De otro lado, este sistema desdibuja la obligatoriedad de la cobertura para el empleador. Justamente, las cifras presentadas y su evolución en los últimos años no evidencian un impacto positivo relevante de las medidas de política mencionadas en el promedio de tiempo cotizado en el sector.

Gráfico 35. Evolución del número de trabajadoras domésticas, según afiliación a un fondo de cesantías, total nacional, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

En efecto, la cobertura obligatoria es un elemento crítico y una condición necesaria; aunque no suficiente para el logro de adecuados índices de cobertura efectiva del trabajo doméstico. En la práctica, la obligatoriedad requiere ser complementada con estrategias relacionadas con la organización institucional, el financiamiento, la afiliación y la promoción de la cobertura, la recaudación y cobranza de contribuciones, e incluir del trabajo doméstico migrante dentro de dicha cobertura, entre otras (OIT, 2016).

Ahora bien, en relación con la protección frente al desempleo, para el año 2016, del número total de trabajadoras domésticas a nivel nacional que afirmaron tener un contrato para realizar su trabajo, el 24 % afirmaron estar afiliadas a un fondo de cesantías, mientras que un 76 % de las mismas dijeron estar excluidas de este beneficio.³⁰ Pero, aunque el

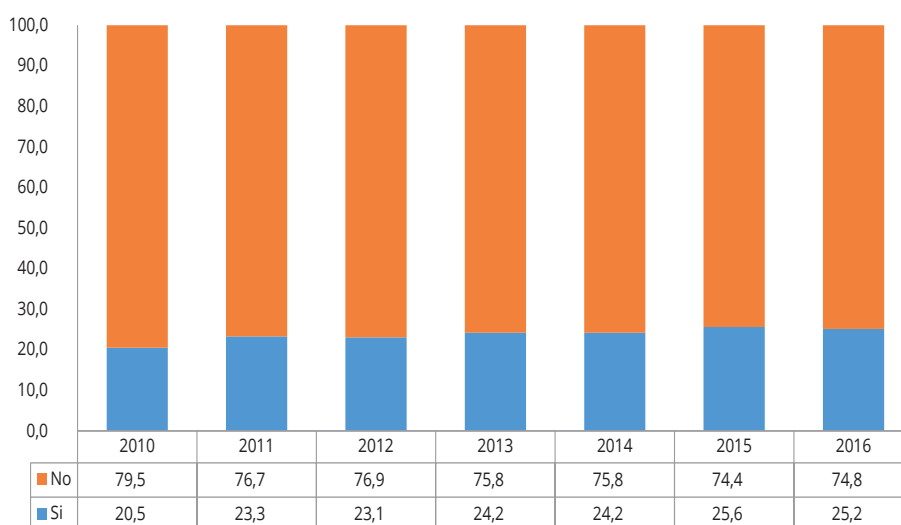
porcentaje de trabajadoras afiliadas a un fondo de cesantías muestra un crecimiento constante en los últimos seis años, el cual pasó del 20 % en el 2010 al 24 % en el 2016, más de la mitad de trabajadoras se ven privadas de este beneficio, del cual se debería beneficiar cualquier trabajador o trabajadora en un marco de trabajo decente.

Para el trabajo doméstico en las zonas rurales se advierte un incremento en cinco puntos porcentuales en la afiliación a fondos de cesantías, cuya tasa para 2016 se ubicó en el 25 %. El trabajo doméstico rural presenta, sin embargo, unos porcentajes muy por debajo de los encontrados en la zona urbana y en el total nacional, con una tendencia de crecimiento todavía más lenta y con mayores fluctuaciones: entre 2010 y 2016 se registró un incremento de un punto porcentual en la afiliación, pasando de 16 % a 17 %.

30. La GEIH solo toma en cuenta las trabajadoras con con-

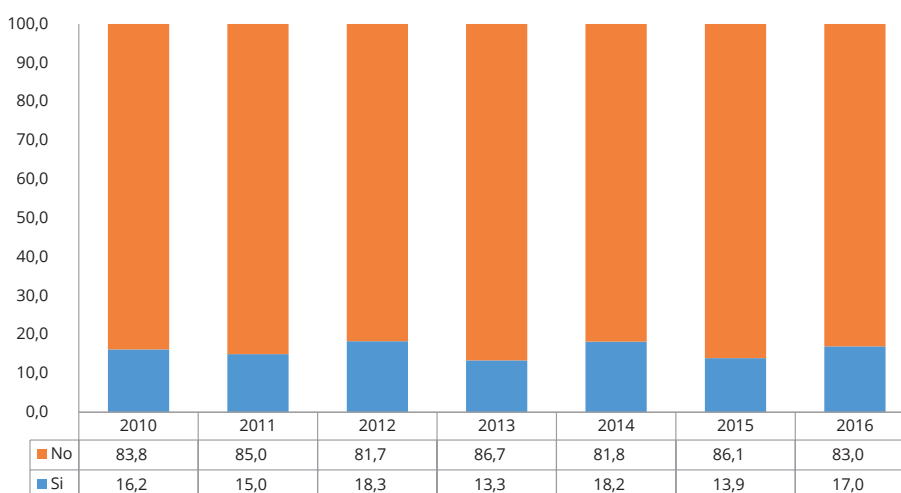
trato para determinar el número de trabajadoras afiliadas a un fondo de cesantías

Gráfico 36. Evolución del número de trabajadoras domésticas con contrato, según afiliación a un fondo de cesantías, zona urbana, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Gráfico 37. Evolución del número de trabajadoras domésticas con contrato, según afiliación a un fondo de cesantías, zona rural 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Las cifras expuestas en esta sección nos indican que la cobertura de la seguridad social se expande a través de sistemas subsidiados y no contributivos en un sector con las particularidades de trabajo doméstico, en el cual prevalecen altos índices de informalidad y bajos salarios. Mientras que la relación de trabajo permanezca personalizada y la informalidad sea tan alta, la alternativa más viable para garantizar la expansión de la cobertura de la seguridad social y un acceso efectivo de las mujeres a estos benefi-

cios será el desarrollo de sistemas subsidiados y no contributivos. Esto tiene que ver con que la intermitencia en el empleo, los bajos ingresos, las cargas en materia de responsabilidades familiares, y la alta informalidad, entre otros factores, afectan el acceso de las trabajadoras domésticas a estos beneficios. Pero también disminuye considerablemente, según la OIT, el nivel de los aportes en esquemas contributivos de salud y pensión, los cuales redundan en índices muy reducidos de acceso al sistema de salud

y en que no haya un logro para que las personas se pensionen o, en caso de hacerlo, alcancen pensiones sumamente bajas (ILO, 2014).

2.3.3 Jornada laboral semanal, diaria y para las trabajadoras domésticas residentes

En términos de la limitación del número de horas de trabajo para el trabajo doméstico rige lo que para las demás categorías de trabajadores: el máximo de ocho horas diarias y 48 horas semanales, de tal manera que el tiempo que supere este número debería remunerarse como horas de trabajo extra (art. 161, Código Sustantivo del Trabajo, CST). Sin embargo, aún prevalece una excepción de jornada ordinaria de trabajo para las trabajadoras domésticas internas o residentes (por demás discriminatoria), fijada en diez horas diarias a través de ley y la jurisprudencia. Esto se desarrollará con mayor detalle en el capítulo sobre trabajadoras domésticas internas o residentes.

Para hacer un análisis más ajustado a la realidad del trabajo doméstico en el país en relación con la

jornada laboral sería necesario considerar por separado cada modalidad de trabajo, pues el trabajo por días o por horas altera sustancialmente los promedios generales para el trabajo doméstico medido por la GEIH. Dado el esparcimiento de los datos en el número de horas de trabajo mínimo y máximo se puede evidenciar una gran dispersión: la persona que menos tiempo dedicó a este trabajo lo realizó por una hora a la semana, mientras quien más horas lo hizo, invirtió 130 horas semanales; esto es, poco menos de tres veces el número de horas semanales establecido legalmente. Sin embargo, a continuación, presentamos unos resultados que podrían conducirnos a algunas conclusiones relevantes.

La desviación estándar también permite dar cuenta de dicha dispersión. Esta es la medida de dispersión más común, que indica qué tan dispersos están los datos con respecto a la media. Mientras mayor sea la desviación estándar, mayor será la dispersión. Para el caso, se encuentra una alta dispersión de los datos en relación con las horas de trabajo, como se muestra a continuación:

Tabla 1. Desviación estándar en el cálculo de la jornada laboral semanal de las trabajadoras domésticas en general, según zona, 2010-2016

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Rural	21	21	20	20	17	17	18
Urbano	19	19	19	19	18	18	17
Nacional	19	19	19	19	18	18	17

Fuente: GEIH (Dane, 2016).

Tabla 2. Desviación estándar en el cálculo de la jornada laboral diaria de las trabajadoras domésticas en general, según zona, 2010-2016

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Rural	3	4	3	3	3	3	3
Urbano	3	3	3	3	3	3	3
Nacional	3	3	3	3	3	3	3

Fuente: GEIH (Dane, 2016).

Según las tablas 1 y 2, y retomando los promedios generales presentados anteriormente, si el promedio de horas de trabajo por semana a nivel nacional para el sector en 2016 equivale a 42 horas,

el promedio de la diferencia de los datos con respecto a la media es de 17 horas para ese mismo año, lo que es bastante alto y refleja la gran dispersión de los datos. En el caso del promedio nacional de

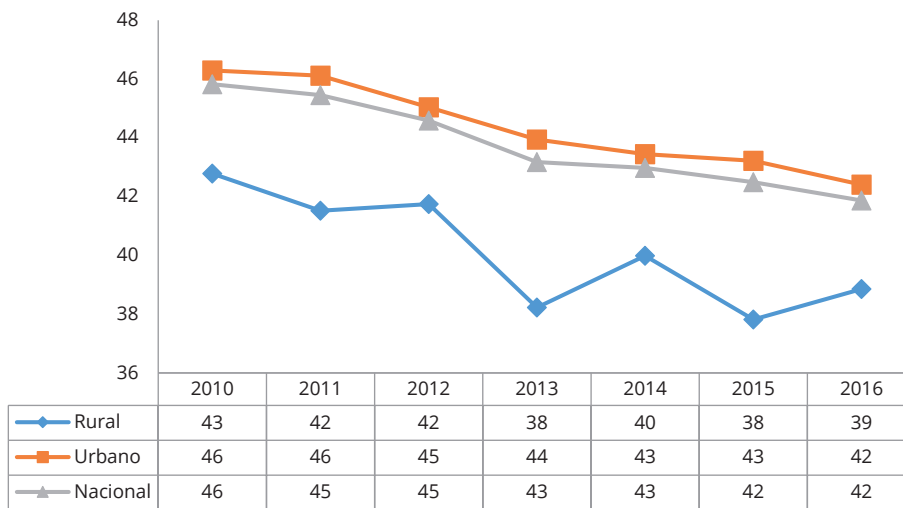
horas de trabajo al día, que para 2016 fue de siete horas, se presenta una desviación de tres horas para este mismo año.

Para el año 2016, la GEIH presenta un promedio nacional de horas de trabajo semanales de 42 horas, igual promedio que se registra para las zonas urbanas, mientras que en la zona rural este promedio fue de 39 horas semanales.

En el promedio de horas semanales las cifras muestran una leve tendencia a la baja, lo que en

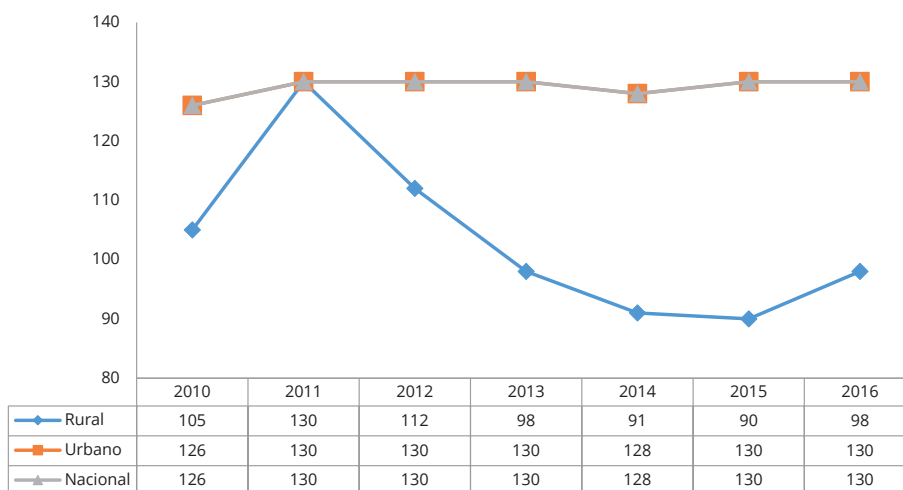
efecto indicaría un incremento en el trabajo por días o por horas. Así, a nivel nacional y en la zona urbana, de 46 horas semanales en el año 2010, se pasó a 42 en el 2016; la zona rural pasó de 43 a 32 horas de trabajo semanales para los mismos años. El máximo de horas de trabajo semanales varió solo en el trabajo doméstico rural, el cual pasó de 105 horas semanales en el 2010 a 98 horas laboradas a la semana.

Gráfico 38. Evolución del promedio de horas de trabajo semanales en el trabajo doméstico, según zona, 2010-2016



Fuente: GEIH (Dane, 2016).

Gráfico 39. Evolución del máximo de horas trabajadas a la semana en el sector, según zona, 2010-2016



Fuente: GEIH (Dane, 2016).

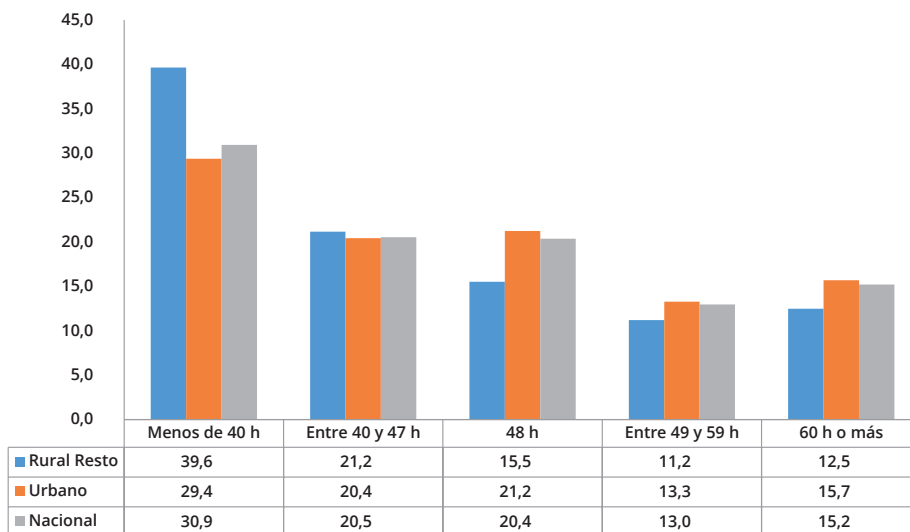
Según los rangos de horas semanales trabajadas el 28 % de las trabajadoras uso más de 48 horas semanales en su trabajo, y el 9,3 % lo hizo entre 65 y 103 horas a la semana; el 16 % entre una y 20 horas en promedio (ligeramente superior entre las trabajadoras urbanas, 21 %). Un 20,5 % de las domésticas a nivel nacional trabajaron entre 40 y 47 horas a la semana, jornada laboral que en la zona rural comprendió al 21,2 % de las trabajadoras. Por otro lado, un 20,4 % a nivel nacional ejercieron su labor en una jornada de 48 horas semanales, y en la zona rural el 15,5 % cumplieron con esta misma jornada. Los resultados obtenidos en los estudios de caso dan cuenta de la importancia de la modalidad de prestación de servicios para analizar el número de horas trabajadas, pues las jornadas más extensas suelen presentarse en el trabajo doméstico interno. Esto suele ocurrir porque se asume que la trabajadora tiene una disponibilidad permanente o, como en el caso de aquellas que trabajan por horas, quienes mencionan que, quienes las emplean, esperan que realicen una cantidad poco razonable

de labores, de tal manera que “se sabe la hora de entrada, pero no la hora de salida”.

En relación con la jornada diaria de trabajo, y así como para los promedios de horas semanales, estas cifras pueden ser bastante imprecisas, pues el universo de datos promediados comprende tanto el trabajo doméstico interno como el trabajo doméstico por horas. Por ello también más adelante analizaremos la jornada diaria de trabajo promedio para la modalidad de trabajo interno o residente.

Para 2016, la GEIH presentó una jornada laboral promedio de siete horas para el sector, así como para la zona urbana, en tanto para la zona rural fue de seis horas diarias. En relación con el número máximo y mínimo de horas, se pudo identificar que, para este mismo año, a nivel nacional, la persona que más horas al día trabajó en el servicio doméstico lo hizo por 22 horas, índice que se mantuvo constante en todo el período de estudio; mientras que en la zona rural la jornada de trabajo máxima se ubicó 16 horas al día en el mismo año, pero con algunas fluctuaciones.

Gráfico 40. Rangos de horas laboradas a la semana por una trabajadora doméstica, según zona, 2016



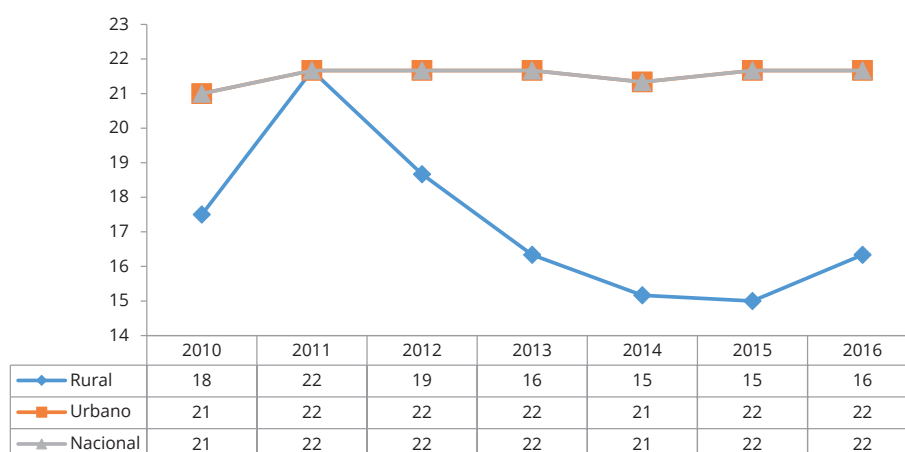
Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Si bien el promedio de horas de labor diarias que presenta la GEIH para las trabajadoras domésticas no supera la jornada laboral ordinaria en el país, el máximo de horas de trabajo deja ver casos de horarios de trabajo extremadamente extensos, siendo el trabajo doméstico interno o residente el más propenso a presentar semejantes horarios, como se

profundizará en los estudios de caso.

Los resultados arrojados en el caso de las trabajadoras domésticas internas o residentes son sustancialmente diferentes a los promedios generales. La distribución del número de horas de trabajo al día, en este caso, tuvo un comportamiento diametralmente opuesto al de los promedios nacionales.

Gráfico 41. Evolución del máximo de horas laboradas al día por una trabajadora doméstica, según zona, 2010-2016

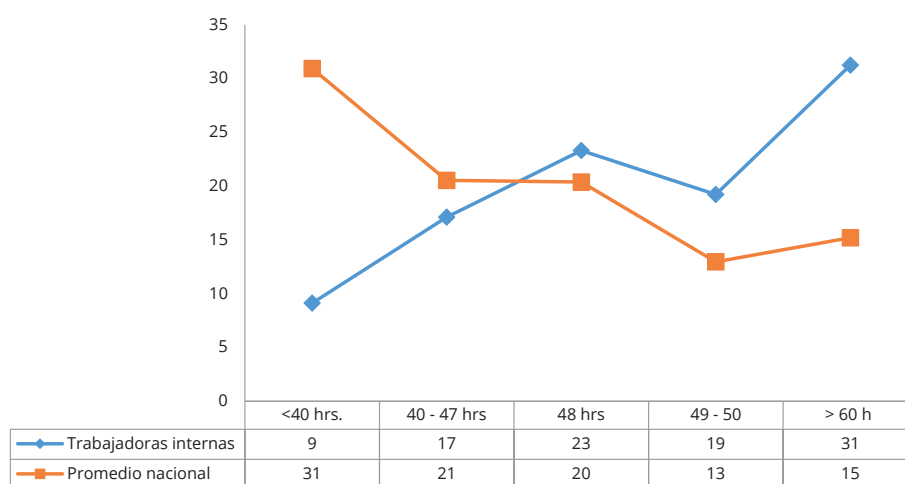


Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Más de 53.000 trabajadoras internas en todo el país trabajaron más de 48 horas semanales: en el promedio nacional el 50 % trabajó más de 48 horas a la semana en 2016, y el 32 % 60 horas o más. Sobresale que el número de horas de trabajo semana-

les es mayor en el caso de las trabajadoras internas urbanas que en el de las rurales; así, mientras que en las zonas urbanas el 52 % de las mujeres trabajó más de 48 horas a la semana, dicho índice alcanzó el 37 % en las zonas rurales.

Gráfico 42. Rangos de horas a la semana laborados por una trabajadora doméstica interna, según zona, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Al comparar las cifras que presenta la GEIH para el año 2016 acerca de los rangos de horas trabajadas a la semana entre una trabajadora interna y el total general de trabajadoras en el país, se encontró una gran diferencia. Mientras que en el promedio nacional el 71,8 % del total de trabajadoras domésticas laboró en una jornada igual o inferior a 48 horas

semanales, en el caso de las trabajadoras domésticas residentes el porcentaje alcanzó el 49,5 %. Por su parte, el 19 % de las residentes a nivel nacional se ubicó en el rango de 49 a 59 horas semanales, en tanto que el porcentaje de trabajadoras domésticas a nivel nacional para este mismo rango fue del 13 %. Por ello, como ya se ha dicho, los promedios en

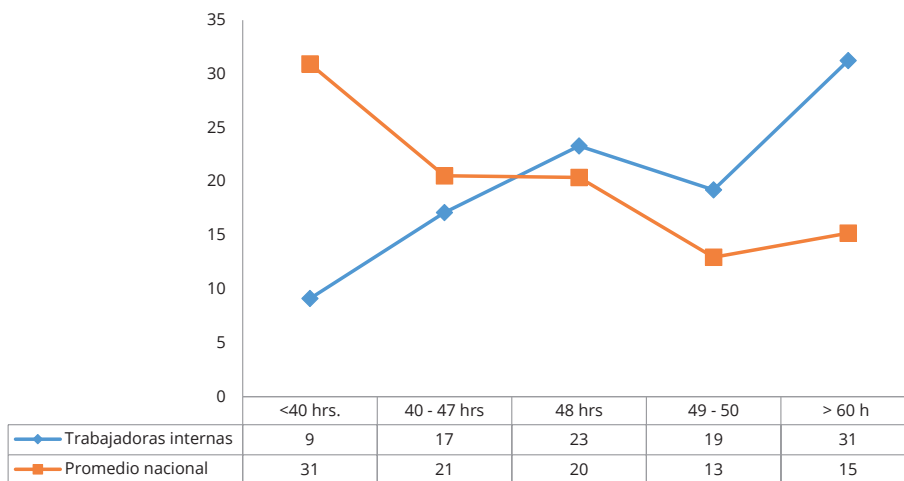
términos de horas no representan la información más precisa, cuando se considera la estructura del sector y la desviación estándar señalada.

En el rango de 60 o más horas laboradas a la semana se presenta la mayor diferencia en el periodo de trabajo de una trabajadora doméstica residente y el total nacional: el 31 % de aquellas afirma haber trabajado en una jornada superior a las 60 horas,

porcentaje que alcanza a representar el 15 % del total de trabajadoras domésticas en el país.

Con un panorama de extensas jornadas de trabajo resulta preocupante saber que para el año 2016 solo el 1 % de la población empleada en el servicio doméstico recibió el pago de horas extra laboradas, cifra que no presenta variación a través de los años.

Gráfico 43. Comparativo entre el rango de horas laboradas a la semana por una trabajadora interna y el total nacional para el sector, total nacional, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

2.3.4 Remuneración

Para el año 2016, el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) en el país fue de \$689.454 (226 USD, según la tasa de cambio promedio publicada por el Banco de la República para ese mismo año³¹). Como puede observarse en el Gráfico 44, el promedio de ingresos a nivel nacional en el sector, así como en las zonas urbana y rural no llegó a los niveles de un salario mínimo para el periodo de estudio.

En valores nominales, desde el año 2010 hasta el 2013, el ingreso promedio de las trabajadoras domésticas presentó una tendencia al alza en las diferentes zonas del país; a partir del 2015 el promedio de ingresos en el sector comenzó a reducirse, re-

gistrándose, para 2016, un ingreso promedio de \$539.210 mensuales (176 USD). Mas allá de estos valores nominales, es importante analizar también la evolución que presentan los ingresos en relación con el salario mínimo en este sector. En esta perspectiva, los salarios de las trabajadoras domésticas en Colombia permanecieron en niveles inferiores al salario mínimo: devengaban en promedio el 88 % y 93 % del SMLMV en 2010 y en 2015, respectivamente, para ubicarse en el 78 % en 2016, presentándose así una caída sustancial.

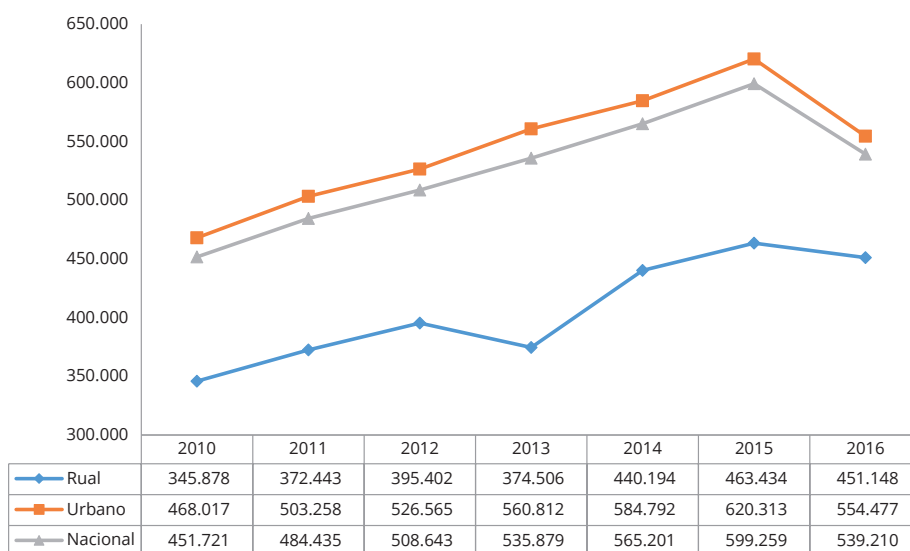
Las trabajadoras domésticas urbanas alcanzaron un nivel salarial mayor que las rurales, si bien, para el periodo de estudio, sus promedios de ingresos no alcanzan el mínimo. En 2010, percibían ingresos promedios de \$468.017 (USD 153); presentaron una tendencia al alza hasta 2015, cuando alcanzaron un pico de \$620.313 (USD 203), y cayeron, para 2016, a \$554.477 (USD 182); en las zonas urbanas, las trabajadoras alcanzaron a

31. Tasa de cambio USD promedio año 2016: 3.053,42 (Banco de la República de Colombia, 2017). Utilizamos la tasa de 2016 para hacer la conversión en los años anteriores, con la finalidad de comparar con un mismo parámetro.

percibir en 2016 el 80 % del salario mínimo. En la zona rural se registraron los ingresos más bajos entre las trabajadoras domésticas: en este caso, el promedio de ingreso mensual en 2010 fue de unos \$345.878 (113 USD), y aunque esta cifra presentó un crecimiento fluctuante hasta el año 2015, que llegó a los \$463.434 (152 USD), en 2016 se redujo

a \$451.148 (148 USD). Los promedios en las zonas rurales nunca alcanzaron el promedio urbano ni el nacional en el periodo de estudio: una trabajadora doméstica rural alcanza a percibir en 2016, el 83 % de lo que sus pares urbanas (es una brecha de 17 puntos porcentuales), pues devengaron solo el 65 % de un salario mínimo.

Gráfico 44. Evolución del promedio de ingresos en el sector del trabajo doméstico, según zona, y en valores nominales, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Al detallar los ingresos de las personas en el sector según rangos en relación con el salario mínimo, encontramos que para el 2016 el 39 % de las trabajadoras domésticas recibió hasta medio SMLMV por su trabajo; el 32 % devengó entre medio y menos de uno, el 2 % uno, el 29 % devengó más uno. Como puede verse, alrededor del 71 % a nivel nacional, y el 79,5 % en las zonas rurales, tuvieron un salario mensual por debajo del mínimo legal establecido en el país: más de 480.000 mujeres.

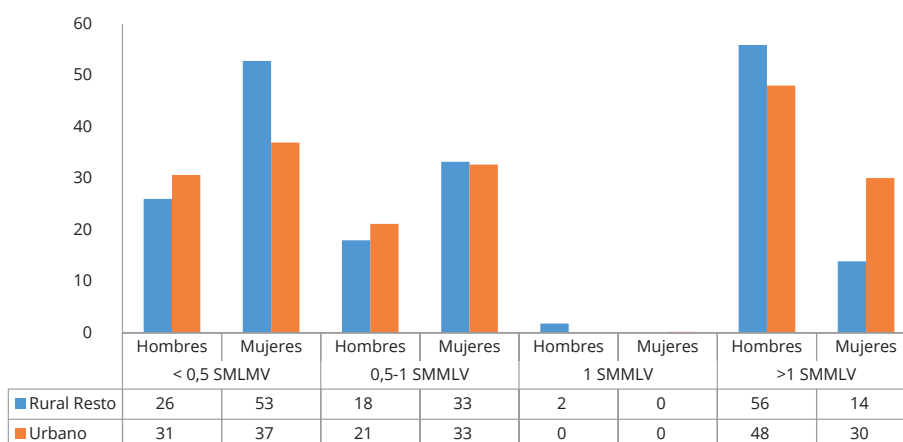
Si bien las mujeres representan aproximadamente el 95 % del sector, los hombres reciben mayores ingresos. Para el año 2016, el 51,5 % de los hombres en el sector a nivel nacional devengó más de un SMLMV, mientras que solo el 28 % de las mujeres se ubicó en ese rango de ingresos. Por el contrario, el 70 % de las mujeres trabajadoras domésticas no alcanzaron a completar un SMLMV por su trabajo, porcentaje que fue del 48 % entre los hombres que se ocupan en este sector.

Las brechas salariales de género en el sector del

trabajo doméstico son mucho mayores en la zona rural; allí, el 56 % de los hombres rurales que se dedican a este oficio recibieron más de un salario mínimo por su trabajo en el año 2016; sin embargo, solo el 14 % de sus pares mujeres alcanzó este nivel de ingresos. En esta zona, el 86 % de las trabajadoras devengaron menos de un SMLMV, rango en el que se ubica el 42 % de los trabajadores domésticos rurales. Poco más de la mitad de las mujeres rurales que se dedican al trabajo doméstico (53 %) ni siquiera alcanzan a ganar medio salario mínimo por su trabajo.

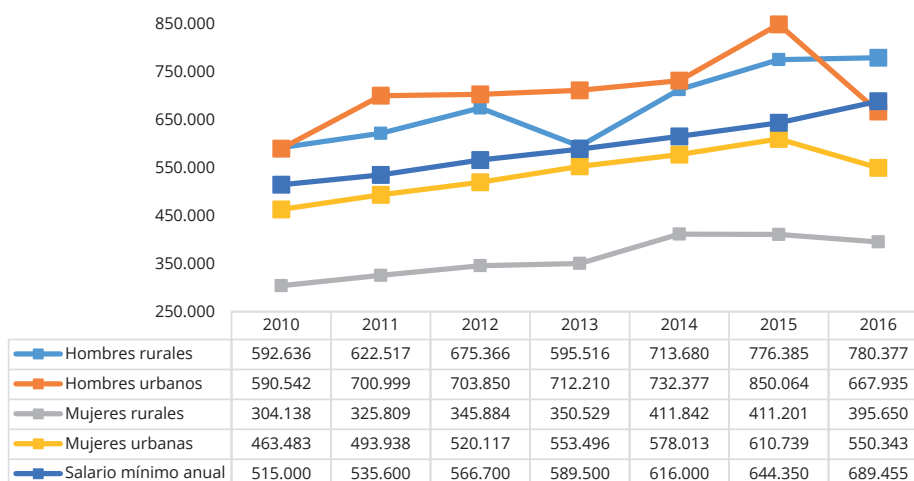
Como se puede observar en el Gráfico 47, el promedio de los salarios percibidos por los hombres en el sector se ubica por encima del salario mínimo para todos los años de estudio, tanto en la zona urbana como en la zona rural. En el caso de las mujeres trabajadoras domésticas ocurre justamente lo opuesto: tanto las urbanas como las rurales perciben en promedio salarios que se encuentran por debajo del mínimo legal.

Gráfico 45. Rangos de ingresos laborales en el trabajo doméstico, según sexo, total nacional, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Gráfico 46. Promedios salariales para hombres y mujeres en el trabajo doméstico, según zona, 2010-2016 (cifras en pesos colombianos)

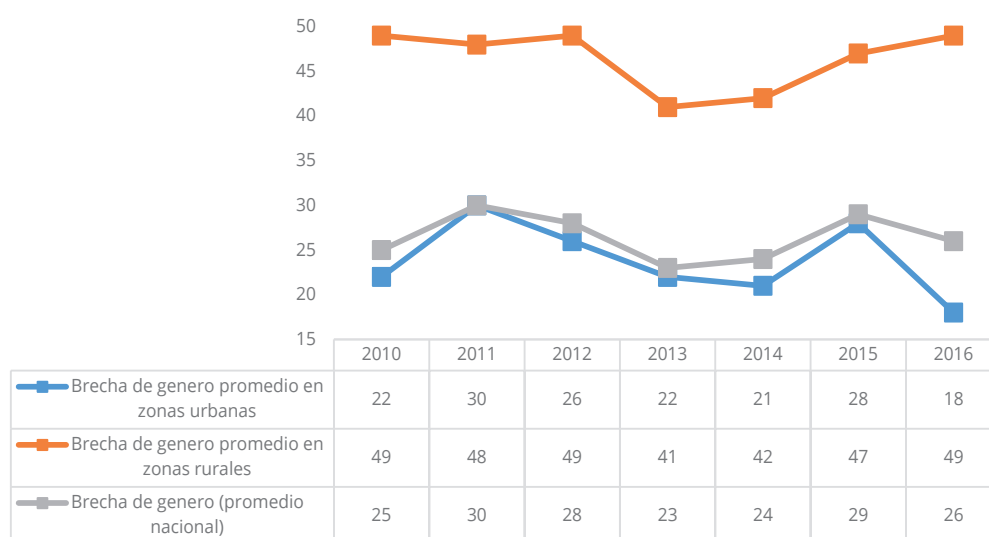


Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Los ingresos de mujeres y hombres evidencian el carácter estructural de las brechas de género en los ingresos en el sector. Según el ingreso de las mujeres, como proporción del ingreso de los hombres, entre 2010 y 2016, y para 2016, la brecha salarial de género se ubicó en el promedio nacional en 26 puntos. Esto significa que una trabajadora doméstica gana el 74 % de lo que devenga un hombre. En las zonas rurales las brechas son todavía más amplias. Para 2016, una mujer trabajadora doméstica rural recibía apenas el 49 % de lo que gana un hombre trabajador doméstico rural (una brecha de

51 puntos porcentuales) y el 72 % de lo que una mujer trabajadora doméstica urbana (una brecha de 28 puntos), situación que tiende a mantenerse en esos mismos niveles. De este modo, la brecha salarial en el trabajo doméstico rural es 2,5 veces la que se presenta en las zonas urbanas. En la brecha salarial de las zonas urbanas se observa una reducción significativa en el último año, situación que podría ser resultado de la caída de los ingresos de los hombres y no a un incremento en los ingresos de las mujeres.

Gráfico 47. Evolución de la brecha salarial de género en el trabajo doméstico en zonas urbanas y rurales, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Pagos en especie

El pago en especie en el servicio doméstico es frecuente. Es una modalidad de remuneración legal,³² que se aplica en general en todas las categorías de trabajadores. Como señala el artículo 129 del CST, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder el 30 % de este. Esto tiene especiales implicaciones para el trabajo doméstico, y en especial para la modalidad de trabajo interno o residente, como veremos en el capítulo sobre trabajadoras domésticas internas o residentes, y en los testimonios de las mujeres entrevistadas en Urabá y Cartagena.

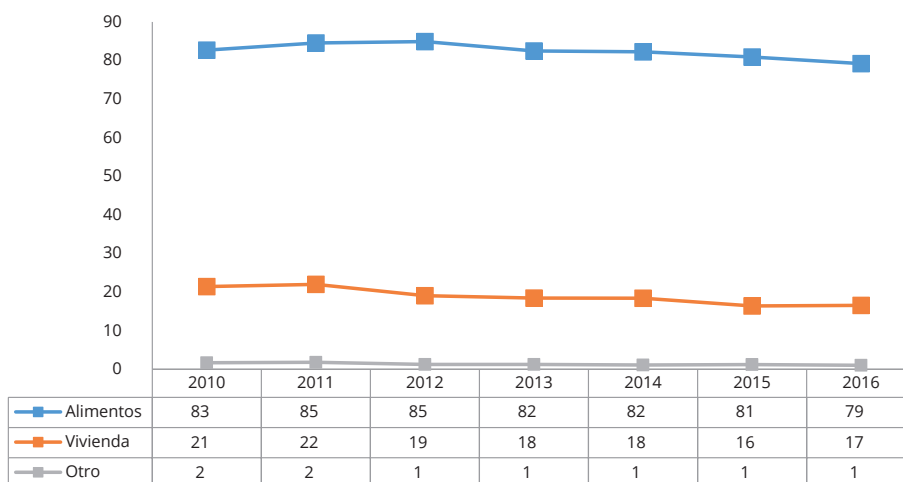
Para el año 2016, el 79 % de las personas del sector de servicio doméstico a nivel nacional afirmaron recibir alimentos como parte de su salario, indicador que presenta diferencias de acuerdo a la zona de referencia, siendo del 82 % para las trabajadoras domésticas urbanas y del 63 % para las rura-

les. Por otra parte, el 17 % del sector en el promedio nacional dijo recibir vivienda como parte de pago, índice que es mucho mayor en la ruralidad (22,5 %) que en zonas urbanas (15,5 %). Solo el 1 % de las trabajadoras a nivel nacional afirmaron recibir otro tipo de pagos en especie por su trabajo. En el promedio nacional y en la zona urbana se presenta una tímida tendencia a disminuir el pago en especie, mientras que en la zona rural el comportamiento es fluctuante entre alimentación y vivienda.

Entre las personas que recibieron salario en especie en el año 2016, la forma de pago representada en alimentos, vivienda y otras modalidades alcanzó a ser el 33 % del salario total. Esta proporción fue del 32,3 % en las zonas urbanas y del 36,4 % para el trabajo doméstico rural; es decir, dos y seis puntos porcentuales, respectivamente, por encima de los límites legales. También se identificó una tendencia creciente en la proporción de personas en el sector que recibe la totalidad de su pago en especie: para el año 2010, el 1,6 % de las personas en el sector recibió la totalidad de su pago en especie, y para 2016 este indicador se ubicó en el 3 %, lo que equivale a que unas 20.015 trabajadoras no recibieron dinero por su trabajo. Este porcentaje fue igualmente del 3 % para las zonas urbanas y del 4,4 % para el trabajo doméstico rural.

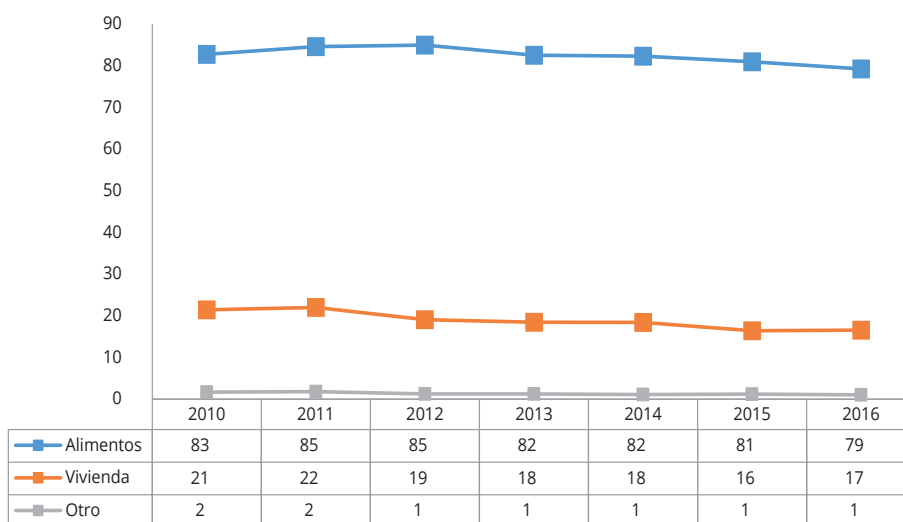
32. El salario en especie se define legalmente en el artículo 129 del CST de la siguiente manera: “Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia” (Senado, 2017).

Gráfico 48. Evolución del pago en especie, según modalidad, total nacional, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Gráfico 49. Evolución del pago en especie según modalidad, según zona urbana, 2010-2016



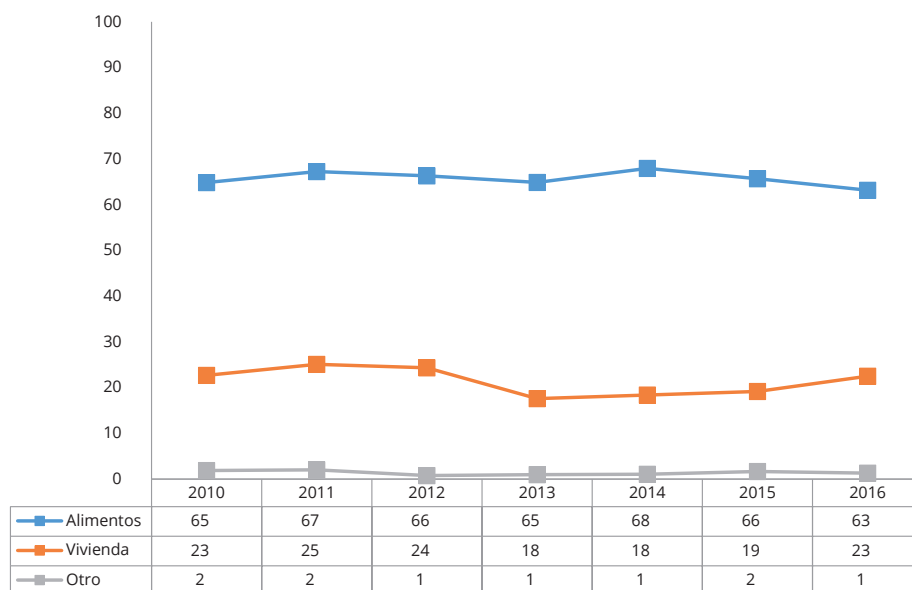
Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Tabla 3. Porcentaje del salario que reciben las personas trabajadoras domésticas en especie, según zona, 2010-2016

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Trabajo doméstico rural	39,5	40,0	37,2	39,4	36,2	35,0	36,4
Trabajo doméstico urbano	36,7	36,2	35,4	34,6	33,6	32,0	32,3
Trabajo doméstico total nacional	37,2	36,7	35,6	35,1	33,9	32,4	32,9

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Gráfico 50. Evolución del pago en especie, según modalidad, zona rural, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

2.3.5 Prima de servicios, subsidios y vacaciones remuneradas

El derecho a percibir la prima de servicios³³ para las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico fue primero reconocido por la Corte Constitucional en su Sentencia C-871 de 2014. En el mencionado pronunciamiento, la Corte exhortó al Congreso de la República y al gobierno nacional para que adoptasen las medidas legislativas e implementasen las políticas públicas necesarias para avanzar hacia la universalidad del derecho prestacional al pago de la prima de servicios en el caso de los trabajadores y las trabajadoras domésticas.

Este fallo fue histórico en varios sentidos: *i)* la Corte reconoce los hogares como agentes generadores de valor; *ii)* igualmente resalta el valor económico y social generado por el trabajo de cuidado, subvalorado bajo patrones patriarcales y naturalizado socialmente como un trabajo propio de mujeres, destacando que a quienes lo demandan les permite salir de sus hogares en busca de la generación de ingresos propios, *iii)* supera la noción tradicional de “prima de

servicios”, acudiendo a una concepción más amplia de que puede concebirse como una retribución por los beneficios económicos y sociales que obtiene el empleador del trabajo, *iv)* evoca la protección reforzada que debe brindarse a esta categoría de trabajadoras, y *v)* reitera la integración del Convenio 189 de la OIT al bloque de constitucionalidad.³⁴ También resaltó el colegiado en el citado fallo, que la medida tendría aplicabilidad inmediata en el caso de empleadores de los estratos socioeconómicos más altos, y puso en manos del legislador y la institucionalidad el desarrollo de políticas públicas para garantizar el acceso a este derecho en particular para aquellas trabajadoras que laboran en viviendas de los estratos socioeconómicos más bajos.³⁵

34. En la sentencia C-616 de 2013, la Corte Constitucional se pronunció sobre la conformidad del tratado y su ley aprobatoria con la Constitución Política, indicando que, además de haber sido incorporado al derecho interno por la Ley 1595 de 2012, el Convenio 189 de 2011 hace parte del bloque de constitucionalidad, por tratarse de un instrumento de derechos humanos.

35. “El sentido de la decisión requiere tomar en consideración los efectos sociales y económicos que puede generar la ampliación de un derecho laboral de carácter prestacional, cuando el obligado es una familia, pues ello presenta una dificultad relevante para el juez constitucional: la eficacia inmediata del derecho al pago de la prima de servicios para todos los trabajadores domésticos supone una carga distinta para los empleadores que, en este caso, son las familias, las cuales, en principio, se hallan en circunstancias económicas y sociales muy distintas: para

33. La prima de servicios consiste en el pago de 30 días adicionales de trabajo por año, de la siguiente manera: la primera mitad máximo al 30 de junio, y la segunda mitad los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hace por todo el semestre trabajado o, proporcionalmente, al tiempo trabajado (Ley 1788 de 2016).

El 7 de julio de 2016, por acción del movimiento social de trabajadoras domésticas, entre ellas la Unión de Trabajadoras Afrodescendientes del Servicio Doméstico (Utrasd), y de ONG de Derechos Humanos, entre ellas la Escuela Nacional Sindical (ENS) y Bien Humano, el Congreso expidió la Ley 1788 o “Ley de prima para los trabajadores y trabajadoras domésticas en Colombia”. Con esta se modificó el CST en el sentido de cambiar la noción de “empresa” por la de “empleador” y se reconoció la aplicabilidad de esta disposición para trabajadoras domésticas y otras categorías de trabajadores.³⁶

Además de la consagración del derecho a percibir la prima de servicios, esta ley logró algo trascendental en términos de diálogo social: determinó crear una Mesa de Trabajo Doméstico para la interlocución permanente entre gobierno, trabajadoras y empleadores, en el sentido de formular de manera concertada una política pública que desarrolle el Convenio 189 de la OIT y haga seguimiento a la aplicación de la ley. Sin embargo, las políticas públicas para el acceso efectivo a este y otros derechos por parte de las trabajadoras domésticas que laboran en hogares de los estratos más bajos están por desarrollarse todavía.

De este modo, en diciembre de 2016, las trabajadoras domésticas pudieron por primera vez exigir el pago de esta prestación a sus empleadores; aunque no sobre que veamos lo que muestran las cifras al respecto.

La GEIH arroja que para el año 2016 el pago de la prima de navidad se le otorgó al 3,9 % de las trabajadoras que a nivel nacional tienen algún tipo de contrato; cifra que alcanzó el 4,6 % de las trabajadoras en la zona rural y el 3,7 % en la zona urbana. Estos resultados no parecen ser coherentes con lo presentado hasta aquí, en el sentido de que las condiciones en el trabajo doméstico rural son más adversas en la mayoría de los indicadores.

algunas de ellas el pago representa una carga irrelevante; para otras, una carga sensible pero razonable; pero, para un grupo adicional, compuesto por familias que no gozan de privilegios económicos y, sin embargo, enfrentan la necesidad imperativa de apoyo en el hogar, puede ser un costo significativo” (Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-871 de 2014).

36. El nuevo artículo 306 del CST reza de la siguiente manera: “De la prima de servicios a favor de todo empleado. El empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así [...]”

Como puede notarse, el beneficio de la prima de servicios lo disfruta un porcentaje muy bajo de trabajadoras domésticas en el país. En los promedios nacionales y para el trabajo doméstico en zonas urbanas se ha presentado una disminución sustancial del acceso a este derecho, pasando del 7 % al 4 %, mientras se observa un comportamiento altamente fluctuante en el trabajo doméstico rural. Es decir, paradójicamente, había más acceso a la prima antes de que fuera reconocida como derecho. Una explicación posible de este comportamiento podría estar en que se haya incrementado la proporción de empleadores en los estratos socioeconómicos más bajos, evolución que con la información disponible no es posible determinar, pero que se evidencia en los datos de la ENUT (2013), con respecto a que los empleadores se concentran predominantemente en los estratos más bajos, muy diferente a las descripciones de la década de los ochenta.

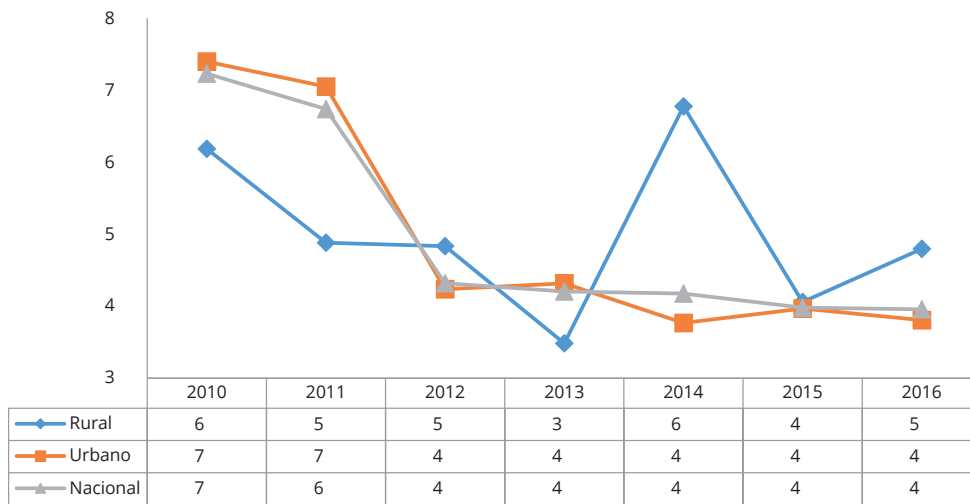
En relación con los subsidios laborales,³⁷ para el año 2016, tan solo el 20 % del total de trabajadoras domésticas a nivel nacional se vieron beneficiadas con la entrega de algún tipo de subsidio, cifra aún menor cuando nos referimos a las trabajadoras rurales, quienes tuvieron un ascenso al 10,2 % en contraste con la zona urbana donde el 22 % de las trabajadoras recibió algún subsidio laboral.

Al desagregar las cifras según el tipo de subsidio recibido, encontramos que el 18 % de las trabajadoras a nivel nacional recibieron subsidio de transporte en el año 2016. En la zona urbana este beneficio lo recibieron el 20 % de las trabajadoras, mientras que en la zona rural solo alcanzó a recibirlo el 6,5 % de las trabajadoras. En cuanto al subsidio familiar para el año en referencia, solo fue entregado al 4,8 % del total de trabajadoras a nivel nacional, cifra que no presenta mayores diferencias entre la zona urbana y rural.

Por otra parte, para el año 2016 tan solo el 0,1 % de las trabajadoras de la zona urbana disfrutaron del subsidio educativo, del cual parecen no beneficiarse las trabajadoras rurales. Situación similar acontece con el subsidio por alimentación, que fue otorgado solo a un 0,4 % de las trabajadoras a nivel nacional.

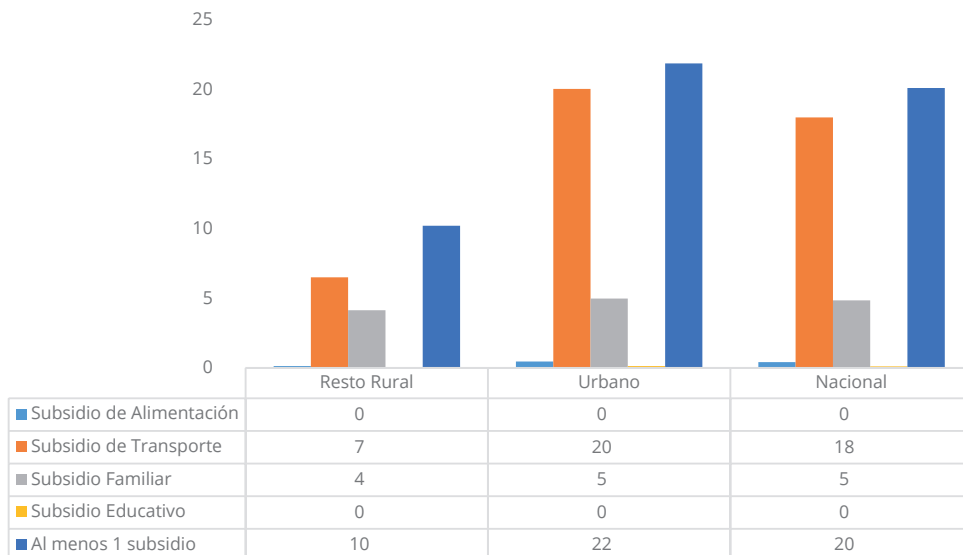
37. La GEIH no tiene una definición de subsidio laboral. Sin embargo, en este texto se entiende como un auxilio económico otorgado al trabajador o trabajadora por concepto de transporte, ayuda familiar, educación y/o alimentación.

Gráfico 51. Evolución del pago de prima de navidad, según zona, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Gráfico 52. Porcentaje de trabajadoras domésticas, según recepción de subsidios laborales y zona, 2016

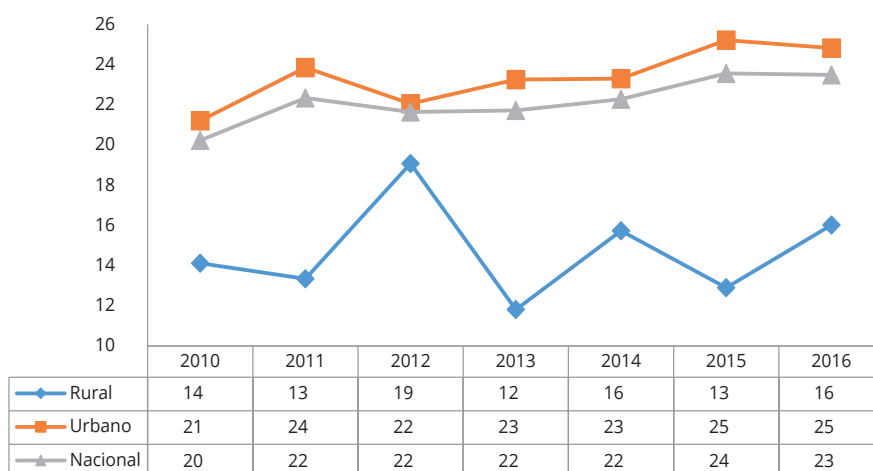


Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

En consideración a que los y las trabajadoras domésticas se ubican usualmente en los cordones de pobreza de las ciudades, y particularmente a partir del desplazamiento forzado por la violencia o de la migración económica en búsqueda de mejores condiciones de vida, el subsidio de transporte tiene una especial relevancia. Más aun, en los casos en los

cuales la trabajadora doméstica trabaja para hogares que se ubican lejos de su domicilio (como suele suceder si se labora para estratos altos o incluso para la clase media), pues los costos de su desplazamiento podrían llegar a representar una proporción importante de sus ingresos.

Gráfico 53. Evolución del porcentaje de trabajadoras domésticas que reciben vacaciones remuneradas, según zona, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la GEIH (Dane, 2016).

Por otro lado, en el caso de subsidio de educación, las mujeres manifiestan en general el interés por concluir sus estudios básicos o iniciar estudios superiores, aspiración que encuentra numerosos obstáculos para llevarse a cabo, debido a los bajos niveles de ingresos, sus responsabilidades familiares y la escasez de tiempo de las trabajadoras del sector.

Frente al acceso a vacaciones remuneradas solo el 23,5 % de las trabajadoras a nivel nacional que tenían un contrato de trabajo en 2016 pudieron disfrutar de este derecho, esto es, aproximadamente tres de cada 11 trabajadoras. Este indicador presenta evidentes diferencias al hablar de las trabajadoras rurales, de las cuales solo el 16 % tuvo acceso a este derecho, cuando en la zona urbana llegó hasta el 25 %. En los últimos años se advierte una muy leve tendencia en el incremento del disfrute de este derecho, si bien el trabajo doméstico rural presenta un comportamiento altamente fluctuante al respecto, con pisos de 12 % y picos de 19 %.

2.3.6 Afiliación sindical en el sector

El diálogo social efectivo es la herramienta clave para avanzar en el reconocimiento de los derechos en el sector del servicio doméstico, e implica que las trabajadoras puedan conformar organizaciones sindicales y afiliarse libremente a ellas, así como el logro de condiciones para la consolidación de organizaciones fuertes de trabajadores y trabajadoras

domésticas, con posibilidad real de diálogo social, que, a través de la negociación colectiva sectorial, pueda transformar la realidad del déficit de derechos que se evidencia para todo el sector.

Para el año 2016 la afiliación sindical a nivel nacional en el sector fue mínima, tan solo un 0,6 % del total de trabajadoras se encontraba afiliada a alguna organización. El año 2013 es cuando se registra el mayor nivel de afiliación sindical hasta el momento en el sector, al contar con el 1,4 % del total de trabajadoras; antes de este año la afiliación sindical apenas sí se podía percibir; no obstante, este año se percibe un aumento importante, aunque se redujo en los años siguientes. Este escenario muestra los grandes retos que presenta el sector en esta materia.

Como refiere Hobden, incluso cuando los trabajadores domésticos gozan del derecho de organización y de negociación colectiva, sus lugares de trabajo, aislados y dispersos, así como las largas jornadas de trabajo, en la práctica obstaculizan el ejercicio efectivo de esos derechos. Con frecuencia, las trabajadoras domésticas no se organizan porque no se consideran a sí mismas trabajadoras, no conocen los sindicatos o temen perder su trabajo. Las trabajadoras domésticas internas o residentes y las trabajadoras domésticas migrantes, cuya situación es irregular, son aún más vulnerables, ya que su libertad de movimiento está limitada, tanto de hecho como de derecho (Hobden, 2017).

3. Perfil de la demanda de trabajo doméstico

Con los indicadores arrojados por la ENUT, cuya única versión hasta ahora fue publicada en el año 2013, se buscó establecer el perfil socioeconómico de los hogares que emplean servicios domésticos en el país, como una información que es vital para el desarrollo de políticas públicas. Además de la información relacionada con las características socioeconómicas de estos hogares, también fue posible saber acerca del número y tipo de actividades que desempeñan las trabajadoras domésticas, la remuneración otorgada y la modalidad bajo la cual se contrata el servicio desde la perspectiva de los hogares que lo demandan.

Es importante tener en cuenta que la ENUT parte de una noción de trabajo doméstico sustancialmente diferente a la de la GEIH. Este instrumento busca establecer *si en el período de referencia las personas del hogar que se entrevista recibieron la ayuda (remunerada o no) de una persona o más personas externas al hogar para realizar trabajos domésticos*. Son siete las actividades del hogar que contempla el formulario de la ENUT entre sus opciones de respuesta: a) oficios del hogar (cocinar, limpiar la casa, lavar la ropa, planchar, etc.), b) realizar alguna reparación menor en esta vivienda, hacer las compras o labores de jardinería, c) construir o realizar alguna ampliación de esta vivienda, d) cuidar a personas de 12 años o menos, e) cuidar a personas de 60 años o más, f) cuidar a personas enfermas, y g) cuidar a personas en condición de discapacidad.

La ENUT entiende por “recibir ayuda” a toda aquella actividad de trabajo doméstico y de cuidado realizada por miembros externos al hogar, ya sea remunerada o no (Dirección de Metodología y Producción Estadística-Dimpe, 2014). Sin embargo, esta no aclara si se incluye a los niños y niñas en este recuento, con lo cual se retoma la discusión del subregistro en la medición en el sector, abordada antes. En coherencia con lo anterior, y a diferencia de la GEIH, los resultados de esta medición abarcarían el trabajo doméstico que se realiza para uno o para varios hogares, incluso si este es remunerado o no, desde la perspectiva de la demanda de este servicio.

3.1 Los hogares que demandan trabajo doméstico y su perfil socioeconómico

Hogares que demandan y personas que se benefician. La ENUT estima que para el año 2013, el número total de hogares en Colombia ascendía a unos 13.102.792, de los cuales el 7 % (920.767) recibieron ayuda para realizar labores domésticas en su vivienda en al menos una de las siete actividades del hogar contempladas en el formulario de esta encuesta. En la zona urbana este porcentaje llegó al 8 % de los hogares, mientras que en la zona rural alcanzó el 3,5 %. Para este mismo año, la GEIH registró un total de 710.202 trabajadoras domésticas en el país.

Tabla 4. Número de hogares que reciben ayuda remunerada y no remunerada para labores domésticas, según zona, 2013, (consolidado de actividades)

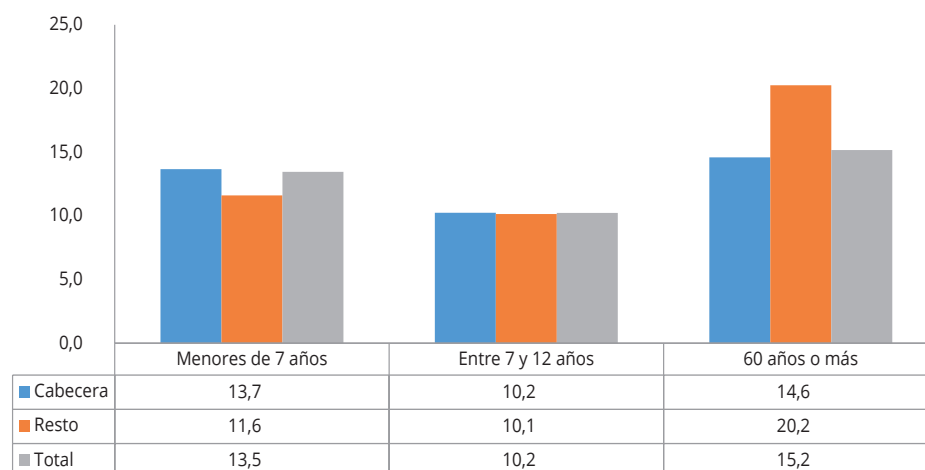
Zona	Sí	No	% Sí	% No	Total
Urbano	818.036	9.325.153	8,1	91,9	10.143.189
Rural	102.731	2.856.872	3,5	96,5	2.959.602
Total Nacional	920.767	12.182.025	7,0	93,0	13.102.792

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la ENUT (2013).

Según la ENUT, son en total 2.931.174 personas las que en los 920.767 hogares que emplean trabajadoras domésticas en el país se ven beneficiadas por estos servicios. De otro lado, del total de personas que se ven beneficiadas del servicio doméstico, un

38,8 % se encuentra entre los rangos de edad de menores de siete años, entre siete y 12 años, y de 60 años o más, rangos de edad en los que se presentan especiales necesidades de cuidado.

Gráfico 54. Porcentaje de personas beneficiadas en los hogares con servicio doméstico, según rango de edad y según zona, 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la ENUT (2013).

Composición de los hogares empleadores. Al detallar el número de personas por hogar empleador a nivel nacional, se encontró que el 48 % de los hogares estaban compuestos por tres a cuatro personas; el 35,4 %, de una a dos, y el 14,3 %, de cinco a seis; las familias compuestas por siete o más personas que demandan estos servicios ascendieron al 2,5 %.

En la zona urbana estas cifras presentan una

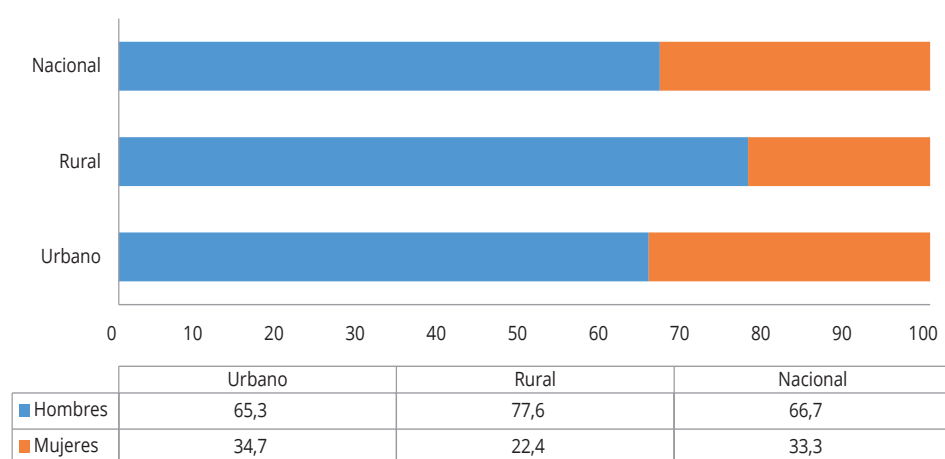
conducta similar a la del total nacional, con leves diferencias, en donde la mayoría de las familias empleadoras se componen de tres y cuatro personas. Mientras que en la zona rural las familias tendrán hogares con entre uno y dos miembros, que representan el 47,1 % de los hogares con servicio doméstico. El 38,6 % de ellas tiene entre tres y cuatro personas, y el 11,9 %, entre cinco y seis miembros.

Gráfico 55. Porcentaje del número de personas que componen los hogares con servicio doméstico, según zona, 2012-2013



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la ENUT (2013).

Gráfico 56. Porcentaje de hogares con servicio doméstico, según sexo de la jefatura de hogar, 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la ENUT (2013).

Jefatura de hogar. En relación con la jefatura de hogar³⁸ de los hogares empleadores, el 67 % tienen un hombre como jefe de hogar, cifra que se incrementa si hablamos de los hogares en la ruralidad, que en un 77 % cuenta con un hombre en la jefatura del hogar. En la zona urbana encontramos que la jefatura de estos hogares es en un 65,3 % de hombres, mientras que las mujeres alcanzan un 35 %. Es importante señalar que el diseño de esta encuesta no hace distinción entre jefatura de hogar y cabeza de familia.

No obstante, a nivel nacional encontramos que el 65 % de los hogares empleadores cuenta con una jefatura de hogar compartida,³⁹ indicador que no presenta mayores diferencias entre la zona urbana y la rural.

Estrato socioeconómico de los hogares empleadores. Un poco más de la mitad de los hogares que reciben ayuda externa para el trabajo doméstico pertenecen a los estratos socioeconómicos 1 (20,5 %) y 2 (31,9 %), seguido del estrato 3 (23,7 %). En menores proporciones se encuen-

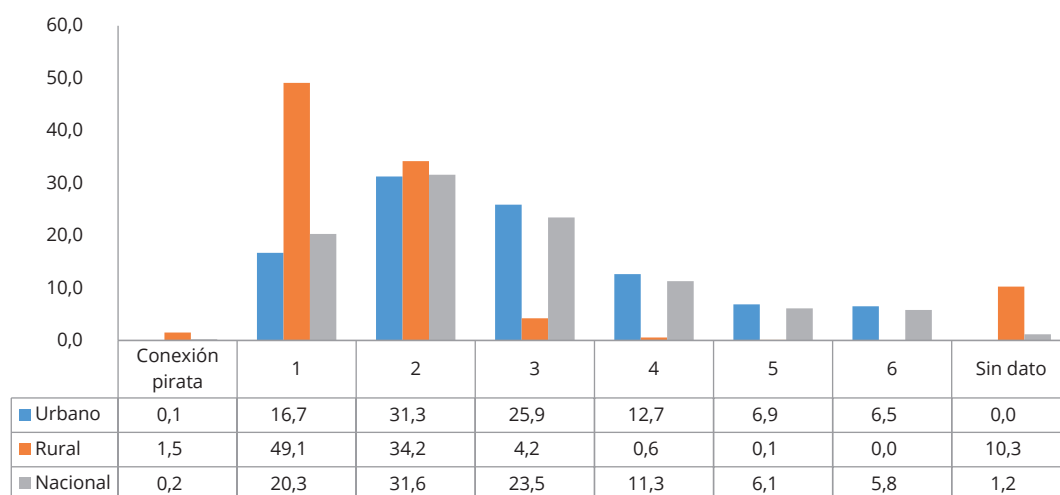
tra que el 11,4 % de los hogares se ubican en el estrato 4, y el 6,2 % y el 5,9 % de los hogares en los estratos 5 y 6, respectivamente. Estas cifras sugieren que los hogares de los niveles socioeconómicos más bajos son los que en mayor medida demandan trabajo doméstico en el país: el 52,4 % de los hogares empleadores a nivel nacional pertenecen a los estratos 1 y 2. En el caso de la zona rural, el 83,3 % del total de hogares empleadores se ubican en el estrato 1 y 2, cifra que en la zona urbana alcanza el 48 %.

Según datos de la ENUT, si bien una persona que brinda su ayuda en labores domésticas en un hogar lo puede hacer desarrollando una o varias actividades, la mayor parte de los hogares que cuentan con esta ayuda la reciben de una sola persona. Los hogares rurales son los que demandan más ayuda en el trabajo doméstico y el cuidado remunerado por parte de mayor cantidad de personas. A nivel nacional, el 81,1 % del total de hogares recibe ayuda de una persona para estos oficios, cifra que es del 82 % en los hogares urbanos y del 77 % en los hogares rurales. Así también recibe ayuda de dos personas el 15 % de los hogares a nivel nacional, el 16,5 % de los hogares rurales y el 15 % de los hogares urbanos. Para el total nacional, el 3,6 % de los hogares reciben ayuda de tres o más personas, proporción que asciende al 6,3 % en los hogares rurales y al 3,3 % en los hogares urbanos.

38. En la ENUT se le asigna el rol de “jefe o jefa de hogar” a quien es el principal sostén económico del hogar o que, por otras razones, los demás miembros del hogar reconocen como tal (Dirección de Metodología y Producción Estadística-Dimpe, 2014, pág. 205).

39. Los porcentajes de la jefatura de hogar en hombres y la jefatura de hogar compartida es similar debido a que un hombre pudo decir ser el jefe de hogar y luego responder que esa jefatura es compartida.

Gráfico 57. Porcentaje de hogares con servicio doméstico, según estrato socioeconómico y zona, 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la ENUT (2013).

Ingresos de los hogares empleadores. Para ese mismo año, el promedio de ingresos que reportó la ENUT en los hogares que recibieron ayuda externa en actividades de trabajo doméstico en los estratos socioeconómicos 1 y 2, fue de \$547.169 (el 92 % del salario mínimo en 2013) y \$704.632 (1,2 salarios mínimos en 2013), respectivamente.⁴⁰ Estos promedios de ingreso de los hogares que demandan el trabajo doméstico son mucho menores en las zonas rurales, donde aquellos que pertenecen a los estrato 1 y 2 devengaron en promedio menos del 50 % y del 80 % del salario mínimo, respectivamente.⁴¹

La situación en la zona rural es más compleja, debido al mayor déficit de acceso a servicios básicos. El 42 % de los hogares rurales que demandan trabajo doméstico no cuentan con servicio de acueducto; el 78 % no cuentan con servicio de alcantarillado y el 8,4 % no cuentan con una conexión a energía eléctrica, índices que se ubican en el 3 %, el 7,5 % y el 1 % en el caso de las zonas urbanas. Esta gran asimetría de acceso a servicios básicos se traduce en un mayor tiempo y complejidad en la

realización de las actividades comprendidas en el trabajo doméstico.

La ENUT muestra también que entre las personas que conforman los hogares que demandan trabajo doméstico, el 53 % se ubica en un nivel de estudios de básica primaria y básica secundaria; esto sin sumar el número de personas con un nivel de preescolar o que no han cursado ningún nivel educativo, los cuales representan el 5 % de las personas de estos hogares. Dichas cifras guardan cierta coherencia con los estratos socioeconómicos en los que se ubica mayormente la demanda de trabajo doméstico. En contraste, un 11 % realizó estudios técnicos o tecnológicos, solo el 20,5 % obtuvo un título universitario y solo el 10 % alcanzó el nivel de posgrado.

Uno de los cambios más visibles en la estructura del sector desde la década de los ochenta es quizá que la mayor proporción de la demanda de trabajo doméstico se concentró en los estratos socioeconómicos más bajos. En esta época, según García, siete de cada diez hogares que empleaban una trabajadora doméstica correspondían a los estratos socioeconómicos medio-alto y alto, y ocho de cada diez hogares que empleaban trabajadoras domésticas internas o residentes correspondían a estas mismas clases (García M., 1989). Esta estructura da cuenta de que existe un gran déficit de personas para proveer servicios de cuidado accesibles para las perso-

40. Para 2013, el SMLMV ascendía a \$589.500.

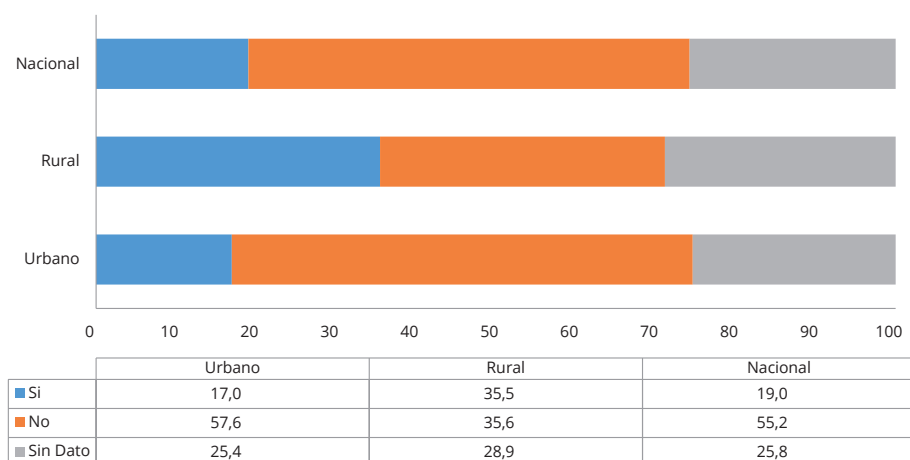
41. Los hogares rurales que emplean trabajadoras domésticas y se ubican en el estrato 1, tuvieron un promedio de ingresos de \$264.736 mensuales (142 USD); en los hogares del estrato 2, fue de \$468.054 (250 USD), y en los de estrato 3, de \$458.500 (245 USD); por último, el estrato 4 (que es el más alto en la zona rural) registró un ingreso promedio de \$1.322.669 (708 USD).

nas de los estratos socioeconómicos más bajos, el cual se cubre con trabajo doméstico precario y, en la mayoría de los casos, sin que sea remunerado, como se verá.

Hogares empleadores que dicen pagar o no pagar por el servicio. Del número total de hogares de los que se obtuvieron datos, y que afirmaron recibir ayuda

para realizar labores domésticas a nivel nacional, tan solo el 19 % de ellos dijo haber pagado por el servicio prestado (apenas 175.349 hogares). Según la zona, hubo particularidades importantes: el 17 % y el 35,5 % de los hogares empleadores en zonas urbanas y rurales, respectivamente, refieren que pagan por realizar dichas labores.

Gráfico 58. Porcentaje de hogares que pagan por el servicio doméstico, según zona, 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la ENUT (2013).

Este bajísimo indicador de remuneración es coherente con el perfil socioeconómico de los hogares empleadores presentado antes, el cual ubica la demanda en los estratos socioeconómicos más bajos y con bajos niveles de ingresos, predominantemente.

De otro lado, como se dijo al inicio de este acápite, la amplísima proporción de trabajadoras domésticas que no reciben pago por su trabajo no se incluyen en la medición que realiza la GEIH. Es así como los indicadores laborales pueden presentar una realidad muy sesgada; y otras categorías, como trabajador familiar sin remuneración y trabajador por cuenta propia, podrían estar escondiendo una gran proporción de lo que tendría que medirse como trabajo doméstico. Se hace necesario hacer este y otros ajustes en la medición para poder tener cifras más cercanas a la estructura y dinámica del trabajo doméstico en el país, para que puedan ser realmente una herramienta útil para el diseño de políticas públicas.

3.2 Actividad principal, rol ocupacional y lugar de trabajo de las y los miembros de los hogares empleadores.

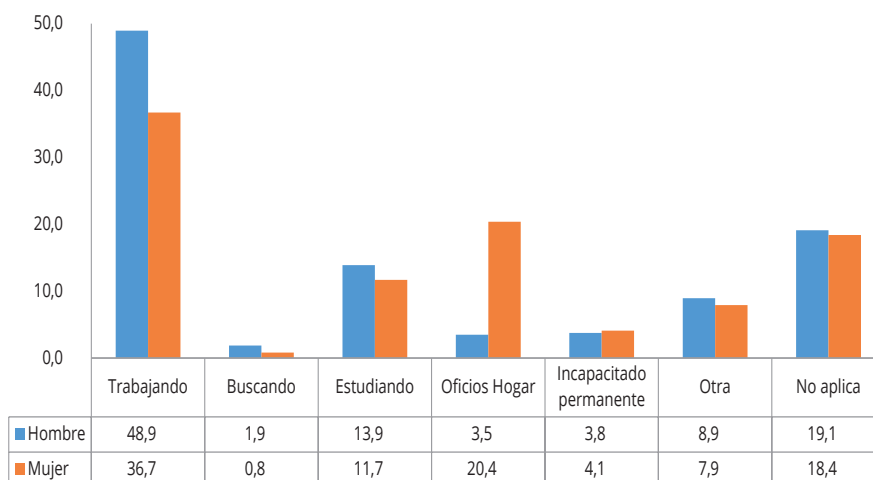
Actividad principal. En cuanto a la actividad principal a la que se dedicaron las personas que se benefician del servicio doméstico en sus hogares,

tenemos que el 42,7 % se encontraban trabajando,⁴² el 12 % realizaban oficios del hogar y el 10,3 % estudiaba. El 21,6 % de las personas beneficiadas no se encontraban en edad de trabajar, mientras que un 3,9 % se hallaba en incapacidad permanente.

En el Gráfico 59 es interesante observar cómo en el 20 % de los hogares que cuentan con una trabajadora doméstica hay también una o más mujeres realizando estas actividades domésticas y de cuidado para los miembros de su familia, lo que es de mayor ocurrencia en las zonas rurales (40 %). También aparece que en el 37 % de los casos en el promedio nacional, las mujeres del hogar que emplea participan del mercado laboral, lo que refuerza la hipótesis de que, ante la realidad de que los roles frente al cuidado prevalecen en la esfera doméstica, muchas mujeres contratan a otras como una solución intermedia para participar en el mercado laboral, lo que se observa en menos medida en las zonas rurales (19 %).

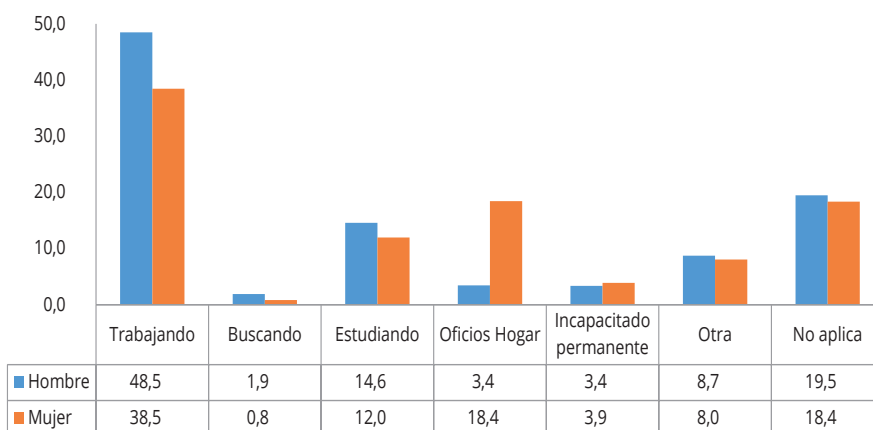
42. El número de personas en esta categoría es menor al de ocupados, debido a que en la actividad principal una persona pudo haber dicho que estaba estudiando y también estar trabajando al mismo tiempo.

Gráfico 59. Porcentaje de personas en los hogares con servicio doméstico, según actividad a la se dedica y según sexo, total nacional, 2013



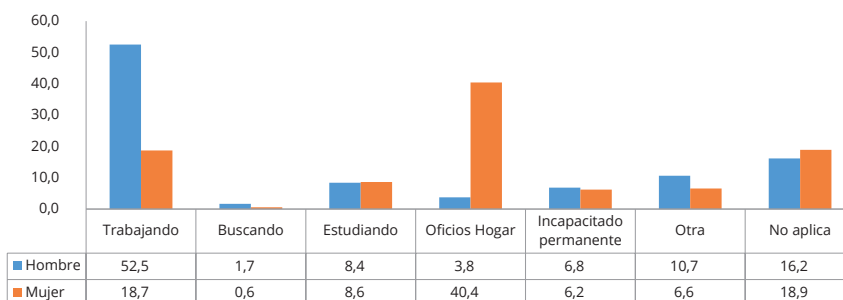
Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la ENUT (2013).

Gráfico 60. Porcentaje de personas en los hogares con servicio doméstico, según actividad a la que se dedican, zona urbana, 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la ENUT (2013).

Gráfico 61. Porcentaje de personas en los hogares con servicio doméstico, según actividad a la que se dedican y según zona rural, 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la ENUT (2013).

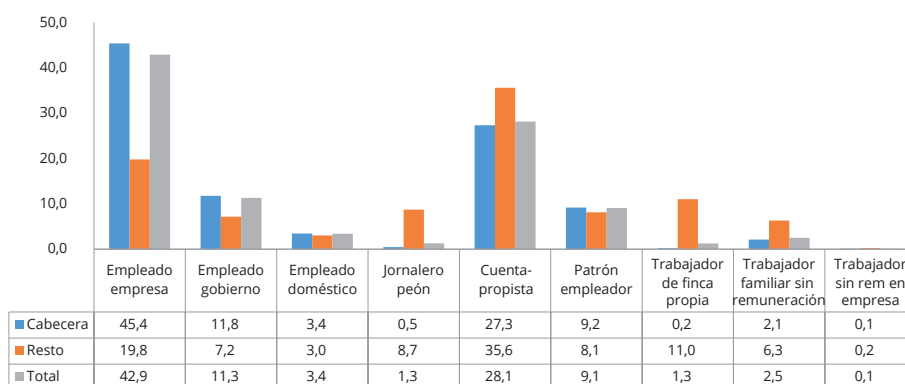
Rol ocupacional. Del número total de personas que componen los hogares que contratan servicios domésticos, el 43 % se encuentran ocupadas, es decir 1.384.876 personas. Al observar la distribución de los ocupados según su rol ocupacional, se halló que el 43 % de quienes se emplean como obrero o empleado de empresa particular, el 28 % trabaja por cuenta propia, el 11,3 % es empleado del gobierno y el 9 % es empleador. En menores proporciones se encuentra que el 3 % del total de ocupados es trabajador familiar sin remuneración y el 3,4 % trabaja como empleado doméstico.

Una distribución similar se observa en la zona urbana; en la zona rural, por el contrario, la mayoría de las personas ocupadas que demandan ser-

vicios domésticos trabajan por cuenta propia; esto corresponde al 36 % de esta población, seguido del rol de empleado de empresa, con el 20 %, y el de trabajador de finca propia, con el 11 %. Allí también es mayor el número de personas en el rol de jornalero o peón, con un 9 %, y el de trabajador familiar sin remuneración, con un 6,3 %. El número de personas dedicadas al servicio doméstico será el mismo en las distintas zonas, representando alrededor del 3 % de esta población.

En efecto, los altos niveles de cuentapropismo entre los hogares empleadores, son perfectamente congruentes con la estratificación socioeconómica de los mismos y con los más profundos niveles de precariedad entre las trabajadoras rurales.

Gráfico 62. Porcentaje de personas de los hogares con servicio doméstico, según lugar de trabajo y según sexo, zona rural, 2012-2013



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la ENUT (2013).

Tabla 5. Número de personas ocupadas que emplean servicio doméstico, según si poseen un contrato de trabajo y según zona, 2012-2013

Zona	Sí	% Sí	No	% No	Total
Cabecera	808.427	64,7	441.416	35,3	1249.843
Resto	47.484	35,2	87.548	64,8	135.032
Total	855.911	61,8	528.964	38,2	1.384.876

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la ENUT (2013).

Es interesante notar cómo el 3,4 % de las personas que emplean son trabajadoras domésticas. Esto se traduce en que alrededor de 100.000 trabajadoras domésticas contratan otras trabajadoras domésticas para cubrir las necesidades de cuidado en sus

propios hogares.⁴³

43. Aquí se toma como referencia el número de personas que se benefician del servicio doméstico: 2.931.174 que corresponden a los 920.767 hogares.

También es indicativo de la informalidad laboral de quienes demandan servicio doméstico, que el 38,2 % de las personas ocupadas que contratan estos servicios no poseen un contrato de trabajo. En las zonas urbanas es del 35 %, cifra que casi se duplica en la zona rural donde asciende al 65 %.

Lugar de trabajo. Al indagar por el lugar donde las y los empleadores ocupados desarrollan su actividad laboral, se encontró que, a nivel nacional, el 60 % de las y los empleadores realizan su trabajo en un local fijo o en una oficina; el 14 % lo hace en su propia vivienda; el 8 % en el campo; el 5 % en otra vivienda, y el 5 % en un vehículo. En menores proporciones se encontró que el trabajo lo realizan en la calle, puerta a puerta o en una obra, donde cada uno representa el 2 % del total de empleadores ocupados.

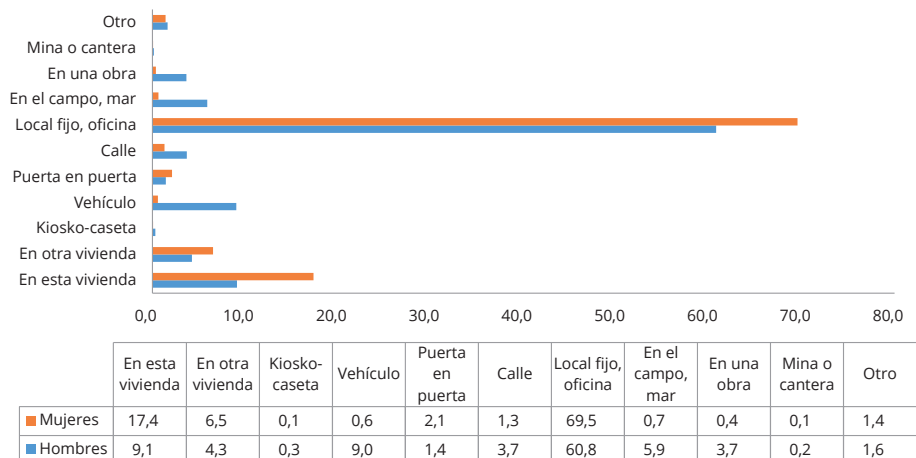
Al desagregar el número de personas en cada lugar, según su sexo, se pudo observar que a nivel nacional son mayoritariamente las mujeres empleadoras las que laboran en un local fijo u en una oficina, pues representan el 67 % de las mismas, seguido de la vivienda donde habitan con el 19 %, y de otra vivienda con el 6,5 %. Para los hombres, la proporción más alta es igualmente para aquellos que laboran en un local o en una oficina (55 %), pero también se concentran en el campo y/o el mar (13 %), en su propia vivienda (9,4 %) o en un vehículo (8,5 %).

Ahora bien, aunque estas cifras presentan leves diferencias entre la zona urbana y el total nacional, en la zona rural se observa una estructura diferen-

te. Allí, el 38 % de las mujeres rurales ocupadas que cuentan con servicio doméstico realizan su trabajo en su propio hogar, el 29 % lo hace en una oficina o en un local, y el 22 % en el campo y/o el mar; en menor medida, las mujeres hacen su trabajo en otra vivienda (7 %). Entretanto, el campo y/o el mar es donde la mayoría de los hombres ocupados realizan su trabajo (64 %) en su totalidad, el 15 % lo hace en un local o en una oficina, y el 12 % en su vivienda. Así, con mayor frecuencia en las zonas rurales las mujeres empleadoras permanecen en sus hogares mientras reciben la prestación de estos servicios.

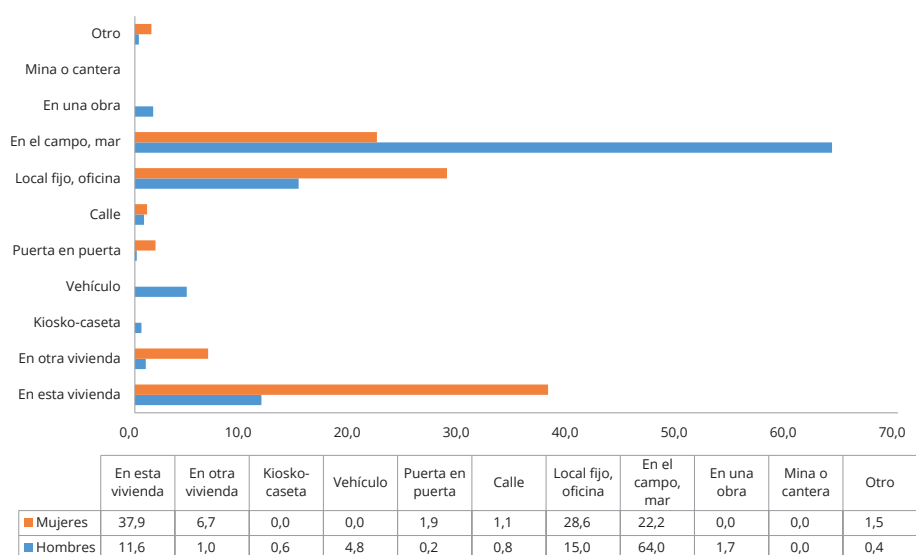
De lo dicho hasta aquí puede inferirse que, si bien los hombres pueden ser en muchos casos quienes proveen los recursos para pagar por el trabajo doméstico contratado, pues ostentan mayormente la jefatura de hogar (67 %), la mayor participación en los oficios del hogar y la mayor permanencia en los hogares por parte de las mujeres en los hogares empleadores podría reflejar que en la mayoría de los casos la relación con la trabajadora estaría regulada mayoritariamente por las mujeres empleadoras. Y más allá de recurrir a la permanencia en el hogar para sugerir la relación prevalente con las mujeres empleadoras, en el diálogo con las trabajadoras se evidencia cómo esta relación más cercana se debe a que reciben de ellas las indicaciones de qué hacer y cómo, y la aprobación o desaprobación de lo realizado, pues con mayor frecuencia tienen o han tenido a su cargo estas responsabilidades en sus propios hogares.

Gráfico 63. Porcentaje de personas de los hogares con servicio doméstico, según lugar de trabajo y sexo, zona urbana, 2012-2013



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la ENUT (2013).

Gráfico 64. Porcentaje de personas de los hogares con servicio doméstico, según lugar de trabajo y según sexo, zona rural, 2012-2013



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la ENUT (2013).

3.3. Las actividades que se demandan

Estructura de la demanda urbana y rural. Las actividades domésticas más demandadas por los hogares colombianos que afirmaron emplear servicios domésticos a nivel nacional fueron: hacer oficios del hogar (entiéndase cocinar, limpiar, lavar la ropa y planchar, entre otras), con el 74,2 % de ocurrencia, y cuidado de personas de 12 años o menos, con el 19,2 %. En menor proporción, los hogares que recibieron ayuda en labores domésticas lo hicieron para realizar alguna reparación menor de la vivienda o hacer las compras (5,6 %); en el 4,4 %, para construir o ampliar la vivienda, y en igual porcentaje

para cuidar personas enfermas; el 3,4 % de los hogares empleadores requirieron del cuidado de personas en condición de discapacidad, y el 2,2 % el de personas de 60 años o más. La Tabla 6 muestra las actividades y el número de hogares que la demandan, según zona.

Las actividades que presentan una mayor participación de los hogares rurales en su demanda son el cuidado de personas de 60 años o más, construcción o ampliación de vivienda y reparaciones menores, compras o jardinería, con una participación del 12 %, 10 % y 9 % en la demanda global de la actividad.

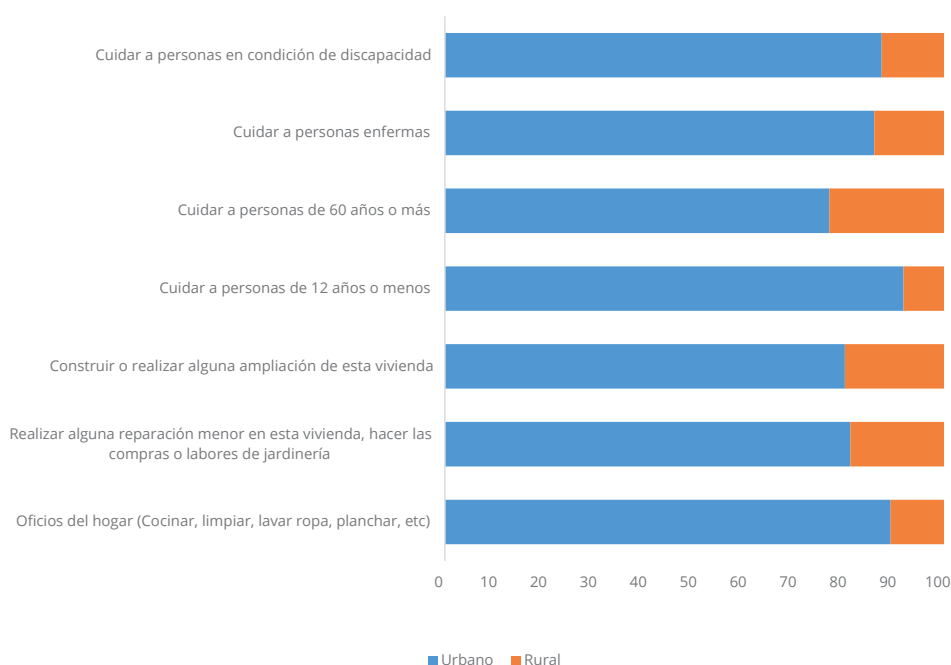
Tabla 6. Actividades de servicio doméstico, según número de hogares que las demandan y según zona, 2013

Zona	Urbano	Rural	Nacional	hogares empleadores que demandan la actividad
Oficios del hogar (Cocinar, limpiar, lavar ropa, planchar, etc.).	610.415	73.089	683.504	74,2 %
Reparaciones, compras o labores de jardinería	42.252	9.746	51.998	5,6 %
Construcción o ampliación de vivienda	32.270	8.006	40.275	4,4 %

Zona	Urbano	Rural	Nacional	hogares empleadores que demandan la actividad
Cuidado de personas de 12 años o menos	162.082	14.301	176.383	19,2 %
Cuidado de personas de 60 años o más	15.880	4.733	20.613	2,2 %
Cuidado de personas enfermas	34.460	5.599	40.059	4,4 %
Cuidado de personas con discapacidad	27.33	3.903	31.233	3,4 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la ENUT (2013). Porcentajes obtenidos sobre el total de los hogares que reciben ayuda externa.

Gráfico 65. Participación de los hogares empleadores de zonas urbanas y rurales en las actividades que se demandan, 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la ENUT (2013).

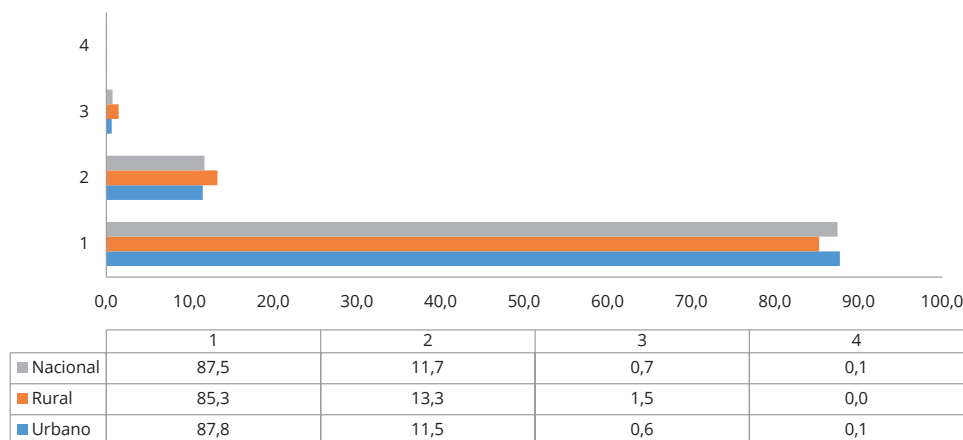
En relación con esta estructura de la demanda del cuidado doméstico según actividad, podrían predecirse cambios importantes en los próximos años en relación con el peso del cuidado de niños y niñas menores de 12 años, así como el de las personas mayores de 60 años o enfermas. Esto se relaciona con cambios en las necesidades de cuidado originadas en las tendencias sociode-

mográficas: la población colombiana crecerá a un ritmo aparentemente lento en los próximos años, la población de 60 años y más irá en aumento y tendrá un mayor peso en la pirámide poblacional, pues para 2020 se habrá duplicado en relación con la registrada en 2005, ascendiendo a 6.440.778 personas, reduciéndose, por su parte, la representación de los grupos de menos edad. Siguiendo a Osorio,

en 1985 la población mantenía una pirámide poblacional en la que los grupos de menor edad representaban la mayor proporción de la población (13,4 % y 23,4 % para los rangos de edad de 0 a 4 años y de 5 a 14 años, respectivamente), y el rango de 60 años y más representaba el 7 %; para 2020,

el cambio en esta estructura se evidenciará en que los rangos de menor edad verán reducida su participación (los rangos de edad de 0 a 4 años y de 5 a 14 años pasaron a representar el 8,6 % y 16,8 %) (Osorio, 2015).

Gráfico 66. Composición de la demanda por actividad, según zona, 2013

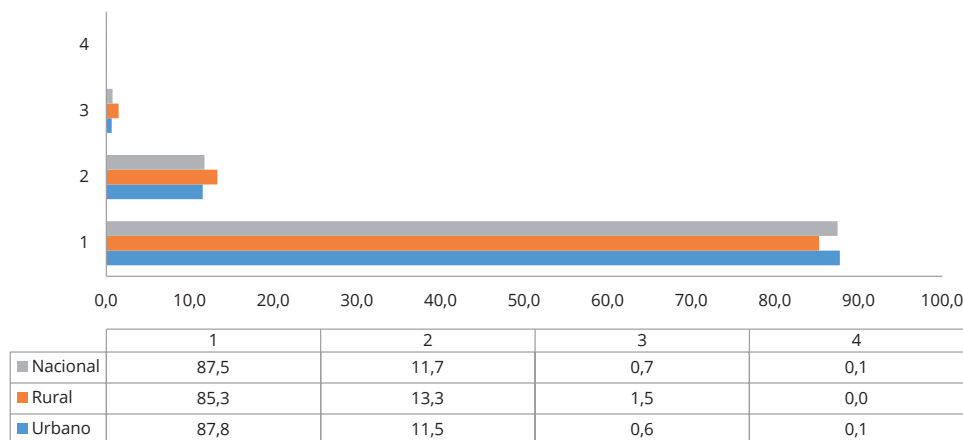


Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la ENUT (2013).

Número de actividades que los hogares empleadores refieren demandar. Desde la perspectiva de los hogares empleadores, el 87,5 % de estos demandan el servicio doméstico para una sola de las actividades mencionadas; mientras que el 12 % lo hacen hasta para dos actividades. En menor medida, el 0,8 % de los hogares recibe ayuda para tres y cuatro actividades del hogar. Este panorama de funciones contras-

ta con los testimonios recogidos de las trabajadoras domésticas en los estudios de caso, quienes afirman que sus funciones son difusas, se aumentan progresivamente y de manera unilateral y, en general son numerosas y variadas, y esto lo refieren, reiterativamente, las trabajadoras residentes y las trabajadoras por días.

Gráfico 67. Porcentaje del número de actividades demandadas por cada hogar con servicio doméstico, según zona, 2012-2013



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la ENUT (2013).

Tiempo que los hogares empleadores refieren demandar para la realización de las actividades. Sobre el tiempo de dedicación al trabajo doméstico encontramos diferencias según el sexo de quien presta el servicio. En el promedio nacional, los empleadores indicaron que, cuando es una mujer la que presta el servicio, lo hace por seis horas al día y, cuando es un hombre, lo mismo. Este comportamiento se registra también en la demanda urbana; pero, en la rural, los hombres demandan seis horas y las horas de

trabajo demandadas a las mujeres son cinco. Esto contrasta notablemente con las horas de trabajo extendidas que refieren las trabajadoras domésticas en los estudios de caso, y que, con frecuencia, se debe a la exigencia de no poder abandonar el domicilio, o no recibir su paga (en el caso de las trabajadoras externas y por días), o de no poder retirarse a descansar (en el caso de las trabajadoras internas), hasta que no se realicen una cantidad irrazonable de actividades.

CAPÍTULO 2. CONDICIONES LABORALES Y SUBJETIVIDADES DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN URABÁ Y CARTAGENA

Siempre, siempre pasa lo del salario. En términos de discriminación... los derechos se los reducen a la persona simplemente por el hecho de ser una trabajadora doméstica, o sea, como que no merece esa persona trabajadora doméstica tener el mismo valor y tener las mismas capacidades de las demás personas. Le disminuyen mucho sus derechos solo por el hecho de ser trabajadora doméstica. Yo no entiendo por qué, sean negras o sean blancas, son personas iguales... son personas, ante todo son personas. (Alicia, Urabá, 19 de febrero de 2016)

En este capítulo se quiere construir una radiografía del trabajo doméstico remunerado y con él, el trabajo del cuidado, desde las voces de quienes lo hacen. Tal como observaba Magdalena León en los noventa, es indispensable investigar el trabajo doméstico remunerado con una lectura más amplia, más allá de lo estrictamente jurídico-laboral, y considerar que el trabajo que ofrece la trabajadora doméstica no es solo una labor dentro de la actividad de mercado en la que se vende y compra fuerza de trabajo, sino que atraviesa casi todos los ámbitos de la vida misma de la empleada (León M., 2013).

Aquí se encuentran historias, voces y denuncias de las mujeres que participaron en Urabá y Cartagena y cuatro comunidades rurales (Tierra Bomba, Bayunca, Zipacoa, Pasacaballos) y que fueron las actrices principales para formar la base empírica del estudio, el cual cobró progresivamente más sentido ético-político a medida que estas voces convergían para ir tejiendo el entramado de lo que significa ser una trabajadora doméstica, desde sus experiencias cotidianas. En este sentido, el capítulo se propone contribuir a la comprensión y análisis de las condiciones laborales en el sector, poniendo el acento en las experiencias de las mujeres que se emplean en él, a partir de las relaciones que construyen con los

hogares empleadores, sus motivaciones para iniciar, mantenerse o abandonar el trabajo doméstico y sus aspiraciones personales, entre otros aspectos.

Con estas voces y experiencias de las mujeres participantes interactúan los resultados de la aplicación de la Encuesta de Trabajo Decente: Trabajo Doméstico Remunerado, Escuela Nacional Sindical (ETD-ENS), realizada en el año 2016 a 238 mujeres (145 en Cartagena y cuatro comunidades rurales y 93 de Urabá).

Entre las motivaciones para diseñar y aplicar este instrumento cuantitativo en ambas regiones como complemento a las metodologías cualitativas y de investigación-acción-participación para la emancipación, se encuentran: *i*) los defectos de la medición del trabajo doméstico en el país que fueron señalados en el capítulo anterior, *ii*) que los indicadores arrojados por instrumentos como la GEIH y la ENUT no permiten detallar el número de trabajadoras domésticas o los indicadores laborales para este rol ocupacional por ciudad sin asumir el costo de la pérdida de representatividad de las cifras y *iii*) porque dichos indicadores son bastante limitados para obtener una mejor descripción de las condiciones en las cuales se realiza este trabajo.

Acercamiento contextual a Urabá y Cartagena y cuatro comunidades rurales

Cartagena de Indias: la ciudad y cuatro comunidades rurales

Aún no se ha establecido en qué momento la ciudad se nombró formalmente como Cartagena. De hecho, se sabe, según lo plantean los historiadores locales, que este nombre es un homenaje a la ciudad del Cartago de la antigüedad: *Cartago Nova*, *Cartago Nea*, *Nueva Cartago* o *Cartagena*. Para diferenciarla de la Cartagena del Levante, en Murcia, España, la nuestra se llamó *Cartagena de Indias*.

Muy poco se habla sobre la resistencia de los Calamarí, su lucha incansable para que los colonos no se asentaran en sus tierras. Se habla de hazañas, pero no de resistencias. Hoy más que nunca se plantean estos relatos como una historia “mal contada”, en palabras de Verbel los Calamarí, que desaparecieron junto con los Yurbacos a causa de los enfrentamientos con la pólvora que salía de las armas españolas, “se defendieron con flechas envenenadas, los Españoles, con cañones” (Verbel, 2011).

Cartagena fue declarada Monumento Nacional en 1959 y en diciembre de 1995 entró a formar parte del Patrimonio Mundial de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco): “como una muestra depurada de la arquitectura colonial española en el Nuevo Mundo”, con la denominación de “Puerto, Fortaleza y Conjunto Monumental de Cartagena” (Unesco, 2003).

Cartagena de Indias cumplió 485 años de fundación en 2018. Es la capital del departamento de Bolívar y Distrito Turístico, Histórico y Cultural. Se encuentra localizada a orillas del mar Caribe, y es uno de los centros urbanos de mayor importancia de la costa caribe colombiana (IGAC, 2017). Es uno de los tres distritos especiales que tiene el país por su condición de puerto, junto con Barranquilla y Santa Marta. Administrativamente se subdivide en tres localidades: Localidad Histórica y Caribe Norte, Localidad La Virgen y Turística, Localidad Industrial y de La Bahía.

Según estimaciones del Dane, para el año 2017 la capital bolivarense tenía 1.013.389 habitantes, que representan al 47 % de la población de Bolívar y se concentran en la zona urbana, principalmente, donde se radica el 96 % de sus habitantes.

Las proyecciones del Dane en relación con la edad de la población bolivarense, y en especial la de las mujeres, permite observar que para el año 2015 las niñas y mujeres jóvenes menores de 25 años representaban el 48,6 % del total de la población femenina. Una población mayoritariamente joven plantea, más allá de constataciones sociodemográficas, desafíos en relación con la generación de empleo en condiciones de trabajo decente, considerando que el 81 % de las mujeres cartageneras se encuentra en edad de trabajar.

Aproximadamente el 52 % de la población cartagenera son mujeres. A nivel departamental, en sus zonas urbanas, hay un mayor número de mujeres (51 %) que de hombres, mientras que en las zonas rurales la cantidad de hombres es mayor (53 %). En los últimos años se ha venido observando una tendencia al despoblamiento, principalmente de mujeres, en el área rural del distrito y del departamento y, en consecuencia, hay mayor concentración en las zonas urbanas. En el desarrollo de esta investigación se encontró la migración económica como uno de los motivos más relevantes para explicar dicho fenómeno.

Las comunidades rurales

Tierra Bomba. Es una isla afrocolombiana ubicada al sur de la ciudad de Cartagena de Indias, al oeste del mar Caribe y de la zona industrial de Mamonal, en Cartagena, al norte de la península de Barú, por lo que administrativamente pertenece al departamento de Bolívar y al distrito de Cartagena.

La isla de Tierra Bomba es considerada un territorio ancestral porque en ella se establecieron asentamientos indígenas que más tarde fueron exterminados por españoles en el proceso de colonización; actualmente cuenta con una población de 9.500 personas (Rizo, 2011), situada en los poblados de Bocachica, Caño de Loro, Tierra Bomba y Punta Arenas. La isla es histórica debido a su ubicación estratégica en los tiempos de la colonia.

Según el “Informe del Consejo Comunitario de Tierra Bomba para la Solicitud de Titulación Colectiva del Territorio” la isla cuenta con 3.400 nativos y nativas localizados en 568 viviendas, con un aproximado de 800 familias. Se estima que hay 2.000 mujeres entre niñas, mujeres adultas y adultas mayores, mientras que la población masculina es de 1.400 habitantes (Martínez, 2010).



Figura 1. Ubicación geográfica de Cartagena de Indias.

Como se mencionó antes, la ubicación de la isla la dota de una importancia geoestratégica relevante, pero además su interés turístico la puso en el centro de agudas disputas por la incertidumbre de la titulación de las tierras para las y los nativos, quienes han sido repetidamente objeto del despojo. Debido a esto, en el 2013, la Corte Constitucional ordenó al Instituto Colombiano de Desarrollo Rural (Incoder) realizar un proceso para la aclaración de la propiedad (Semana, 2015). En el 2013, la pobreza extrema en la isla de Tierra Bomba ascendía al 52 %, y la pobreza moderada al 37 %. De acuerdo con la medición por ingresos, el 87 % de la población se encuentra por debajo de la línea de pobreza.⁴⁴

En cuanto a servicios públicos, apenas desde hace 20 años el poblado recibe energía eléctrica. El agua no es potable. Según Edenilson García Cervantes (Montaño, 2014), edil de la comunidad

en Tierra Bomba consumimos agua para estrato 1 pero la pagamos como estrato 6. A la isla llega el

agua en bongas o lanchas cisterna, luego se depositan en piletas y las familias pagan 600 pesos por cinco litros. Al mes, un hogar puede estar pagando 250 mil pesos por un líquido que ha pasado por tanques oxidados y mangueras sucias.

Coexiste en esta comunidad una característica común de los pueblos ancestrales del caribe colombiano: son las mujeres, en su mayoría, quienes asumen el rol de recoger el agua y llevarla al hogar.

En relación con servicios de salud, existe una Unidad Permanente de Atención (UPA), la cual solo atiende tres veces a la semana con programas específicos, como son el control prenatal, el crecimiento y desarrollo, la atención al adulto mayor, la vacunación, la citología y la toma de muestras de laboratorio clínico. Atiende afiliados al Sisbén y a las Aseguradoras de Riesgos Profesionales (ARP) y Administradoras del Régimen Subsidiado (ARS). No hay médicos permanentes, es decir, en caso de presentarse una urgencia médica en esta comunidad sus habitantes deben trasladarse cruzando el mar Caribe hasta el hospital de Bocagrande (sector turístico y hotelero de la ciudad de Cartagena). En

44. La línea de pobreza se mide a partir del valor monetario de una canasta básica de bienes y servicios para una persona para un período determinado.

educación, hay tres sedes educativas, que a pesar de contar con todos los grados escolares no tienen la infraestructura adecuada.

Zipacoa. Es un corregimiento del municipio de Villanueva al norte del departamento de Bolívar, a 10 km. de la ciudad y comparte mucho de lo que sucede en la isla de Tierra Bomba. Se llega a ella por una vía en malas condiciones, según se corroboró en la visita directa que se hizo para esta investigación. A 2016, se registraban aproximadamente 1.500 habitantes.

Es una comunidad que no cuenta con los servicios públicos básicos de agua y gas natural; tampoco cuenta con alcantarillado, es decir, están en riesgo los mínimos vitales de sus habitantes. Hay un carro que lleva el agua hasta las albercas del pueblo; sus habitantes compran pipetas de gas y quienes no tienen para pagarlo cocinan con leña en hornillas y hacen uso de las pozas sépticas para los desechos.

Pasacaballos. Posee una población de 9.818 personas, de las cuales el 52 % son mujeres, distribuidos en 2.345 viviendas (Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, 2013). Existen otras fuentes que afirman que este corregimiento ha duplicado su población (Romero J., 2013, Semana, 2016, Orozco, 2016); coinciden en afirmar que Pasacaballos tiene una población aproximada de 18.000 habitantes, y que al igual que los demás corregimientos del departamento carece de una estadística concentrada institucionalmente.

Esta región no se aleja del panorama que se advierte en los territorios rurales de Bolívar: su población pertenece a los niveles socioeconómicos 1 y 2, con una proporción del 97 %, para el primero, y del 3 % para el segundo. Esto permite identificarla con rasgos o características de una población en condiciones de vulnerabilidad (Romero R. M., 2013). Esta es la percepción de la pobreza que tiene una de las trabajadoras entrevistadas en este pueblo:

La gente que vive aquí en Pasacaballos, el 70 % es pobre, si no es más. En esta comunidad... ricos aquí no hay; hay de pobres, semipobres y un poquito más, pero hasta ahí; no se encuentra nada más, sino necesidades. Esto que ocurre en Pasacaballos es muy triste, sobre todo porque si usted observa bien, si concentra su ojo, se puede dar cuenta de las riquezas a sus alrededores; somos lo olvidado de la franja empresarial de Cartagena, de las riquezas que dan las grandes empresas. Ellos explotan nuestros suelos, el aire... aquí no se res-

pira sano, sino los gases que dejan salir las empresas de sus gargantas de metal. Nuestras aguas cada vez más pobres. Los peces se murieron, se fueron, y ellos más ricos. ¡Qué tristeza tan triste!, como dirían los abuelos de Pasacaballos. (Ana, Pasacaballos, 4 de agosto de 2016)

Bayunca. Se fundó en 1809. Conforme a las últimas cifras del Dane disponibles, en el año 2013 esta comunidad contaba con 18.756 habitantes (Dane, 2013).

Dentro de los relatos más representativos sobre la historia de Bayunca se pudieron encontrar dos versiones sobre sus orígenes, las cuales conviven sin mayor conflicto. Según sus habitantes más ancianos, esta comunidad es de ascendencia indígena. Historiadores locales aseguran que fue fundada por indígenas y afros, de tal suerte que hay quienes reconocen que los indígenas *Bay* o *Bayucos* fueron los primeros habitantes de la zona y de quienes retomarían el nombre de “La Bayunca”, que era una hacienda de la región que le dio el nombre a su área rural. Más recientemente se ha dicho que fue fundada por afrodescendientes que llegaron a trabajar a esa misma hacienda, conocida también como La Mil Colores, pues allí trabajaron afrodescendientes, mestizos e indígenas.

En el 2004, un tornado azotó la comunidad dejando más de 220 familias damnificadas y daños irreparables en sus cultivos. La asistencia recibida por parte de los entes gubernamentales fue material, entregando donaciones de algunas herramientas para construcción; sin embargo “instituciones como la Defensa Civil y la Cruz Roja no estuvieron presentes en ningún momento en la comunidad”, según relató uno de los habitantes de Bayunca, William Hernández. Luego señaló que

en el 2010 y a raíz del fenómeno que sacudió al país entero, el “fenómeno de La Niña”,⁴⁵ Bayunca sufrió fuertes inundaciones en casi el 80 % de la población, a causa del desbordamiento del arroyo Matagente, esta inundación duró aproximadamente tres días, causando muchas pérdidas materiales y de muchos animales.

Para sostener a sus familias, la migración económica ha sido la decisión de muchas mujeres de este poblado, para desempeñarse, principalmente, en labores domésticas, tanto en casa de familias como en empresas privadas y/o públicas, y especialmente a ciudades

45. Fenómeno climático.

como Santa Marta, Bogotá, Cartagena, Barranquilla y Maicao, aunque también al extranjero.

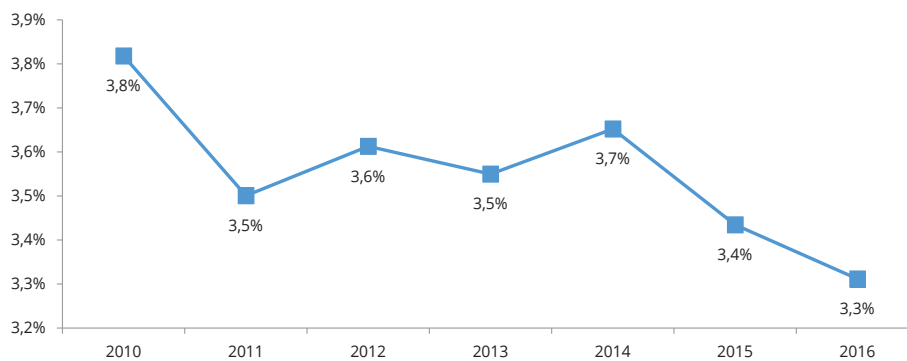
Las mujeres y el trabajo doméstico en el departamento de Bolívar: entre la pobreza y la precariedad laboral.

Con lo dicho hasta aquí, no es difícil situar el trabajo doméstico remunerado en el mapa laboral (histórico-cultural) de las mujeres. Según el Dane, el sector del trabajo doméstico en Bolívar empleó al 3,3 % del total de sus ocupados para el año 2016 (30.477 personas, el 96 % mujeres). No es extraño, pues encontrar para este mismo año que en Cartagena más de 16 mil personas se dedicaron al trabajo doméstico, lo cual representa el 4 % del total de ocupados. El 9 % del total de mujeres ocupadas en el departamento tiene como fuente de empleo el servicio doméstico, equivalente a 29.190 mujeres bolivarenses; por su parte, los hombres participan de manera marginal, ya que menos del 1 % del total de hombres ocupados se dedica a este oficio, gozando comparativamente de mejores condiciones laborales que sus pares mujeres, particularmente en materia de remuneración.

Coherente con la dinámica del sector a nivel nacional los niveles de participación del trabajo doméstico en el total del empleo han mostrado una tendencia a la baja en los últimos años, pasando de representar el 3,8 % del total de ocupados en el 2010 al 3,5 % en el 2013, hasta llegar al 3,3 % en el 2016. Estas estadísticas están relacionadas con la forma de medir el trabajo doméstico, pero no se corresponden con sus transformaciones estructurales, como se describió anteriormente. De hecho, estas cifras contrastan con los incrementos en la representación en el empleo de la categoría de trabajador familiar sin remuneración (que suele ocultar el trabajo doméstico). Así, el total de ocupados pasó de 4,1 % en 2010, al 5,4 % en el 2016.

Según la edad, los porcentajes más representativos de trabajadoras domésticas se ubican en el rango de 29 a 39 años (30 %), donde la edad promedio es de 38 años; de 40 a 50 años, del 28 %; mientras que el 6 % tiene 51 años o más. Este panorama deja claro que son principalmente las mujeres adultas las que ejercen este oficio en el departamento. El trabajo infantil en el sector asciende al 1,3 %.

Gráfico 1. Evolución de la participación del trabajo doméstico remunerado, total ocupados, Bolívar, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia con datos de GEIH (Dane).

Siguiendo la tendencia nacional, las trabajadoras domésticas se ubican predominantemente en los estratos socioeconómicos más bajos⁴⁶ y esto se refleja también en los niveles de educación: en el departamento, el analfabetismo en el sector asciende al 6 %, el 33 % ha logrado cursar primaria y 26 % ha finalizado la educación media.

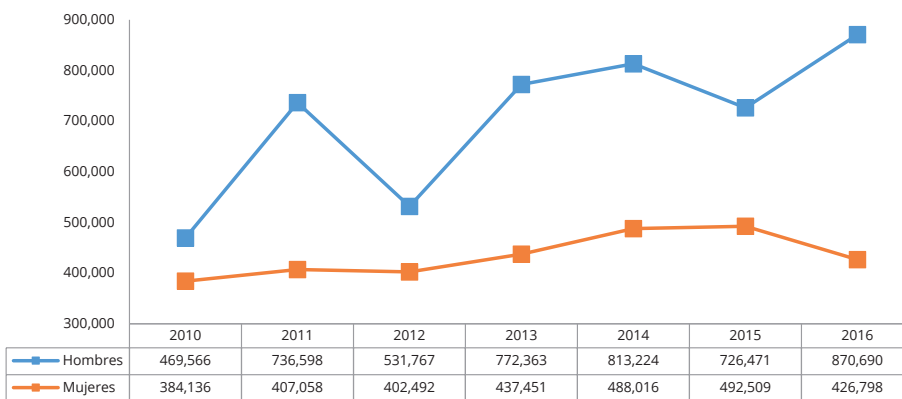
46. El 66 % de las trabajadoras se ubica en el estrato bajo-bajo, seguido del nivel bajo con un 16,5 %.

En esta región son mínimas las posibilidades de ascenso social porque los salarios son muy precarios: a 2016, únicamente el 0,2 % tuvo acceso a un salario mínimo, mientras que el 46 % ganó menos de medio SMLMV, es decir, sus ingresos no superaron los \$344.727 (113 USD) mensuales. El 41,3 % de las trabajadoras que devengaron entre medio y un SMLMV, cuyo valor era de \$689.454 (226 USD) al mes. Los bajos salarios muestran además la absurda brecha de género:

49 puntos porcentuales. Los pocos hombres que se desempeñan en el sector en el departamento ganan el doble de lo que devengan las mujeres; y mientras los salarios para estos tienden a aumentar, los de las

mujeres van en sentido opuesto. La Gráfica 2 permite apreciar las tendencias de salarios para hombres y mujeres en valores nominales.

Gráfico 2. Promedio de ingresos en el sector del trabajo doméstico, según sexo, Bolívar, 2010-2016



Fuente: Elaboración propia, con datos de GEIH (Dane).

Tal y como ocurre con las estadísticas a nivel nacional, los promedios en relación con las horas de trabajo no dicen mucho en tanto no se diferencian según las modalidades de trabajo. Por un lado, la informalidad y la necesidad de muchas mujeres de tomar opciones de trabajo flexibles para compatibilizarlas con las cargas familiares ha incrementado el trabajo por días y por horas, y por otro lado, las trabajadoras internas presentan horarios extenuantes de trabajo.⁴⁷ Sin embargo, algunas cifras relevantes muestran que el 13 % de ellas labora entre 49 y 59 horas semanales y el 11 %, 60 horas o más; o sea, es una jornada diaria que supera las diez horas. Asimismo, el máximo de horas que llegó a laborar una trabajadora doméstica en el día fue de 16, y esto es solo la punta del iceberg. Son las trabajadoras internas las que tienen la peor parte: se supo que el 41 % de las trabajadoras internas tuvieron una jornada semanal que superó las 60 horas, lo que indica que estas trabajan más de diez horas al día. El Dane también reportó que para el 2016 ninguna trabajadora recibió pago alguno por concepto de horas extras, escenario que se ha sostenido para los últimos años en el departamento.

En relación con las condiciones laborales, a 2016 tan solo un 2 % de las personas empleadas

en el servicio doméstico en Bolívar contaban con un contrato de trabajo escrito, y en un 96 %, su contrato, verbal o escrito, no tenía claridad en sus términos.

En materia de prestaciones sociales se observa una desprotección generalizada: para el año 2016, solo un 7 % de las trabajadoras manifestó estar afiliada a un fondo de pensiones; este déficit es constatado por el hecho de que la trabajadora más adulta en el 2016 tenía 87 años de edad, indicador que tiende a aumentar con el paso de los años. Esto indica que también en Bolívar, como en el resto del país, las trabajadoras están siendo condenadas a vivir una vejez con pocas o ninguna garantía, viéndose obligadas a trabajar a edades muy avanzadas y en total incertidumbre sobre sus condiciones materiales para una vida digna.

La afiliación a ARL para la protección frente a riesgos en el trabajo es igualmente exigua, ya que en 2016 ascendió solo al 5 %. Llama la atención que la GEIH no registre ningún pago por accidentes de trabajo para el departamento, lo que indica que, si bien pudo haber casos de trabajadoras domésticas accidentadas, estas no recibieron los auxilios económicos que se prevén en estos casos. Con respecto a otras prestaciones sociales, para el año 2016, un 26 % de las trabajadoras domésticas del departamento recibió el pago por concepto de cesantías, cifra que presentó un incremento considerable para

47. En promedio, para el departamento de Bolívar, una trabajadora doméstica dedica a su trabajo ocho horas al día y 47 horas semanales.

este año, ya que para el 2015 este mismo indicador había sido de 17 %.

Por su parte, como en el panorama general colombiano, en esta región los niveles de afiliación sindical y gremial son bastante bajos. En los últimos años, la afiliación a una organización sindical por parte de las trabajadoras domésticas solo ha alcanzado un porcentaje del 1,5 %; equivalente a 466 personas, entre más de 30 mil.

Bolívar es uno de los departamentos más afectados por el conflicto armado, y ocupó, a de junio de 2016, según el Registro Único de Víctimas (RUV), el segundo puesto en cuanto al número de víctimas en el país (Unidad para las Víctimas, 2017). De acuerdo al Observatorio de Derechos Humanos de la Vicepresidencia de la República, Cartagena es el municipio con mayor recepción de desplazamientos individuales causados por el conflicto (Gobernación de Bolívar, 2016). De este modo, las víctimas del conflicto armado representan el 22,2 % de la población con relación al total de la población proyectada por el Dane para este mismo año en el departamento (2.121.956). También reporta el RUV que el 50 % de estas son mujeres.

Al revisar el número de mujeres víctimas del conflicto desde un enfoque étnico racial las mujeres negras y afrocolombianas son el mayor número con relación al total de víctimas negras y afrocolombianas registradas, el cual se representan con un 6 %, es decir 37.769 personas. De esta cifra, el 51 % son mujeres, de tal suerte entonces que se confirma la urgencia de un análisis desde lo interseccional que nos permita comprender la complejidad de las realidades sociales y laborales de mujeres vinculadas al trabajo doméstico remunerado en la ruralidad.

De las pobrezas en Cartagena y sus indicadores: las mujeres también son las más pobres

Alejandra Massolo plantea que las ciudades actuales son una construcción cultural compleja en la que se establecen diversas relaciones sociales. Las fronteras entre lo urbano y lo rural ya no están tan definidas como en el pasado. Estas han surgido en los procesos de industrialización-urbanización, los cuales se han caracterizado por su carácter violento y se han traducido en desigualdades sociales, segregación espacial, lucha por la supervivencia en las condiciones de pobreza, corrupción, autoritarismos de

los poderes públicos y el establecimiento de órdenes excluyentes de género, lo cual ha impedido un goce diferenciado de los derechos humanos de hombres y mujeres (Massolo, 1992).

Cartagena no ha sido ajena a esta dinámica, ni tampoco a la que se impuso en casi toda América Latina. Según Sarmiento, la ciudad a finales de la década de los ochenta entró por la senda del modelo neoliberal teniendo como carta de navegación en materia de política económica las directrices del Consenso Washington.⁴⁸ Este sigue siendo, según el pensamiento hegemónico, el único camino para hacer frente a los problemas del subdesarrollo y para alcanzar el progreso y la modernización, a partir del culto al crecimiento cuantitativo y a la acumulación del capital (Sarmiento, 2010). En este contexto, el desarrollo humano y la realización efectiva de los derechos quedan confinados al crecimiento económico y la competitividad.

Una de las principales problemáticas que tiene Cartagena son los elevados índices de pobreza, según Cedetrabajo. De acuerdo con las recientes estadísticas publicadas por el Dane (2016), retomadas por el Observatorio Laboral de la Universidad de Cartagena, el 29,1 % de la población se encuentra en dicha condición; de hecho, es la segunda capital del país con los mayores índices de pobreza entre las principales áreas metropolitanas, situación ampliamente documentada (Aguilar, 2017).

En el distrito, siguiendo a Cedetrabajo, existen unos niveles de pobreza extrema o indigencia absolutamente alarmantes, los cuales se incrementaron del 4 % al 5,5 % entre 2015-2016, es decir, a la fecha, 55 mil personas que tienen ingresos mensuales de hasta de \$114.692 (37,6 USD), equivalentes a \$3.800 diarios (1,2 USD), que los destinan a la adquisición de bienes alimenticios. Según el Dane, para el 2016, el costo mínimo para acceder a una canasta básica de bienes alimentarios y no alimentarios como transporte, vivienda y servicios públicos en un municipio determinado, fue de \$241.673 (79 USD) (Cedetrabajo, 2017).

El Dane también reveló que para 2016 el porcen-

48. Este término fue acuñado en 1989 por el economista John Williamson. Su objetivo era aplicar un paquete de reformas económicas estándar para los países en desarrollo azotados por la crisis, y hacerlo desde la óptica de Washington D.C., y de instituciones como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM) y el Departamento del Tesoro de los Estados Unidos (Williamson, 1990).

taje de personas en situación de pobreza monetaria en Cartagena fue del 29 %, tres puntos porcentuales más que en 2015. Es decir, que para este año más de 290.000 personas vivían en condición de pobreza monetaria. Según estas cifras, Cartagena es, después de Quibdó, la ciudad con más alto porcentaje de pobreza monetaria en el país (Taborda Herrera, 2017).

De acuerdo a los datos del Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (Sisben), en el año 2011 las mujeres en el nivel 1 y 2 del Sisben representaban el 52 %, viviendo en condiciones de pobreza y pobreza extrema. De otro lado, las mujeres afrocolombianas se concentran en aquellas Unidades Comuneras de Gobierno que tienen mayores índices de pobreza. Las unidades con mayor número de mujeres afrocolombianas presentan porcentajes por encima del 80 % de personas viviendo en condiciones de pobreza. Por el contrario, aquellas con menor porcentaje de mujeres afrocolombianas presentan los menores índices de pobreza según el Sisben (2010). Esta situación refleja la amplia feminización de la pobreza en la ciudad, que se traduce en que la mayoría de mujeres y niñas del distrito ven limitadas sus posibilidades de satisfacer sus necesidades y reducidas sus perspectivas de progreso.

El estudio más reciente⁴⁹ sobre calidad del empleo en la ciudad de Cartagena fue realizado por la RED-ORMET en 2013, y en él se concluyó: “tenemos un empleo de pésima calidad”. Esta afirmación responde al estudio de 17 variables, entre ellas, intensidad laboral, ingresos, prestaciones sociales, estabilidad laboral, percepción sobre el empleo y el subempleo. El estudio señala que más del 30 % de los trabajadores labora más de 48 horas a la semana y solo un porcentaje mínimo de la población trabajadora recibe el pago de horas extras. En materia de ingresos, el 54 % de los trabajadores recibe uno o menos de un salario mínimo. Esa proporción es mayor (63 %) en el caso de las mujeres.

La protección social de los trabajadores es igualmente precaria: el 63 % de los trabajadores no está afiliado a ningún régimen de pensiones y el 58 % no tiene afiliación alguna a salud. Por su parte, la protección contra riesgos laborales asciende al 30 %, y apenas un 2 % está afiliado a organizaciones sindicales.

49. *La calidad del empleo en la ciudad de Cartagena* (Universidad Externado de Colombia, 2013)

Cartagena sigue una tendencia común en América Latina según la cual los hogares pobres concentran una proporción más elevada de mujeres en edad laboral y reproductiva y que no tienen una actividad económica (Aguilar, 2017). De hecho, según el Dane (2016), la tasa de ocupación femenina para Cartagena, del 46 %, es superada por la de los hombres en 20 puntos porcentuales: solo el 36 % de las personas ocupadas son mujeres.

Uno de los factores de mayor relevancia en relación con la brecha de género en la ocupación es el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Siguiendo a Arnaiz,

mientras los hombres entran a la oferta laboral libres de otras ocupaciones, las mujeres deben responder, con la misma eficiencia a otros compromisos, como hacer los oficios de la casa, cuidar de los demás miembros de la familia e incluso la condición se les agrava cuando tienen en el hogar a un anciano o a un familiar con una enfermedad o discapacidad grave. (Arnaiz, 2015)

Igualmente, la incidencia de la pobreza en la mujer es mayor en hogares monoparentales donde ellas son las encargadas del sostenimiento y la proveeduría, lo que es aún más complejo considerando las condiciones de informalidad, inestabilidad y la baja remuneración.

En efecto, las mujeres bolivarenses encuentran grandes barreras para insertarse en el mercado laboral y, cuando logran hacerlo se emplean en trabajos sumamente precarios. Esto también se refleja en la profunda brecha salarial de género en Cartagena, que alcanzó los 49 puntos porcentuales en 2016, como se dijo más arriba.

Cartagena, una ciudad de negras: “es hasta peligroso nacer mujer, negra y pobre en esta ciudad”

La organización social de Cartagena (*La Heroica*), luego de 200 años de historia de lucha y resistencia, se caracteriza por una profunda desigualdad social⁵⁰ y donde, además, en palabras de Casanovas “se reafirman sutilmente los roles jerarquizados y patriarcales fortaleciéndose las dinámicas del poder, privilegios y subordinaciones” (Casanovas, 2010). Las profundas desigualdades y asimetrías

50. En 2015 se cumplieron 200 años del sitio de Pablo Morillo, que le valió a la ciudad ese calificativo. En 1815, el pueblo resistió 105 días de hambre y ataques; murieron 4.000 personas que resistieron a la retoma española (Arcieri, 2015).

se sustentan en marcadas diferencias de clase, género, raza y etnia: un orden socio-racial generador de desigualdades y discriminaciones, y sustentado en la subvaloración de las personas negras y de las mujeres, subyace al tejido social, expresándose cotidianamente y en distintos ámbitos. Los estereotipos y prejuicios raciales persisten en la ciudad, sumando y reforzando las desigualdades y desventajas históricas para la población afrocolombiana cartagenera; “y, de igual manera, el patrón patriarcal de la sociedad cartagenera se traduce en actitudes machistas y de sometimiento que reproducen, en distintas esferas privadas y públicas, la subordinación de las mujeres” (Arnaiz, 2015).

Según las últimas cifras disponibles, en 2011 se registró que las mujeres afrocolombianas alcanzaban una representación del 51 % del total de la población que se auto reconoce afrocolombiana en la ciudad (Observatorio de Mercado Laboral de Cartagena y Bolívar, 2011). Según la distribución territorial de la población, la zona urbana concentra la mayor proporción de mujeres afrocolombianas (89 %).

“Creo que esto me pasó por el hecho de ser pobre, negra y mujer” (Arnaiz, 2015), una frase que circula con fuerza tanto en la vida cotidiana como los ámbitos más sofisticados de la ciudad, la cual emerge con igual intensidad en la base empírica de la investigación.

La ciudad de Cartagena de Indias históricamente ha sido multiétnica y multirracial, lo que ha sido determinante en su orden social y simbólico. La población negra ha conformado el sector mayoritario dentro de las clases sociales más pobres, se la considera la de menor estatus, ostenta la mayoría de estereotipos sociales negativos y acumula históricamente las mayores desventajas e inequidades. La población de mujeres cartageneras no es ajena a estas diferencias étnico-raciales. De hecho, en el informe “Cartageneras, cifras y reflexiones” (Tamayo Rincón, mayo de 2010), se evidenció que los y las cartageneras perciben la ciudad como un escenario excluyente. En dicho informe, el 62 % de las cartageneras asegura que la discriminación se produce por razones de edad; el 59 % dice que por razones étnicas y el 47 % por circunstancias relacionadas con el género: “es hasta peligroso nacer mujer, negra y pobre en esta ciudad”, dijo una de las mujeres entrevistadas.

“Carmencita, la empleada doméstica que no se dejó discriminar por el Club Naval de Cartagena. Un juez de la República obliga a la base naval de Cartagena a pedir disculpas”. Así encabezaron los

diarios locales, regionales y nacionales del mes de enero del 2017, el día que desde la Base Naval de Cartagena Carmencita (Carmen Beltrán Pájaro, 50 años) fue discriminada por negra y por empleada doméstica (Cuartas Rodríguez, 2017). Veamos fragmentos de las noticias que circularon en la ciudad:

Carmencita, de 50 años, 13 de ellos dedicados al servicio doméstico, llegó el 25 de noviembre del año 2016 al Club Naval en compañía del niño de 12 años al que cuida. Su tarea era llevarlo al cumpleaños de uno de sus amigos. El vigilante de la portería le advirtió que no podía ingresar porque era “empleada”,^[51] ella responde que está a cargo del niño y no podía dejarlo botado en la entrada. El vigilante enfrentado a la insistencia de Carmencita, no le quedó más que dejarla pasar hasta donde era la fiesta. Una vez allí, una cadete se le acercó para reiterarle que no era admitida en ese sitio, pero el evento no había empezado, así que Carmencita no se quiso ir. (Cuartas Rodríguez, 2017).

Carmencita no terminó el bachillerato; llegó hasta sexto grado porque no lo aprobó, decidió entonces retirarse. “Quería trabajar”, no llegó a la universidad “porque siendo mujer es más difícil, vivió en pareja y se separó hace ocho años”. Pero sabía que era una persona igual a otra, y que: “la discriminación es cruel, en una ciudad que ya no sabe de humanidad”. Carmen, demandó por discriminación al Club y logró que la justicia “regañara a la sociedad clasista de Cartagena y que el club le pidiera disculpas públicas y cambiara su reglamento para que no prohíba el ingreso de las empleadas domésticas y sacar a estas del mismo nivel de trato que a las mascotas” (Cuartas Rodríguez, 2017).

El trabajo doméstico en las comunidades rurales de Pasacaballos, Tierra Bomba y Zipacoa. “Casi todas las mujeres trabajábamos en eso”.

Sin duda, la dinámica del trabajo doméstico remunerado conecta la edad y la procedencia, tal y como se encontró en esta investigación: en la población participante llegaron mujeres oriundas de comunidades rurales de la jurisdicción del distrito de Cartagena, e incluso de otras un poco más alejadas, como las de Zipacoa, corregimiento del municipio de Villanueva, en el departamento de Bolívar. Esto da cuenta de la misma dinámica que dibujó León (1984), cuando anunciaba una altísima población de

51. Es un término utilizado cotidianamente en la ciudad para dar cuenta de una mujer que se dedica al servicio doméstico.

mujeres vinculadas al trabajo doméstico remunerado que, al igual que entonces, se movilizaban como migrantes de lo rural a lo urbano, motivadas por lo llamó “la época de la violencia”, la misma que se extiende desde entonces en nuestro territorio y trae con ella la vinculación de cientos de mujeres al trabajo doméstico.

El trabajo de las empleadas del servicio doméstico, un oficio muy propio de los sectores populares urbanos, por lo menos en Colombia, rompió la dicotomía analítica campo-ciudad (León M., 1984). En Cartagena esto se refleja aún en el hecho de que gran parte de las empleadas del servicio doméstico son inmigrantes rurales.

Esta relación se explica en dos sentidos: la familia rural, desde el punto de vista de la oferta, es proveedora de mano de obra para los contingentes de migración de mujeres jóvenes a las grandes ciudades, las mismas que encuentran acceso inicial a la vida laboral en el servicio doméstico. En sentido inverso se establece un flujo de recursos económicos que vuelven al sector rural como ingresos de retorno, para contribuir a las estrategias de sobrevivencia de la familia rural. Sin embargo, la relación urbano-rural es mucho más amplia. La joven que llega del campo a un hogar sustituto entra en una relación de trabajo que, por sus condiciones, tiene visos muy amplios de servidumbre. La mujer, finalmente, ejerce un trabajo desvalorizado socialmente, adquiriendo en este proceso una escasa valoración de su persona, muchas veces como una negación de sí misma. Así lo plantearon las mujeres entrevistadas más jóvenes en el proceso de recolección de la información de la investigación:

¿Cómo pensar en algo más para mí? Soy pobre, vengo de una escuelita en el campo, quería estudiar, pero quedé embarazada porque nadie me dijo cómo cuidarme. ¿Cómo pensar en algo más para mí si además soy negra? (Yuly, 22 años, La Victoria, María la Baja, Bolívar)

Del total de la población que participó en la investigación, 65 mujeres vienen de las unidades de gobierno rural. Las comunidades rurales son: Tierra Bomba, Pasacaballos, Bayunca y Zipacoa; cada una de ellas hace parte de la jurisdicción de las diferentes localidades de la ciudad; así, la primera pertenece a la Localidad Industrial y de la Bahía, la segunda de la Histórica y de Caribe Norte, Bayunca de la Virgen y Turística y Zipacoa que es una

comunidad corregimental-departamental, ya que pertenece al municipio de Villanueva, jurisdicción del departamento de Bolívar.

Las características de las comunidades rurales que participaron en el proyecto, y que describimos a continuación, fueron pinceladas por las mismas mujeres, actrices principales del proceso.

Pasacaballos, los sentidos de la migración y el trabajo doméstico

Pasacaballos, de acuerdo con Romero, como territorio intercultural no es solo un pueblo tradicional de agricultores, esclavos, pescadores, tamboreros, de solo negros y negras. Recibe al paisano, al desplazado(a), a las familias que se refugian de “peligros y amenazas de la ciudad, de aquellas familias que llegan en búsqueda de trabajo, con la esperanza de mejores oportunidades de estudio, algunas huyendo del conflicto armado de departamentos de Colombia como Bolívar, Córdoba, Chocó y Antioquia” (Romero R. M., 2013). Dicho crecimiento acelerado de la población, afirma De la Rosa, se remonta a los años sesenta, cuando se empezaron a establecer las industrias que le dieron importancia a la zona industrial de Mamonal, vislumbrando en ella oportunidades y progreso (De la Rosa, 2009, pág. 37).

Los barrios Pasacaballos, Bayunca y La Loma de Peye son asentamientos barriales donde habitan personas en situación de desplazamiento, los cuales aumentan el cinturón de pobreza y las necesidades básicas insatisfechas de estos sectores. Sus habitantes son conocidos como pobres históricos (Liga de Mujeres Desplazadas, 2007).

Las mujeres de Pasacaballos se han “sostenido del trabajo doméstico”, trabajando en barrios de Cartagena como La Manga, Bocagrande y El Laguito buscando el sustento para sus hijos: “bastante han trabajado las mujeres de Pasacaballos en casa de familia, solamente yo alimenté todos mi hijos trabajando en casa de familias... se lavaba en bateas o en porcelana a mano y lavábamos a veces hasta 80 piezas diario” (Martha, Pasacaballos, 29 de septiembre de 2016). Erminia también comenta algo de donde emerge la crudeza del trabajo infantil:

Yo empecé a trabajar con una señora en Manga de 13 años; cuando eso pagan 12 chivitos, 12 centavos. Lavaba una ropita y se la planchaba con las planchas de antes que eran de carbón. Uno ponía

a calentar el carbón en el anafe, se planchaba con un trapo, lo cogía y empezaba a planchar, quedaba la ropa bien panchadita. Se lavaba con maretira de mazorca como cepillo. Uno ponía la mazorca a asar y la raspaba los dientecitos para lavar la ropa, antes uno pasaba trabajo con las cosas. Casi todas las mujeres trabajábamos en eso. (Erminia, Pasacaballos, 29 de septiembre de 2016)

Las mujeres que lograron terminar el bachillerato y están laborando en Mamonal lo hacen como operadoras en Atunes (Ecopetrol), trabajan en el casino o son aseadoras; otras hacen cosas en su casa: una tiendita, venta de pescado o de fruta; en fin, buscan una forma de ganarse el pan de cada día, pero debería ser mejor (Carlos Orozco, Pasacaballos, 13 de septiembre de 2016). Una de las mujeres pasacaballeras se refirió así en entrevista de Romero:

Las mujeres aquí la pasamos haciendo oficio, las que somos de casa, hay otras que no, pero por ejemplo yo cuando trabajaba afuera allá en las camaronerías eso era terrible, yo me levantaba a las 4 de la mañana dejaba todo listo, me iba para el trabajar a veces allá; no alcanzaba uno ni de almorzar porque hay unos horarios y si tú no alcanzas a llegar a la entrega del almuerzo, no almuerzas, así es en todas esas empresas pesqueras y de arreglo de camarones. [...] después yo llegaba y alistaba todo para el otro día me acostaba como a las 9 de la noche, cuando lavaba la nevera y todo eso. (Romero R. M., 2013, pág. 128)

En la memoria colectiva también se encuentran muchas otras historias del trabajo femenino en Pasacaballos: El señor Efraín narra:

Tuve primas que trabajaron en lo doméstico, la cantidad de trabajo era esclavizante, superior a lo que les pagaban, ni el 50 % del mínimo, pero tenían necesidad. Lavaban toda la ropa, planchaban, hacían la alimentación, atendían a las niñas y los niños (les bañaban, daban la alimentación, llevaban y recogían del colegio). Todo por un sueldo mezquino y sometidas a la voluntad de los jefes, no tenían voz ni voto, y quedaban y salían cada mes, cada 15 días o cada semana y eso afectaba la atención de sus hijas e hijos, nunca les podían cuidar, acompañar y motivar para el colegio. (Carlos Orozco, Pasacaballos, 13 de septiembre de 2016)

Las condiciones vitales de las mujeres de Pasacaballos se caracterizan, de acuerdo con la Liga de Mujeres Desplazadas, por la marcada feminización

de la pobreza, que aumenta todas las formas de violencia contra la mujer. El precario acceso a los derechos sociales, económicos y culturales de las mujeres, con ocasión del desplazamiento forzado no solo es producto del accionar de los grupos armados ilegales sino también de la desprotección del Estado, la inexistencia de políticas integrales para intervenir y superar la problemática, y a pesar de los esfuerzos realizados por el gobierno local, la ineficacia de las medidas adoptadas para la mitigación y superación del riesgo (Liga de Mujeres Desplazadas, 2007).

Tierra Bomba: el trabajo y la organización de las mujeres

Las mujeres de Tierra Bomba, isleñas y rurales, cumplen un rol relevante en la economía de sus hogares y de su comunidad. Las mujeres adultas mayores relatan que ellas trabajaban con sus esposos: los hombres en la pesca⁵² y ellas venden pescado en el mercado de Bazurto, en Cartagena. La pesca como actividad económica ha ido disminuyendo debido a los megaproyectos que se han realizado cerca de isla, los que impiden que los pescadores sigan ejerciendo esta actividad propia del territorio; por ejemplo, con la ampliación del canal de Bocachica (Figueroa, 2015) que limitó el área de pesca la contaminación que se genera cerca de la bahía de Cartagena (Martelo, 2016) imposibilita obtener los alimentos, debido los efectos que ha ocasionado en los habitantes del territorio.

El turismo se vuelve un escenario de trabajo para las mujeres: por un lado, debido al servicio de limpieza y cuidado que muchas mujeres ejercen en el sector turístico y hotelero de Bocagrande, Laguito y Castillo grande y, por otro, el trabajo informal que otras ejercen en las playas de estos sectores.

Los niveles de informalidad de las mujeres fluctúan: en términos generales los hombres y las mujeres presentan una tasa de informalidad similar, pero cuando se observa una mejoría de los niveles de ocupación, las mujeres elevan la informalidad (Casanovas, 2012)

En Tierra Bomba existen dos asociaciones de mujeres, una de ellas vinculada al trabajo informal en las playas de Bocagrande. La Asociación de Mujeres Peinadoras y Masajistas de Tierra Bom-

52. Las principales actividades económicas del poblado son el turismo y la pesca

ba (Asopemat) se conformó hace pocos años; ellas laboran en el sector turístico de Bocagrande ofreciendo como servicio un saber ancestral característico de las comunidades negras: el tejido de trenzas en el cabello. Otras son masajistas. En palabras de Yaritza, nativa de Tierra Bomba, el servicio se ofrece así:

Uno le va brindando a los turistas si les va gustando, uno va haciendo la prueba, ellos dicen si sí o si no. Hay veces que a unos no les gusta que los esté tocando pero si uno no toca para hacer la demostración, uno no trae plata. Yo voy los fines de semana... en el día me puedo ganar hasta \$100.000 eso depende de cómo este la movida. Hay días que uno viene hasta sin plata.

Participación y trabajo de las mujeres zipacoeras

Zipacoa está entre los territorios que se encuentran en proceso de reparación colectiva⁵³ en el país, como consecuencia de las dinámicas del conflicto armado en la región y los impactos en la población.

Las mujeres en Zipacoa, poco a poco se han vinculado a diversos espacios de participación, conformando organizaciones propias que les permitan constituirse como sujetas políticas, empoderadas y con autonomía, y participar en la esfera pública. Hacia el año 2003 se conformó la Cooperativa Integral de Mujeres al Progreso de Zipacoa (Cooiprozi), la cual se construye bajo “la idea de motivar a las mujeres y a la vez sostener nuestros hogares con proyectos y programas que nos brindara el gobierno, desde todo aquello que la violencia nos dejó, generar empleo, generar progreso” (Diana, Zipacoa, 14 de mayo de 2016).

El Plan de Desarrollo “Capacidad y gestión por Villanueva, 2016-2019” dedica solo dos páginas y media al apartado sobre las mujeres, en el cual se plantea que solo el 25 % de ellas están empleadas, y que el otro 75 % se dedica al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en sus hogares. Diana comenta lo siguiente respecto de las fuentes de ingreso de las mujeres:

53. La reparación colectiva se contempla en la Ley de víctimas (Ley 1448 de 2011) y en el Decreto 4800 de 2011, en el que se describe el proceso como un derecho fundamental de los grupos, pueblos u organizaciones sociales y políticas, a los cuales se les hayan violado sus derechos colectivos; esta estrategia comprende medidas de restitución, compensación, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición, en los componentes político, material y simbólico.

La más visible aquí es la agricultura; el trabajo doméstico de nosotras las mujeres, que es la fuente con que ayudamos a los maridos, a las que tienen marido, porque yo ahorita soy madre... como te darás cuenta tengo dos nietas aquí a mi cargo y vivir así como que de cualquier cosita, o sea, no, no, no hay como un nivel de vida digno, no lo hay, no lo hay (Diana, Zipacoa, 14 de mayo de 2016).

Además, señala que en Zipacoa al trabajo doméstico remunerado lo perciben como un trabajo

que es duro pero que sería la parte que uno podría salir, sacar pie del barro como uno dice acá, porque los jóvenes hoy en día, los que se gradúan: moto taxistas enseguida, no hay una universidad, no hay como que... ya después que salga del colegio vamos a mandarlos allá a que vayan a un salón de clases, que haiga por ejemplo, cómo te diría, que después del estudio haya algo más, un deporte, una enseñanza de danza, de folclor, folclórica o de karate, o de boxeo, otro entretenimiento, otro estudio diferente al del bachillerato y la primaria (Diana, Zipacoa, 14 de mayo de 2016).

Diana también opina sobre el trabajo para hombres y mujeres:

El esfuerzo que hacen los campesinos es grande... yo creo que ahí la diferencia no sería ninguna porque tú sabes lo que es trabajar en casas de familia y tú sabes lo que es trabajar en el campo, con estos soles, a veces los pobres hasta con hambre se van, con hambre, con un cafecito. (Diana, Zipacoa, 14 de mayo de 2016)

El Urabá antioqueño: en medio de la disputa y el empobrecimiento⁵⁴

“Que vaya llévele el agua”, “que vaya llévele de sayuno”. Con esos soles que hacen acá en Urabá

54. Para este acápite se tomaron como fuente las cifras del Anuario Estadístico de Antioquia (AEA, 2015), último año con cifras disponibles. Estas fueron complementadas con los datos arrojados por la Encuesta de Calidad de Vida de Antioquia (ECV), cuya última versión se publicó en el 2013, y en ella se presentan una serie de datos ricos en información. Posteriormente, para hacer un análisis más detallado acerca del mercado laboral de la región, fue fundamental comparar los indicadores laborales ofrecidos por la ECV con los hallazgos investigativos de la Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (Ormet), que hizo valiosos acercamientos al mercado y la demanda de trabajo en el Urabá antioqueño, proporcionando indicadores laborales también para el año 2013.

y yo a pie limpio. Sí, a pie limpio, sin zapatos, sin chanclas, sin nada, y aquí en esa tierra que eso se calienta y eso me quemaba los pies. (Bertha, Urabá, 22 de julio de 2016)

El calor y la pobreza es lo que más resalta Bertha, una mujer de 52 años del Urabá antioqueño que se ha dedicado desde su infancia al trabajo do-

méstico, con rutas de trabajo entre Urabá y Medellín. La realidad de las trabajadoras domésticas que hicieron parte de la investigación está también marcada por las dinámicas del territorio, del conflicto armado y del mercado de trabajo en esta región, elementos que otorgan un marco contextual a sus historias de vida.

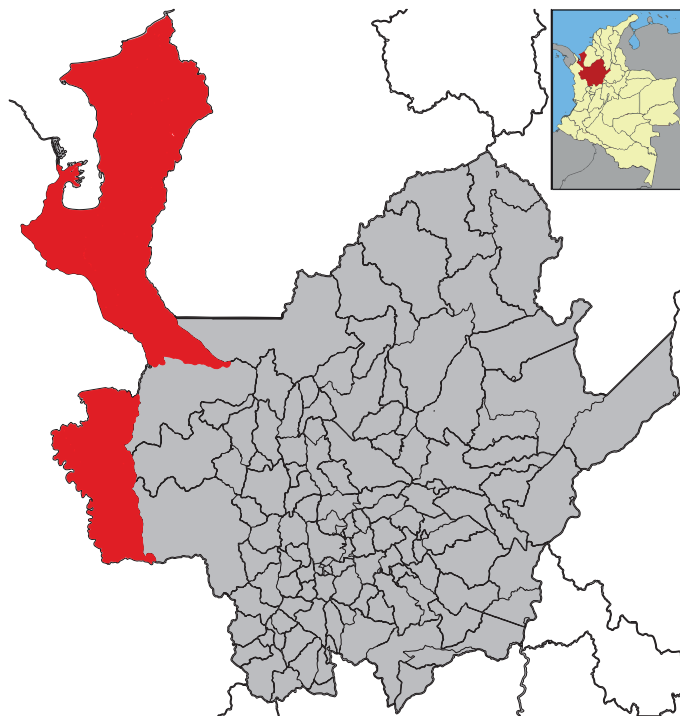


Figura 2. Ubicación geográfica del Urabá antioqueño.

Cuando nombramos a Urabá en la investigación nos referimos a la región del Urabá antioqueño. Esta región tiene una extensión aproximada de 11.664 km² y una ubicación geoestratégica privilegiada: es una zona de frontera con Centroamérica, en donde confluyen los departamentos del Chocó, Córdoba y Antioquia, siendo una de las nueve subregiones de este departamento.⁵⁵ Cuenta con salida al mar Caribe en donde se localiza el Golfo de Urabá, donde desemboca el río Atrato y desde donde también se puede acceder al océano Pacífico. Otra de sus ventajas radica en su gran biodiversidad, representada en una extensa área de selva húmeda tropical, cadenas montañosas y numerosos ríos (Gobernación de Antioquia, 2016).

55. Las nueve subregiones de Antioquia son: Oriente, Suroeste, Valle de Aburrá, Occidente, Norte, Nordeste, Bajo Cauca, Magdalena Medio y Urabá.

El Urabá antioqueño forma parte a su vez de una región que abarca territorios pertenecientes al departamento del Chocó, occidente y norte de Antioquia y el sur de Córdoba. Está dividido en tres zonas: el norte (municipios de Arboletes, San Juan de Urabá, San Pedro de Urabá y Necoclí), el eje bananero (municipios de Turbo, Apartadó, Carepa, Chigorodó y Mutatá) y el sur (Vigía del Fuerte y Murindó) (Gobernación de Antioquia, 2016). Apartadó es el centro urbano regional por excelencia, y concentra el mayor número de población; también alberga el 90 % de las instituciones oficiales, el comercio, la banca, los gremios, las instituciones de salud y de inversiones del Estado (Jaramillo, 2008). Los municipios que concentran mayor población en la región son Apartadó (27 %) y Turbo (24 %).

Según estimaciones del Dane, para el año 2015 la población total del Urabá ascendió a unos 659.266

habitantes, que representan el 10,2 % de la población total del departamento de Antioquia, de la cual las mujeres representan el 49 %. En cuanto a la composición étnica, Urabá cuenta con la presencia de comunidades indígenas, afrodescendientes migrantes de la costa Atlántica y del interior del Chocó y pobladores mestizos provenientes de los departamentos de Antioquia y Córdoba, principalmente (Keep Correa, 2009). La ECV (2013), señaló que un 64 % de la población del Urabá se auto reconoció como mestiza; un 26,5 %, como negra o afrodescendiente; un 6,5 %, como blanca y un 1,5 % se identificó como indígena (Dane, 2013).

Para el 2013, el 59 % de la población de Urabá se hallaba en la zona urbana de la región, y un 41 % en las zonas rurales. La distribución de la población en Apartadó y Turbo, en los cascos urbanos y las zonas rurales, es diferenciada: mientras en el primero la población urbana es predominante (87 %), en Turbo lo es la población rural (60 %).

La globalización, siguiendo a Jaramillo, ha hecho que aumente la importancia geoestratégica de la región, tras la perspectiva de la construcción de un nuevo puerto para facilitar la comunicación con el litoral pacífico, de la carretera marginal del Caribe (Turbo-Cartagena-Guajira) y de una vía alterna a Panamá por el Tapón del Darién. Sin embargo, y siguiendo a la autora, Urabá

también se distingue por la implantación de economías ilegales relacionadas con el contrabando de armas, mercancías y el cultivo y comercio de la marihuana y de la coca, actividades todas que se han visto favorecidas con la existencia del puerto de Turbo y del río Atrato y sus afluentes, el auge del narcotráfico y de grupos armados ilegales. (Jaramillo, 2008).

Un territorio en disputa

Los orígenes de la región del Urabá antioqueño están fuertemente marcados por la violencia y el despojo. Así lo expone la profesora María Teresa Uribe cuando señala que desde el proceso de colonización española Urabá ha revestido una gran importancia geoestratégica para diversos actores en disputa por el control territorial, lo que se ha visto agudizado por el hecho de que el Estado históricamente haya tenido una presencia esencialmente militar y por vía de la fuerza, convirtiéndose en un agente más del conflicto y no en un actor que ejerza un rol activo

para tramitar los conflictos sociales presentes en la región (Uribe, 1992).

Siguiendo a la autora, un siglo después de instaurada la República de Colombia, aunque con muchos reparos, se había definido que Urabá sería parte del territorio antioqueño en el afán por promover la colonización cultural y el desestancamiento productivo; de tal manera que otorgaron, de forma indiscriminada y caótica, baldíos y concesiones de tierras a particulares y empresas nacionales y extranjeras que, a su vez, fueron reclamadas por grupos indígenas que las habitaban ancestralmente. Todo esto hizo que la región desarrollara un cúmulo de conflictos por la tenencia de la tierra, los cuales aún siguen vigentes y se encuentran en la raíz de procesos de resistencia social (Uribe, 1992).

La resistencia y supervivencia identitaria de la población indígena y negra asentada en la región, aunque a partir de procesos diferenciados, logró hacer oposición mediante la preservación de prácticas culturales y sociales, a la imposición de la cultura antioqueña, fuertemente excluyente. En este escenario también se encontró inmerso el campesinado, quien ha hecho resistencia a estos proyectos homogeneizadores apoyándose en su arraigo a la tierra y defendiéndose como poseedor de tierra por medio de la economía campesina (Uribe, 1992).

Para mediados del siglo XX, el control político-social del territorio aún no se había definido, lo que condujo a una confrontación por la vía armada entre partidos políticos, y más específicamente entre el gobierno Conservador y las guerrillas de origen Liberal y gaitanista, en ese lamentable período de nuestro país conocido como La Violencia, ocurrido entre 1948-1958 (Uribe, 1992). Según diversas fuentes, posterior a esta década, para finales de los años sesenta y principios de los setenta, se desarrolló el periodo en el que comienzan a llegar a la región las guerrillas del Ejército Popular de Liberación (EPL), que nacen y se consolidan en Urabá y Córdoba, y las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (Farc); si bien la primera hizo presencia en la zona, esta fue transitoria, debido a que su accionar se dirigió hacia la región del Bajo Cauca antioqueño. Estos grupos guerrilleros tendrían una gran acogida en la región debido a la profunda desigualdad social en que se sumergen sus pobladores, y a que el actuar de ambas guerrillas, aunque

con matices diferentes, se enmarcaban en la lógica de invasiones de tierras, como parte de un proyecto político-social que busca recuperar tierras que no son productivas para, según ellos, brindárselas a campesinos de sus bases sociales.

Siguiendo los trabajos de Ana María Jaramillo, Urabá siempre ha experimentado un proceso de concentración de la propiedad en manos de ganaderos, bananeros y, a partir de los años ochenta, de narcotraficantes y paramilitares, que ha dado como resultado el despojo mediante mecanismos violentos a campesinos, pequeños y medianos propietarios de tierras (Jaramillo, 2007). En un informe de la Contraloría General de la Nación se dice que

en Colombia se ha producido una contrarreforma agraria, dado el nivel de apropiación de las mejores tierras del país por parte de narcotraficantes y paramilitares, particularmente en zonas de frontera agrícola ideales para los cultivos ilícitos, el procesamiento de drogas y la inversión en zonas ganaderas (Jaramillo, 2008)

El centro del conflicto en la década de los ochenta fue el eje bananero, en tanto concentró los mayores niveles de población, el PIB de la región y el mayor número de población sindicalizada; fue el territorio en el que se concentró la lucha guerrillera debido a que allí se libraba el único conflicto entre las fuerzas organizadas regionales que surtían algún impacto a nivel nacional. Como comenta García:

La toma del eje por la guerrilla se concentraba en la toma del territorio “bananero” y de la población ubicada en él. Por esto, el conflicto laboral quedó inserto en el centro del conflicto como núcleo en el que se comenzaron a librar y a cruzar tres luchas diferentes: la social, la política y la militar. (García C. I., 1997).

Delgado, por su parte, en 1988 decía que:

Hay malestar general, muertes permanentes de sindicalistas, de obreros, secuestros de industriales y luchas armadas. La región, que demoró 20 años en poner en orden sus leyes sindicales y que hasta ahora (1987) se preocupa por regular racionalmente las relaciones obrero-patronales, se debate en un ambiente caudillista, de ausencia del Estado, de fortaleza del capital extractor de riqueza de la región y de presiones radicales extremistas que van desde la presencia desde gru-

pos paramilitares hasta los grupos guerrilleros del EPL, pasando por el Ejército Nacional. (Delgado, 1988)

Entrados los años noventa, empezó a aparecer en la escena local otro actor con una estructura bien definida: los paramilitares. Algunos autores señalan que la gran cobertura territorial que tuvo este grupo armado, representado en las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC) y las Autodefensas Campesinas de Córdoba y Urabá (ACCU), estuvo basada en el financiamiento del empresariado.⁵⁶

En la actualidad, luego del proceso de paz entre Farc y el gobierno, son las Autodefensas Gaitanistas de Colombia (AGC) o Clan del Golfo,⁵⁷ catalogadas como neoparamilitares, el grupo armado que pasó a ejercer el control territorial en la región, ocupando los vacíos que dejó dicha guerrilla y controlando la cadena de narcotráfico (Semana, 2017).

Es bastante irónico constatar que los múltiples pactos y treguas que han traído consigo los diversos procesos de negociación de paz con grupos armados con presencia en la región hayan producido al mismo tiempo una degradación del conflicto y una intensificación de la violencia, develando las falencias de políticas de paz, las cuales también se han quedado cortas a la hora de responder a las realidades sociales de los territorios a nivel regional (García C. I., 1997). En efecto, las dinámicas de violencia sustentadas en la convergencia de diversos actores con sus propios intereses de explotación y control territorial perviven hasta hoy en un escenario de alta concentración de la tierra.⁵⁸ De hecho, y como señala Jaramillo,

56. “En versión libre del 3 de septiembre del 2010, dentro del proceso de Justicia y Paz, Hasbún Mendoza señaló con nombre propio a más de 200 ganaderos, palmicultores y bananeros de Urabá como los financiadores del bloque que él mismo comandó. En la lista, que entregó a la Fiscalía, aparecen compañías como Uniban, Banafrut y Banadex, entre otras” (Instituto Popular de Capacitación, 2015, pág. 152)

57. Se estima que, a este grupo denominado de autodefensas se encuentran vinculados alrededor de 1.300 combatientes armados en la zona rural y un número similar en las zonas urbanas (Semana, 2017).

58. Según datos citados por la Red Ormet, para el 2011, el coeficiente de concentración de la tierra rural (Gini) en la región del Urabá fue de 0,865, el cual fue incluso mayor al presentado por el departamento de Antioquia, de 0,813 (Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo, 2014). Este indicador, mientras más cercano a 1 expresará una mayor concentración de la tierra.

Urabá es una de las regiones del país en donde los procesos de desplazamiento forzado han sido más intensos y continuos desde 1985, cuando se produce el primer ciclo de desplazamiento en el norte de esa región, hasta el momento presente (Jaramillo, 2007).

Urabá es una región con altos niveles de recepción y expulsión de población en situación de desplazamiento. En 2013, el 35 % del total de la población de Urabá afirmó no haber vivido nunca en este territorio y un 23 % lo hizo por motivos de orden público. Por otro lado, ha sido bastante elevado el número de víctimas de desplazamiento forzado por la violencia: según RUV, a 2016 se reportaron unos 547.218 casos.⁵⁹

Condiciones de vida y de trabajo en la región de Urabá

La mayor parte de la población (80 %) en Urabá se concentra en el estrato socioeconómico más bajo (Sisben, 2015).⁶⁰ Por su parte, el índice de calidad de vida para el año 2013, según la ECV, fue de 53 puntos para la región, el segundo peor índice de todo el Departamento después del Bajo Cauca,⁶¹ indicador que cayó 4,4 puntos entre 2007 y 2013. Para este mismo año, el 45 % de los hogares urabaenses se encontraban en condición de pobreza con al menos una necesidad básica insatisfecha, mientras que un 25 % de los hogares se hallaba en situación de miseria con dos o más necesidades básicas insatisfechas, proporción que casi se ha duplicado respecto al 2011.

El acceso a servicios públicos es también limitado: para el año 2015, un 60 % de las viviendas no tenía acceso a agua potable, un 33 % no contaba con acceso a un sistema de acueducto y un 53 % no tenía acceso a alcantarillado. Este es, sin duda, un tema importante en relación con el cuidado, ya que de no haber acceso a servicios públicos la carga de las tareas aumenta, se expande el tiempo

59. El RUV aclara que esta suma no refleja el número total de desplazados en la región, debido a que una persona pudo ser desplazada varias ocasiones.

60. Aunque el Sisben no posee en su base de datos la información de la totalidad de la población, sí reúne información de gran parte de los habitantes, por lo que es una fuente de información que permite identificar situaciones del grueso de la población. Para el año 2015, el Sisben contaba con la información de 571.522 personas de la región, lo que representa al 86,7 % del total.

61. Cabe anotar que entre más lejos de cien esté este indicador, peores serán las condiciones de vida de los habitantes.

que se requiere para realizarlas y se generan riesgos laborales adicionales asociados a la realización del trabajo doméstico remunerado. También las condiciones de salubridad se convierten en una compleja realidad que deben sortear las familias, sobre todo en los barrios más pobres de los municipios, donde residen la mayoría de las trabajadoras domésticas de la región.

El nivel de dependencia de los hogares⁶² es un indicador útil a la hora de analizar las condiciones de vida; especialmente porque en casos como el de Urabá, en el que una proporción representativa de las personas participantes de la investigación fueron mujeres cabeza de familia, puso de presente la realidad de feminización de la pobreza en la región. La ECV (2013) arrojó que el porcentaje de hogares con una alta dependencia económica en Urabá ascendió al 25 %, 20 puntos porcentuales por encima del departamental, que se ubicó en el 4,4 % de los hogares.

En relación con el acceso a la educación, el nivel educativo alcanzado por la mayor parte de la población fue el de básica primaria (37 %), mientras que un 32 % no cursó ningún grado escolar. Por su parte, un 28 % de sus habitantes completó secundaria y solo un 2 % logró finalizar estudios técnicos o tecnológicos y universitarios respectivamente (Gobernación de Antioquia, 2015).

Este déficit en el acceso a la educación y los niveles generalizados de pobreza son solo algunos de los factores que propiciaron que muchas mujeres sean explotadas en el trabajo doméstico, siendo solo unas niñas,⁶³ y son lo que aun hoy les obligan a aceptar condiciones precarias de trabajo, como se verá más adelante.

Muchas veces, las niñas se ven obligadas a ingresar al trabajo doméstico con la esperanza de poder costear sus estudios, pero pronto se dan cuenta de que con la explotación a la que se enfrentan y los pagos exiguos que reciben se convierten en un horizonte cada vez más lejano. Angélica es una de estas mujeres. Ella inició en el trabajo doméstico a la edad de 16 años como empleada interna, trabajando más de 14 horas diarias cuando sus empleadores así lo disponían. Comenta que:

62. Este indicador se define teniendo en cuenta la existencia de más de tres personas por miembro ocupado y donde el jefe de hogar posee una escolaridad inferior a tres años.

63. La ECV arrojó que en el Urabá un 4,5 % del total de menores de edad entre 5 y 17 años se encontraban trabajando.

Desde las siete de la mañana hasta las siete, ocho, que llegaban los patrones, que me tocaba servirles la comida y dejar la cocina limpia. Si llegaban a las nueve, a esa hora me tocaba. Si estaba acostada, me tocaba pararme y servirles. Si llegaban a las diez, también. (Angélica, Urabá, 22 de julio 2016)

Siendo ya una mujer adulta logró finalizar sus estudios de bachillerato y solo menciona el trabajo doméstico como un asunto del pasado que preferiría olvidar.

Los empresarios bananeros le exigían demasiado a la mujer para darle empleo en la finca, mientras que a los hombres no. Que tenían que estar operadas, que no podían tener hijos, que si salía preñada en la finca la echaban. (Alicia, Urabá, 19 de febrero de 2016)

Así describía Alicia las condiciones que viven muchas de las mujeres que han trabajado en las bananeras de Urabá. El cultivo de banano es la actividad que mueve gran parte de la economía de la región y, por ende, una importante fuente de empleo.⁶⁴ Además de la ganadería extensiva y la explotación de madera, la agricultura, la pesca y el turismo hacen del Urabá un importante polo de desarrollo agropecuario, industrial, turístico y de comercio nacional e internacional. No obstante, lo que dichas actividades generan no parece verse reflejado en las condiciones económicas y de vida de su población. En particular, las mujeres se ven expuestas a mayores niveles de desempleo y precariedad laboral.

En relación con la tasa de participación en el empleo se encuentra una brecha de género de 52 puntos porcentuales,⁶⁵ y de 41 % en la tasa de ocupación.⁶⁶ En la región, la tasa de desempleo para 2013 ascendió al 8,5 %, si bien los niveles de desempleo femenino duplicaron los presentados por los hombres (15 % vs. 6 %, respectivamente, ECV, 2013). Según una investigación acerca de la demanda de trabajo en la región, desarrollada por la Red Ormet en el

64. Según datos citados por la investigación sobre participación laboral de los jóvenes del Urabá antioqueño, a septiembre de 2016 el sector bananero participaba con 25.000 empleos directos y 75.000 empleos indirectos. (Augura, en: Saldarriaga & Vélez, 2016).

65. En Urabá la tasa global de participación fue del 48,9 % de su población, representada en un 74,8 % por hombres y 22,6 % por mujeres.

66. La tasa de ocupación masculina en la región se ubicó en un 68 %, mientras que la femenina fue del 27 %.

año 2013, el sector de comercio y servicios es donde se ubica el mayor número de empresas presentes en los municipios que componen el eje bananero, y en términos generales, se llega a la conclusión de que en las empresas que hicieron parte del estudio el número de hombres contratados dobla el de mujeres (Universidad Externado de Colombia, 2013).

Según la identidad étnica, es la población afrodescendiente la que presenta los mayores niveles de desempleo, los cuales ascendieron al 13 %, cuatro puntos porcentuales más alta que la tasa de desempleo general para la región, según la ECV (2013). Para las mujeres afro, la tasa de desempleo se ubicó en el 17 %, llegando a ser del 19 % en la zona centro; y para las mujeres rurales afro fue del 19 %.

El desempleo registrado para las mujeres solo es superado por el de los jóvenes. El 21 % y el 32 % de la población se ubica en el rango de edad de 10 a 19 años y de 20 a 39 años, respectivamente. Según el Ormet (2013), la tasa de desempleo juvenil en los municipios del corredor urbano de Urabá alcanzó a ser del 46 %, lo que sitúa a los jóvenes de la región en una posición altamente vulnerable y proclives a refugiarse en grupos al margen de la ley. De otro lado, una investigación sobre los factores que determinan la participación laboral en los jóvenes del Urabá sugiere que en la actualidad no les resulta atractiva la idea de trabajar en el sector agrícola (Saldarriaga & Vélez, 2016).

La distribución de la población ocupada según roles ocupacionales en la región, indica que de las casi 214.000 personas empleadas (Ormet, 2013), un 49 % se ubica como empleado de una empresa particular; un 25 % son trabajadores por cuenta propia; un 12 %, empleados u obreros del gobierno; un 6,4 %, trabajadoras domésticas; un 5,6 %, patrón o empleador, y un 0,1 %, trabajadores familiares sin remuneración, mientras que un 2 % ejercen en otras posiciones (Universidad Externado de Colombia, 2013). Si bien estos niveles de trabajo por cuenta propia dan una idea de la alta informalidad laboral en la región, los niveles de cotización al sistema de pensiones (20 %) y a la protección frente a los riesgos laborales (19 %) son también indicativos de la aguda precariedad laboral.

Y aunque una persona se encuentre empleada, no necesariamente indica que posea unos ingresos adecuados que le permitan cubrir el total de sus necesidades. La ECV determinó que para el año 2013, las personas ocupadas en la región del Urabá

ganaban en promedio el 86 % del salario mínimo, que para ese año ascendía a \$589.500 (315 USD). También hay una brecha salarial de género de 24 puntos porcentuales, es decir, las mujeres alcanzan a devengar, en promedio, el 86 % de lo que ganan los hombres, si bien los salarios son ya de por sí bajos, inferiores al salario mínimo.

Empoderamiento y propuestas organizativas de las mujeres en Urabá

Como hemos visto hasta aquí, aunque Urabá posee enormes riquezas y un amplio potencial productivo, las condiciones de pobreza y desigualdad social que presenta son alarmantes. El índice de calidad de vida tiende a empeorar, y esto es apenas lógico, si se tienen en cuenta las condiciones laborales que prevalecen en la región: bajos salarios (especialmente entre las mujeres), desprotección social de las personas ocupadas y pocas posibilidades de cualificación profesional. Estos son algunos de los rasgos que dan cuenta de un panorama generalizado de precariedad, en un contexto en el que las consecuencias sociales que ha dejado la violencia son muy notorias.

Sin embargo, ha sido alta la resistencia de sus pobladores, quienes lo siguen apostando todo por la transformación del Urabá y su tránsito hacia la paz y la justicia social. Entre ellas se destacan las iniciativas que las mujeres de la región han venido desarrollando desde hace décadas para que desaparezcan las lógicas de la guerra y la discriminación. Estos son procesos que, a la hora de trabajar con las mujeres de la región, no pueden ignorarse; es más, el hecho de pensar la investigación como un proceso de emancipación, es querer fortalecer a las comunidades con las que se desarrolla el proceso. Una de las estrategias centrales de esta investigación fue, justamente, la gestación de redes estratégicas entre organizaciones sociales y comunitarias, en especial las dirigidas por las mujeres a favor de sus derechos: una fuerza transformadora.

Una de las iniciativas fue la se llamó “Mujeres del Plantón”. Según relata Ángela Salazar, lideresa del movimiento de víctimas en la región e integrante del plantón, esta surgió debido a la necesidad de visibilizar y dar manejo a las expresiones de violencia que se dan en la región en contra de las mujeres, la cual toma impulso cuando la temática empieza a ser ampliamente abordada, finalizando los años noventa, durante el periodo de gobierno de la al-

caldesa Gloria Cuartas, en el municipio de Apartadó. Posteriormente, entre los años 2000 y 2003, se logró que, por medio de acuerdo municipal, se diera la consolidación de la Red de Prevención y Atención a la Violencia Intrafamiliar (Red Pavi), auspiciada por el gobierno municipal y el Centro de Recursos Integrales para la Familia (Cerfami), el cual más tarde daría pie para que, en desarrollo de la Ley 1257 de 2008, se conformara la Mesa de Erradicación de las Violencias Contra las Mujeres, también en el municipio de Apartadó.

Para el año 2013, un pequeño grupo de mujeres empezó a reunirse para hablar de sus experiencias y de cómo la violencia había afectado sus vidas. Decidieron realizar un plantón en las afueras de la Fiscalía Regional del Urabá, actividad de la que se desprendería el nombre de este movimiento de Mujeres del Plantón. En este espacio convergieron mujeres de los municipios de Apartadó y Turbo.

Paralelo a las actividades de plantón se adelantó también la construcción de una ruta de atención para mujeres víctimas de la violencia, para difundir información acerca de dónde acudir en caso de agresiones, maltratos, etc. Este proceso se encuentra actualmente en manos de la Ruta Pacífica de las Mujeres, y ha favorecido que muchas de ellas se vinculen en un espacio de apoyo mutuo, reflexión y de formación política, de visibilización, de denuncia y de búsqueda de soluciones a las violencias que viven en la cotidianidad de la dinámica del municipio y la región. Ángela Salazar señala que una de las cosas más valiosas de este espacio es que ha logrado que las mujeres de la región se vean a sí mismas como sujetos políticos, dejando de lado el dolor, y dando paso a la reconstrucción de un proyecto de vida, tanto desde lo individual como desde lo colectivo.

Fueron entonces tres las lideresas integrantes de Mujeres del Platón, que recientemente pasó a denominarse Colectivo de Mujeres Visibles de Urabá, las que apoyaron de manera contundente este proceso investigativo, y quienes, a su vez, son integrantes de la Iniciativa de Mujeres Colombianas por la Paz (IMP). A su vez, serían varias las integrantes de este espacio las que se vincularían al desarrollo de las actividades investigativas y organizativas propuestas desde esta investigación, ya que muchas de ellas ejercen o han ejercido el trabajo doméstico.

Como se pudo identificar en algunos testimonios de trabajadoras domésticas, el conflicto

armado y los altos niveles de violencia que experimentaron en sus comunidades, hicieron que muchas llegaran desplazadas a la región en búsqueda de un lugar que les permitiera mejores condiciones de vida, para encontrarse con que, en el Urabá, la violencia sería nuevamente una realidad que deberían sortear. Y en esta dirección, también se encontraron testimonios de mujeres que, siendo nativas de Urabá, se vieron forzadas a salir de la región por los altos índices de violencia.

En ambos casos, un elemento común entre las mujeres que llegaron o salieron desplazadas de la región fue que al poseer unos niveles mínimos de educación y en muchos casos proceder del campo, el oficio en el que más fácil lograban establecerse era en el empleo doméstico, ocupación en la que no se les exige mayores requisitos, ya que por el hecho de ser mujeres y en muchos casos negras, se asume que tienen las destrezas para desenvolverse en él. Este fue el caso de Alicia, una mujer del Urabá que, aunque hoy en día no ejerce el servicio doméstico recuerda que su primera experiencia como empleada doméstica fue debido a que tuvo que huir de la región dejando de lado su trabajo en las bananeras y su liderazgo político, para llegar a una ciudad donde por su condición de mujer, el empleo más fácil de conseguir fue el de trabajadora doméstica interna.

Los cambios en los proyectos de vida de las trabajadoras entrevistadas debido a la violencia son un elemento importante de resaltar, debido a que muchas de ellas fueron víctimas de desplazamiento forzado, lo que implica una ruptura con sus lugares de origen y con las redes comunitarias y de apoyo con las contaban y, en casos como el de Alicia, debieron dejar de lado sus proyectos laborales y de liderazgo social para salvaguardar su vida.

Elegir el oficio: “es como si las manos de la mujer supieran qué hacer por sí solas”⁶⁷

Al considerarla como una alternativa a la pobreza absoluta, las mujeres ofrecen su trabajo casi incondicionalmente, sin demandar casi ningún tipo de derecho (especialmente si no los conocen y/o si no hay mecanismos para hacer que la ley se cumpla) (León M., 1989). En efecto, la condición de que el trabajo sea libremente elegido no suele aparecer para este rol ocupacional. Estela, hoy con

56 años, comenzó a los 12 en el trabajo doméstico, expresó así cómo en su experiencia las barreras estructurales limitaron sus opciones de supervivencia al trabajo doméstico.

era la forma más usual en nuestras casas, era la primera herramienta para las mujeres, era aprender los oficios domésticos, había que lavar, planchar. Es la única arma que tenemos los pobres. (Estela, 56 años, Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas, Cartagena, 22 de octubre de 2016)

Como menciona García, el trabajo informal, así como el trabajo doméstico, se convierten en “estrategias de supervivencia de los pobres”, a la vez que son formas de garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo (García M., 1989). En coherencia con este postulado, encontramos respuestas similares a las de Estela, que se obtienen comúnmente de sus pares al hacer la pregunta por sus motivaciones o por las circunstancias que las llevaron a optar por esta opción de trabajo:

Digamos que la decisión mía era estudiar, pero fue por medio de que... o sea, estábamos pasando por un mal momento, aguantábamos mucha hambre, había veces que no comíamos y durábamos semanas así. Y digamos que fue obligación. (Emma, 35 años, Urabá, 20 de febrero de 2016)

En el caso mío era que me tocó trabajar interna porque no tenía vivienda, entonces para poder estar con la hija, que me dieran dormida, entonces me ofrecía mejor a trabajar por la gorobeta y la cama [risas]. (Vicky, 52 años, Urabá, 21 de marzo 2016)

Pues como no sabía hacer más nada... me resignaba, era conforme. Yo sé que lo tendría que hacer porque igual a veces por la necesidad, pero no porque me guste ni porque quiera. (Ilse, 46 años, Urabá, 18 de febrero de 2016)

Desde niña empecé a trabajar en el campo, y por circunstancias de la vida tuve que emigrar a la ciudad con 26 años. Mis hijos estaban pequeños, no tenía estudio ni nada, entonces fue la única opción de trabajo. La circunstancia fue por desplazamiento forzado. (Solbay, Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas, Cartagena, 22 de octubre de 2017)

Octavo de bachillerato... no pude terminar. Sé multiplicar, dividir, muchas cosas sí las sé, pero de todas maneras a uno le falta y uno en este tiempo no consigue un trabajo, tiene que ser bachiller.

67. Gisela, 34, Cartagena, 30 de mayo de 2016

Tiene que meterse uno en una casa de familia o cualquier cosa porque uno no sabe (Darlys, 41 años, Urabá, 17 de febrero de 2016)

La necesidad de asumir el rol de proveedoras desde la infancia aparece como uno de los motivos más recurrentes, entre las mujeres entrevistadas, para optar y mantenerse en este oficio. Francy empezó en el trabajo doméstico en Urabá desde sus 13 años. Francy fue, como muchas otras, una niña cuidando de una niña:

Mi papá no nos daba nada, toda la vida era un papá irresponsable, entonces a la cuadrita (toda la vida trabajé por estos lados) me dieron el trabajo que era para cuidar una niña de un año, llevarla a la guardería y planchar, hacer todo, todo el oficio, todos los días, de lunes a sábado, ese sí era de ocho de la mañana a seis de la tarde, de ahí salía a estudiar (Francy, 33 años, Urabá, 17 de febrero de 2016)

Gabriela, trabajadora doméstica de Urabá, vivió una situación similar. Con 14 años de edad y ante las dificultades económicas de su familia, agravadas por la necesidad de hacerse cargo de sus hermanos más pequeños tras la ausencia de sus padres, le pidió trabajo a una de sus vecinas.

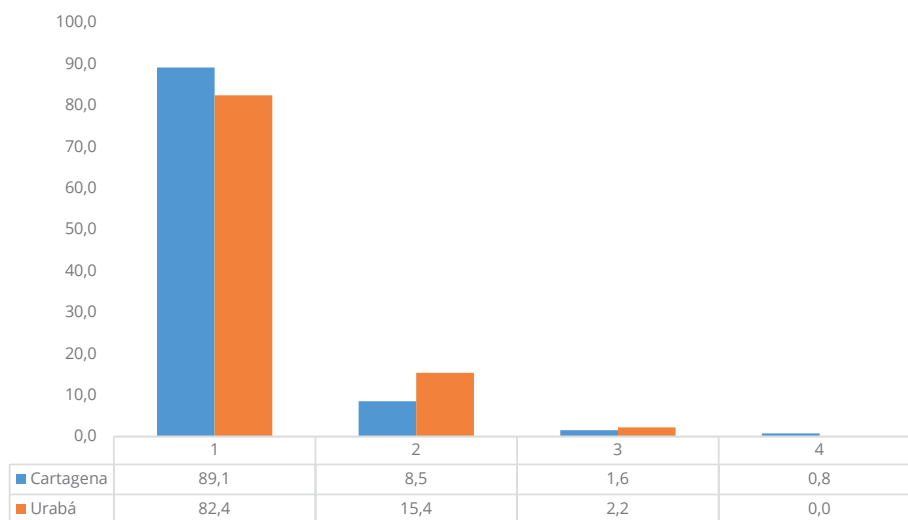
Yo cogí el arroz y el agua, y yo le dije: “doña Girslesa... yo no sé hacer nada, pero yo quiero trabajar porque en mi casa estamos aguantando hambre, mis hermanos, mi hermanito, yo no sé hacer

nada. Si usted me enseña yo con mucho gusto aprendo”. “Venga pues”, y la señora, ella fue la que me enseñó a hacer todo (Gabriela, 49 años, grupo focal, Urabá, 21 de marzo de 2016)

En efecto, es la pobreza lo que obliga a muchas mujeres a ingresar y mantenerse en el trabajo doméstico y uno de los factores de riesgo más significativos para el trabajo infantil. Al indagar por las condiciones socioeconómicas de las trabajadoras domésticas en Cartagena y Urabá, la pobreza y la falta de oportunidades de educación y de otras alternativas de empleo aparecen como circunstancias compartidas por las participantes. En relación con el estrato socioeconómico de las mujeres encuestadas, se encontró que el 89 % y el 82 % de las trabajadoras domésticas en Cartagena y Urabá, respectivamente, corresponden al estrato 1; un 8,5 % y un 15 % se ubican en el estrato 2, para las mismas ciudades.

De otro lado, al preguntar por los ingresos familiares, se encontró que el 94 % y el 62 % de las familias de las mujeres entrevistadas tiene ingresos por menos de un salario mínimo, en Urabá y Cartagena, respectivamente, donde, en el caso de Urabá, la mayor proporción de mujeres (65 %) tiene medio salario mínimo como ingresos familiares; en Cartagena, el 42 % respondió que los ingresos de su familia se ubican entre medio y un salario mínimo, mientras que para el 19 % es de menos de medio salario mínimo.

Gráfico 3. Porcentaje de trabajadoras domésticas según estrato socioeconómico, Urabá y Cartagena, 2016

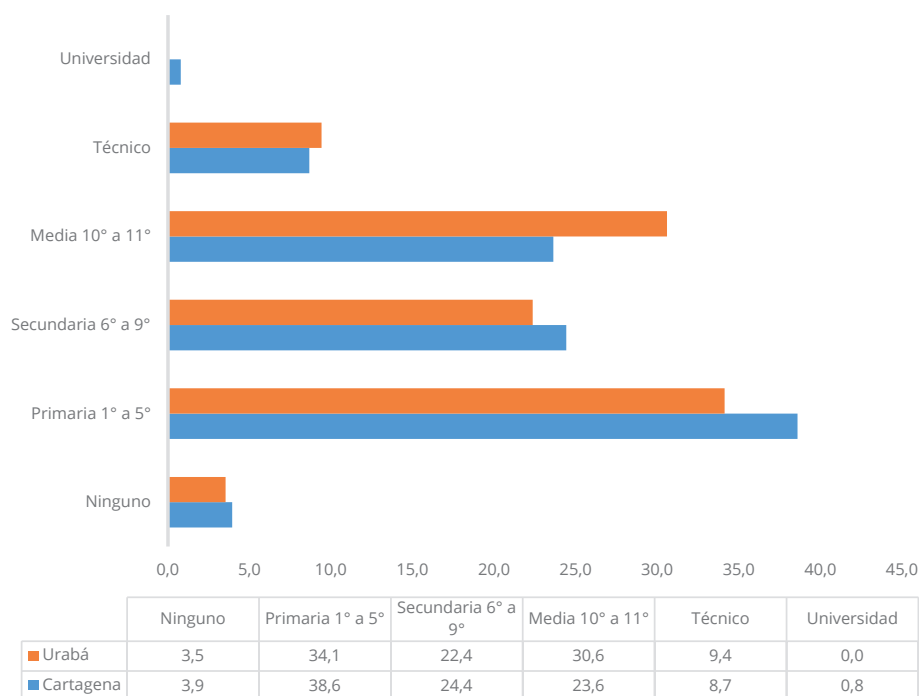


Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados de la ETD_ENS (2016).

En cuanto al nivel educativo alcanzado, un 39 % y un 34 % de las encuestadas en Cartagena y Urabá, respectivamente, respondió haber terminado la educación primaria; mientras que un 24 % y un 22 %, respondió haber terminado la secundaria,

siendo estas dos categorías las más representativas para ambos casos. Es importante anotar que el 4 % y el 3,5 % de las encuestadas, respondió no haber cursado ningún nivel educativo.

Gráfico 4. Porcentaje de trabajadoras domésticas en Urabá y Cartagena, según máximo nivel educativo y región, 2016



Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados de la ETD-ENS, ENS (2016)

En los encuentros con las participantes, una razón común relacionada con la no finalización de los niveles de estudio básicos, es que la educación para las niñas no se considera prioritaria en las familias. Como anotaba Alicia,

usted sabe que los padres anteriormente eran muy poco estudio que le daban a los hijos, sobre todo a las hijas mujeres... mi mamá no prestaba atención de que uno estudiara y estar pendiente pues, como a uno, sino a sus hijos varones (Alicia, 51 años, Urabá, 20 de julio de 2016)

Al preguntar si se encontraban estudiando, el 83 % y el 92 % respondió de manera negativa, si bien el 81 %, en ambos casos, respondió que le gustaría estudiar. De estas, el 45 % en Urabá y el 23 % en Cartagena afirmaron desear terminar su bachillerato, mientras que el porcentaje restante se distribuyó de manera más representativa en capacitación para la realización de actividades afines al cuidado, como gastronomía, profesiones afines a la

salud, cuidado de la infancia y estética, entre otras, siendo la más representativa para Urabá la capacitación para el cuidado de la infancia (15 %), y para Cartagena la gastronomía (19 %).

El 80 % y el 83 % de las trabajadoras domésticas entrevistadas en Cartagena y Urabá, respectivamente, son cabeza de familia; el 57 % y el 60 % respondió que entre una y tres personas dependen económicamente de ellas, mientras el 28 % y el 35 % respondió estar a cargo de entre cuatro y seis personas. Así las cosas, la pobreza de las mujeres en el trabajo doméstico se reproduce por multiplicidad de variables, siendo las cargas familiares y las barreras para acceder a la educación y, por ende, a otras alternativas de empleo, las que las mujeres participantes advierten como las de mayor peso.

Odalís y Marelis de Cartagena y Yoli, de Pasacaballos, comentaron que son mujeres afrodescendientes, de escasos recursos y que se dedican al trabajo doméstico desde la adolescencia. Para las tres, el trabajo doméstico significa la única opción

cuando “no se sabe hacer nada más”. “Cuando uno no sabe nada, se dedica al trabajo doméstico” decía Odalis.⁶⁸ “No sé hacer nada” decía Marelis,⁶⁹ a pesar de ser trabajadora doméstica. Por su parte, decía Yoli, decía: “en esta ciudad, cuando una es negra, no pudo estudiar porque le tocó trabajar para sobrevivir y además vive en la pobreza no puede aspirar a nada mejor”.⁷⁰ La *nada* que representa el trabajo doméstico, parece ser la misma nada que las atrapa y las pone a pensarse también como nada; o por lo menos así lo deja ver Yenys cuando plantea: “yo no puedo aspirar a nada mejor, no pude estudiar... es como si uno no tuviera otra opción, y es así”.⁷¹

Llama la atención que en los relatos sobre la percepción del propio trabajo las mujeres del estudio lo identificaran como “complemento”, cuando viven o han vivido en pareja; “yo empecé a trabajar cuando él se quedó sin trabajo, para ayudar en algo para los gastos”. Esto aparece como una forma de legitimar su bajo salario, su desempeño en trabajos no calificados o a domicilio y la flexibilización de su vinculación laboral (medio tiempo, temporal). O como refieren Yoli y Octavia: “a uno le pagan mal porque para este trabajo no hay preparación”,⁷² “eso uno lo hace viendo a su mamá, uno nace como aprendió”.⁷³

De las modalidades, los tiempos y las formas en el trabajo doméstico

Los cambios en la estructura de la oferta y la demanda del trabajo doméstico abordados en el capítulo anterior no pasaron inadvertidos para las trabajadoras. Ellas explican de diversas formas la proporción del trabajo doméstico por días, y su crecimiento en los últimos años, así como la pérdida de representatividad del trabajo doméstico interno. En resumen, en su experiencia, los cambios en las modalidades de trabajo se deben al interés de los empleadores por defraudar los derechos laborales en el trabajo doméstico. Veamos entonces algunos de sus comentarios sobre el tema:

Yo creo que a los patrones les ha dado ahora por pagarles a las trabajadoras de antes por días, porque ellos están viendo que la gente ahora, nosotras las mujeres, estamos abriendo el ojo, como se dice...

68. Odalis, 35 años. Cartagena. 29 de mayo de 2016

69. Marelis, 43 años. Cartagena. 29 de mayo de 2016

70. Yoli, 38 años. Cartagena. 21 de febrero de 2016

71. Yenys (50). Cartagena. 29 de mayo de 2016

72. Yoli (38). Cartagena. 21 de febrero de 2016.

73. Octavia (58). Cartagena. 21 de febrero de 2016

ya no somos las mismas de antes, ya estamos conociendo, estamos aprendiendo y entonces ellos de ver eso están diciendo: “vamos a pagar diario; ¿por qué? Porque si nosotros pagamos mensual, ya las mujeres van a pelear sus cesantías, van a cobrar vacaciones, van a cobrar todo”; entonces ellos están diciendo que por eso están pagando diario, porque así se libran de que los lleven a una ley a cobrar eso... esas cosas que uno se gana. (Yolanda S., 57 años, Urabá, 23 de julio de 2016).

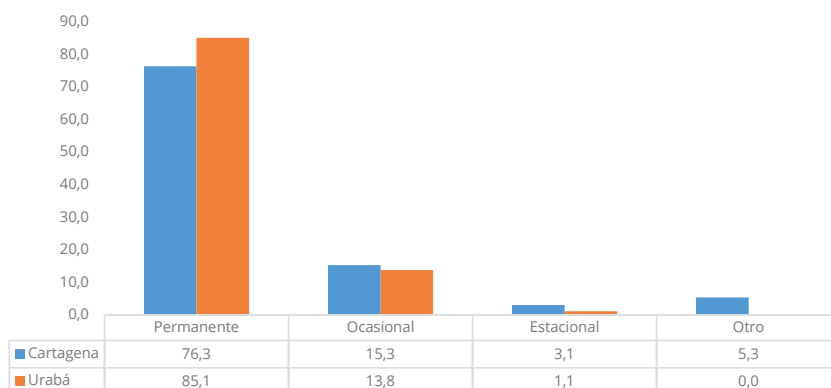
Yo pienso también que se da más que todo por el cambio que se está dando. Había empleadores que tenían trabajadoras internas y a medida que han visto que han surgido los sindicatos, han cogido a pagarle mejor a las personas que les vayan a hacer aseo para ahorrar costos, pero no porque ellos quieran, sino para ahorrar costos, para no tener esa... ellos dicen si le pagan a una mujer por día no tiene por qué pagarle prima según ellos, te pagan por día y listo. (Yolanda R., 50 años, Urabá, 23 de julio 2016)

Pero la mayoría, ¿sabe qué están haciendo ahora con eso?, están pagando diario para lo de la pensión, y cuando uno quiera, por la situación económica. Así le paso pasó a mi hija, como necesitaba el trabajo, le tocó trabajar, y le pagaban el día. La patrona les dijo: “Les pago todos los días; si aceptan así, les doy trabajo, porque yo no tengo para pagar liquidación, ni dar prestaciones. (Lebis, 37 años, Urabá, 23 de julio de 2016)

Los cambios en la estructura del sector también se evidenciaron en los estudios de caso. Entre las trabajadoras domésticas de ambas regiones la modalidad de trabajo más común es el trabajo doméstico externo, todos los días, con un 53 % de representatividad en Urabá y del 39 % en Cartagena. El trabajo doméstico por días representa el 36 % en Cartagena y el 31 % en Urabá. La proporción de trabajadoras domésticas internas o residentes se registró en un 25 % en Cartagena y en un 14 % para Urabá. En el caso de Cartagena, la elevada proporción podría explicarse debido a la mayor concentración de las trabajadoras domésticas encuestadas en hogares empleadores de estratos 5 y 6. Solo en la región del Urabá el 2 % de las encuestadas afirmó trabajar por horas.

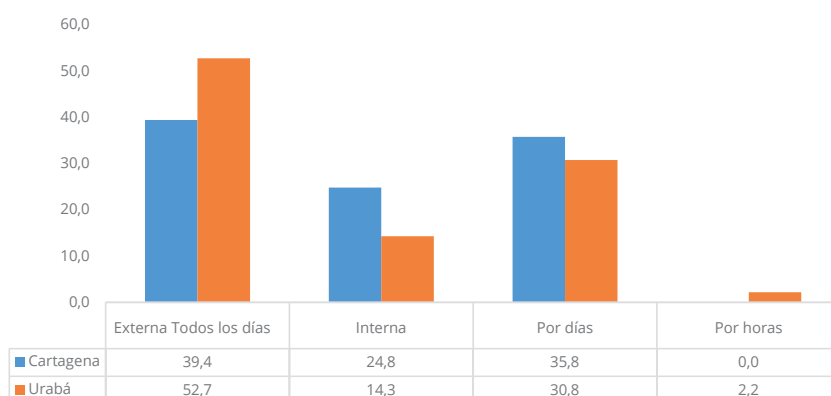
Entre las mujeres entrevistadas en Urabá y Cartagena, el 85 % y el 76 %, respectivamente, dijo dedicarse de manera permanente al trabajo doméstico, mientras que el 14 % y el 15 % señaló que realizaba este trabajo sólo de manera ocasional.

Gráfico 5. Porcentaje de trabajadoras domésticas, según regularidad, trabajo doméstico, Urabá y Cartagena, 2016



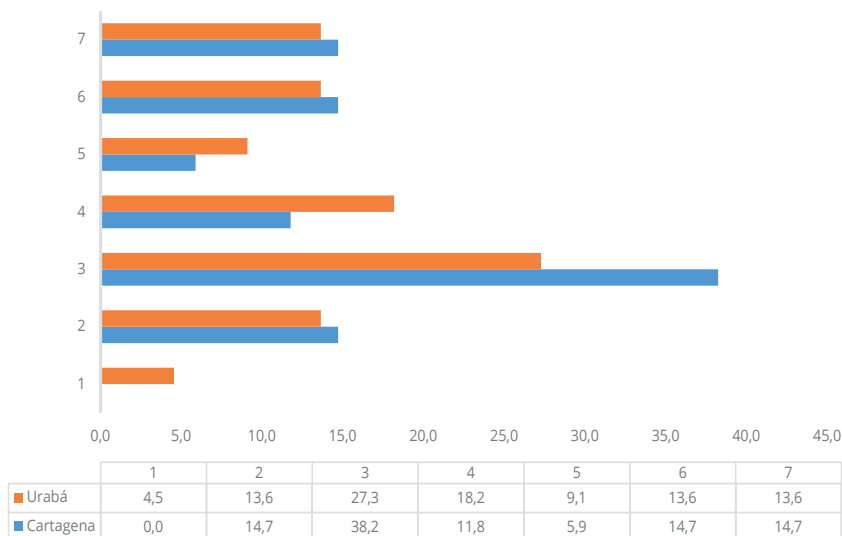
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT, ENS (2016).

Gráfico 6. Porcentaje de trabajadoras domésticas, según modalidad de prestación del servicio, Urabá y Cartagena, 2016



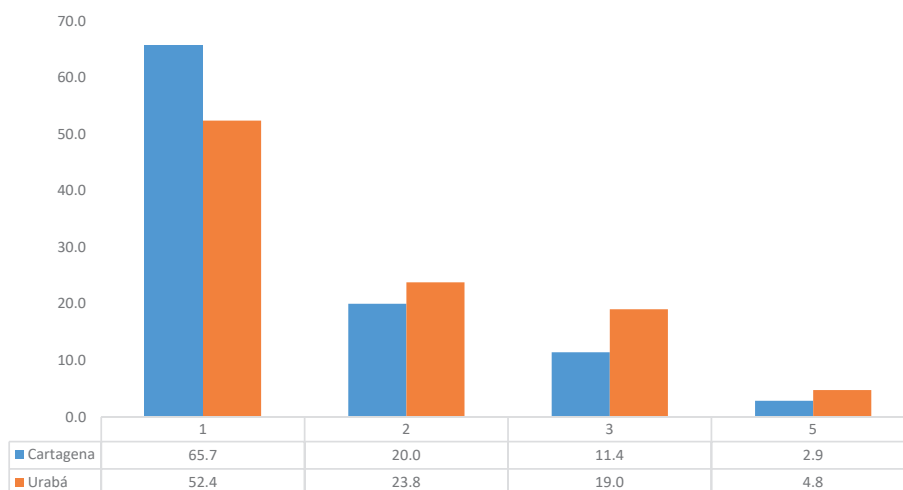
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT, ENS (2016).

Gráfico 7. Porcentaje de trabajadoras domésticas que laboran por días, según número de días a la semana, Urabá y Cartagena, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT, ENS (2016).

Gráfico 8. Porcentaje de trabajadoras domésticas que labora por días, según número de empleadores, Urabá y Cartagena, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT-D, ENS (2016).

Del total de trabajadoras que respondieron trabajar por días, se encontró que la mayor parte de trabajadoras lo hacen durante tres días a la semana (38 % en Cartagena y 27 % en Urabá), seguido por las que lo hacen durante cuatro días en Urabá (18 %) y por dos en Cartagena (15 %).

En relación con el trabajo por días, el 66 % y el 52 %, respectivamente, trabaja para un solo hogar empleador en Cartagena y Urabá, como puede observarse en el Gráfico 7. Estos índices del trabajo por días alcanzan a ser sumamente representativos, y permiten también señalar que estas trabajadoras estarían por fuera de las mediciones que realizó el Dane, pues en las mismas se tiene en cuenta únicamente a las personas que realizan trabajo doméstico remunerado y que laboran para un solo hogar.

El contrato escrito como excepción en la relación trabajadora-empleador: “¡Necesito una trabajadora que me trabaje, y ya!”⁷⁴

“Nunca me daban contrato, ni escrito. No, nunca me han dado un contrato escrito pa’ trabajar en ninguna parte” (Darlys, 41, Urabá, 17 febrero de 2016). “Le dicen a uno: ‘necesito una trabajadora que me trabaje’, y ya” (Ilse, 46, Urabá, 17 febrero de 2016).

Lo difuso que todavía resulta para nuestra sociedad concebir a la trabajadora doméstica como una

trabajadora propiamente dicha explica la arraigada noción de que este trabajo es una “colaboración” exenta de todo marco de formalidad y legalidad. Esta idea refuerza la personalización de la relación y acentúa la asimetría que hay entre la relación trabajadora-empleador: “a mí me llevó una prima que me dijo: “Ve, y habla con la señora para que te colabore”, entonces yo fui y hablé con ella y ella me aceptó. Fue así, verbal”,⁷⁵ comentó Rubiela, una trabajadora doméstica de Urabá que se inició desde los 19 años en el trabajo doméstico. También Angie, que comenzó en el trabajo doméstico a sus 18 años mencionaba:

pues a mí nadie me contrató. Yo iba a casas donde había mucho desorden y les colaboraba y era por épocas, pero a mí nadie me contrató. O sea, yo me ofrecía para que me dieran así sea comida. (Angie, 22 años. Urabá, 21 de marzo de 2016)

La prevalencia de la contratación verbal ayuda a promover la incertidumbre sobre las funciones, las tareas, los tiempos en el trabajo y la remuneración, con lo cual se refuerza la asimetría de la relación y genera situaciones de mayor explotación y abuso laboral. Posibilita que el tipo y número de funciones de las trabajadoras no estén claramente delimitadas y que en muchas ocasiones puedan asignarse nuevas tareas de manera arbitraria, o que se aumente su intensidad sin un previo acuerdo con la trabaja-

74. Ilse, 46, Urabá, 17 febrero de 2016

75. Rubiela, 54 años. Urabá, 21 de marzo de 2016.

dora. Veamos los hallazgos para las dos regiones de estudio y lo que dicen las mujeres al respecto.

El contrato escrito es la excepción en ambas regiones, siguiendo la tendencia nacional: apenas un 4 % y un 8 % de las trabajadoras encuestadas en Urabá y Cartagena, respectivamente, realizan su trabajo bajo un contrato escrito.

Las trabajadoras domésticas internas presentan menores niveles de contratos escritos. Así, para Urabá y Cartagena, respectivamente, las mujeres que se desempeñan bajo esta modalidad, tienen un contrato verbal en el 100 % y en el 90 % de los casos. En la práctica, al 62 % y 42 % de los casos se les asignan funciones distintas a las que inicialmente pudieron ser acordadas.

También, en el caso de las trabajadoras por días, el contrato verbal parece ser la regla general, con un 100 % y un 93 %, respectivamente. Bajo esta modalidad, en el 35 % y 42 % de los casos se asignan funciones distintas a las pactadas inicialmente. En el caso de las trabajadoras externas, el 98 % y 77 % de las entrevistadas refieren, asimismo, estar bajo un contrato verbal. Bajo esta modalidad se asignan funciones distintas a las inicialmente acordadas en el 52 % y 47 % de los casos.

En cuanto al término del contrato de estas trabajadoras, se halló que, en ambas regiones, la mayoría realizan su trabajo con un contrato, sea verbal o escrito, pero a término indefinido (66 % para Urabá y 61 % para Cartagena). Esto, sin embargo, no implica para ellas que cuenten con la estabilidad laboral propia de un contrato a término indefinido,

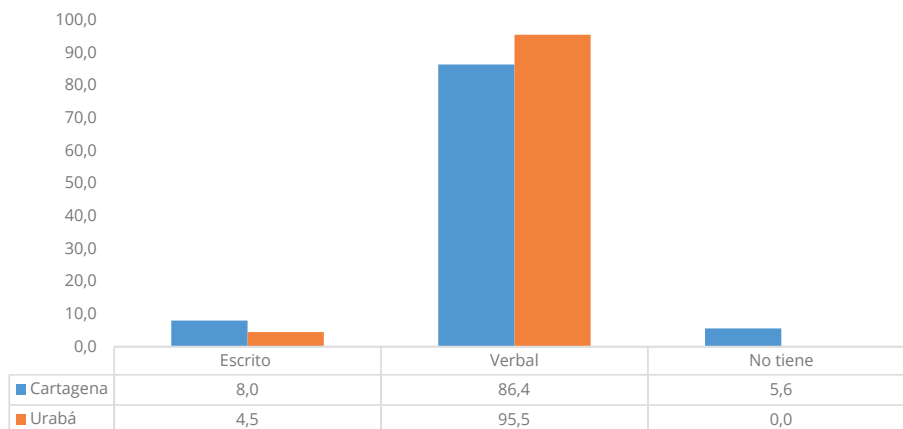
como ocurriría en una relación formal de trabajo. En el proceso de aplicación de las encuestas se encontró que las trabajadoras que se clasificaron bajo este término de contratación se referían realmente a la indeterminación del plazo de contratación. De hecho, el 64 % y 32 % de las trabajadoras de Urabá y Cartagena entrevistadas refirió estar poco o nada satisfecha con el tipo de contrato que tenían.

En un 90 % y un 88 % de los casos para Cartagena y Urabá, respectivamente, la persona u hogar que contrata es la misma para quien se presta el servicio.

Como puede apreciarse en el Gráfico 11, tanto en Urabá como en Cartagena, son las actividades de limpieza y mantenimiento del hogar, el suministro de alimentos, el mantenimiento del vestuario, las compras, la administración del hogar y el cuidado de menores de cinco años las funciones más comunes que realizan las trabajadoras domésticas.

Sin embargo, la realización de esta multiplicidad de labores no obedece por lo general a los acuerdos que hacen la trabajadora y quien la emplea en el momento de la contratación: el 51 % y el 42 % de las trabajadoras domésticas en Urabá y Cartagena, respectivamente, manifestó que se asignan funciones adicionales a las acordadas inicialmente; incluso, el 23 % y el 11 % para las mismas regiones, expresó que el lugar de realización de su trabajo suele ser distinto al inicialmente acordado, o que deben realizarlo para varios hogares, sin que ello se halla acordado de manera previa.

Gráfico 9. Porcentaje de trabajadoras domésticas, según tipo de contrato, Cartagena y Urabá, 2016

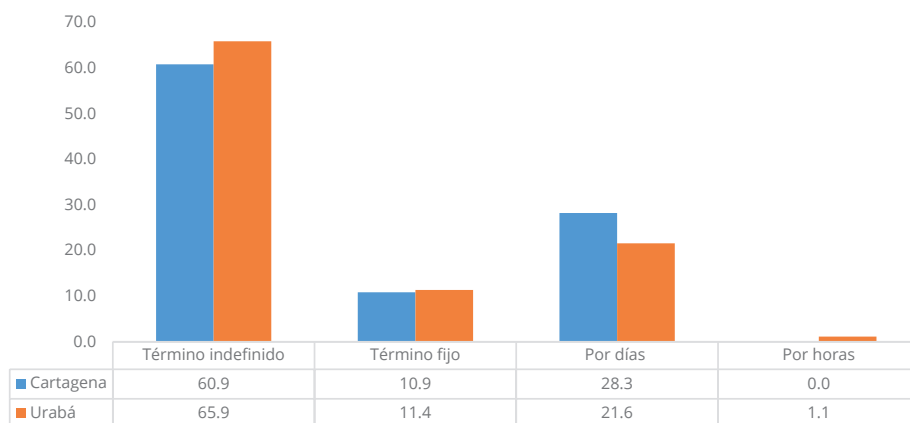


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENTD, ENS (2016).

“¡De todo!” fue la respuesta más común a la pregunta acerca de las actividades realizadas como parte de su trabajo. En palabras de Mary, hacer “todo lo de la casa” significa lavar, planchar, cocinar, limpiar, hacer las compras, cuidar de los niños

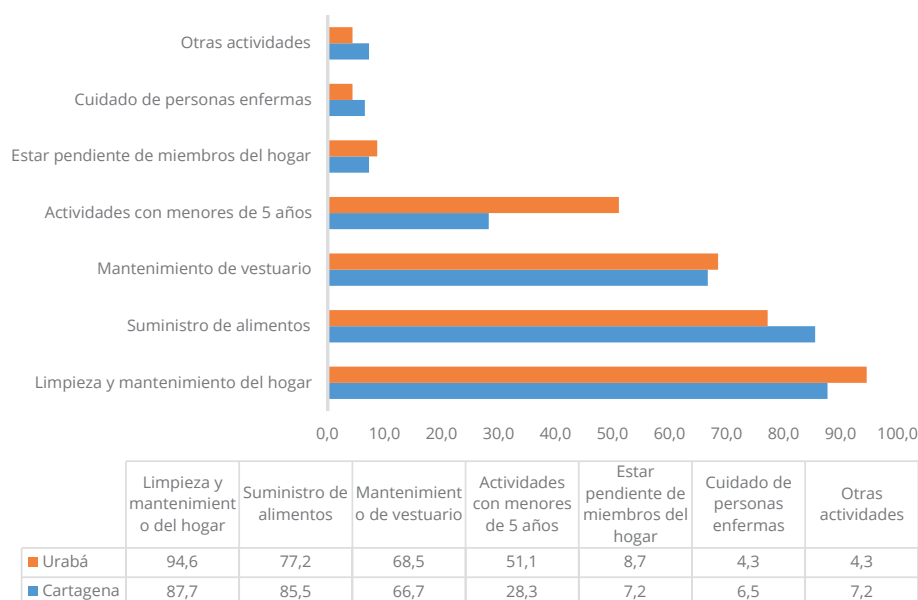
o de las personas enfermas o personas con discapacidad, de la mascota, e incluso hacer de mediadoras en los conflictos familiares (48, Urabá, 21 de julio de 2016).

Gráfico 10. Porcentaje de trabajadoras domésticas, según término del contrato, Cartagena y Urabá, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT, ENS (2016).

Gráfico 11. Porcentaje de trabajadoras domésticas, según funciones en Urabá y Cartagena, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT, ENS (2016).

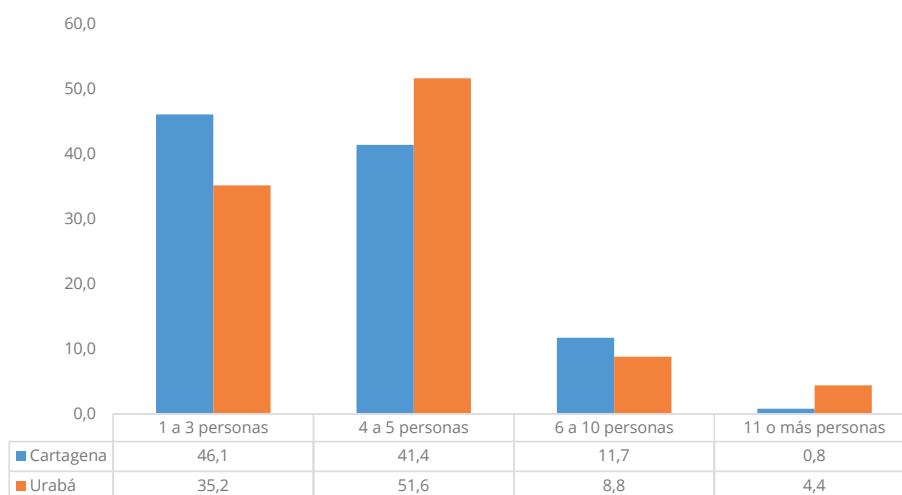
Esta multiplicidad de labores y sus incrementos súbitos, que también suelen darse por el aumento en el número de personas que hay que atender en el hogar empleador, no parecen influir sin embargo en los niveles de remuneración. También parecie-

ra desde la perspectiva de algunas de estas mujeres que la incertidumbre frente a las funciones y el número de tareas es una característica propia de este trabajo.

Digamos, usted tiene un niño, no va a valer lo mismo que usted me diga: “Francy, yo la contrato para que me haga el aseo”. A que usted me diga: “la contrato para que me haga el aseo y me cuide el niño”. Allí estaban buscando una, 320 [mil pesos], desde las siete de la mañana hasta las 4:30 de la tarde, para ver un bebé y hacer todo. Eso no es justo, por muy necesitado que uno esté. (Francy, 33 años, Urabá, 17 de febrero de 2017)

Nunca le aclaraban a uno, pero siempre le tocaba hacer más cosas de lo que realmente le dicen a uno. Por lo regular ese trabajo es así. Sí, porque a uno le dicen: “necesito que me haga la ropa, que me haga un aseo en el apartamento”, y ya luego le dicen: “Me hace el almuerzo, me lava, viene una amiga y me le cocina”. Así todo eso. Entonces eso me parece que es más trabajo, pero eso no lo pagan, no lo remuneran, nada. (Ilse, Urabá, 18 de febrero de 2016)

Gráfico 12. Porcentaje de trabajadoras domésticas, según número de personas en su lugar de trabajo, Urabá y Cartagena, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT, ENS (2016).

En la experiencia compartida por Mercedes en uno de los grupos focales se hizo evidente el fenómeno de que en el trabajo doméstico se añadían paulatinamente funciones y tareas a las inicialmente pactadas, sin aclarar la incertidumbre por la remuneración y recibiendo finalmente pagos exiguos por la realización de tareas adicionales y, además, en jornadas de trabajo extenuantes:

A mí me pasó que trabajé todo el día y apenas era para hacerle el aseo, y salieron los zapatos: “revíseme las camisas bien, me las vuelve a lavar, me las plancha, me deja comida hecha” ... y uno como: “¡ajá!” ... Como uno no sabe todavía... limpia, organiza. [También], cuando una va saliendo: entré a las seis de la mañana, eran las nueve de la noche y todavía estaba ahí: “Ah, yo ya me voy a ir, son las nueve”. “Ah bueno, mañana viene, mañana viene... mañana le pago”. Voy al otro día: “no, porque no tengo los pasajes, coja estos dos mil pesitos y mañana cuadrarnos”. Al otro día yo estaba tan

cansada... yo no acostumbraba desayunar. Había café. Yo me tomé un tinto⁷⁶ y empecé a terminar. ¿Usted no cree que la señora me cobró el tinto, más me dio apenas 20 mil pesos por los dos días? Ese día yo lloré. Ahí sí forme mi escándalo ¿Usted cree que me sale con 20 mil pesos por dos días de trabajo? Y me cobró un tinto porque según [ella] yo lo cogí atrevidamente. (Mercedes, 48 años, Urabá, 23 de julio de 2016)

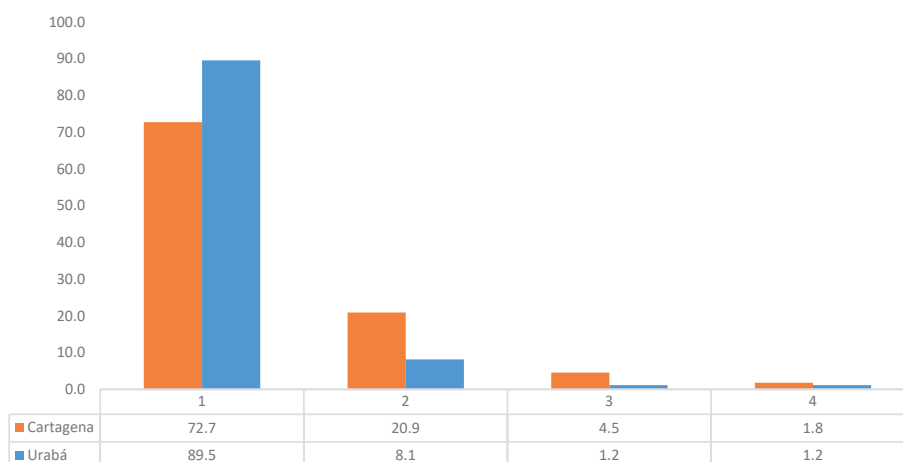
Además del carácter difuso de las actividades/responsabilidades que derivan en una sobrecarga de trabajo, y en extensas jornadas de servicio, el incremento de las personas a las cuales las trabajadoras deben atender, sin que ello se traduzca en una redefinición de cargas y tiempos, es otra de las situaciones que refieren las trabajadoras entrevistadas. Yolanda R. comentaba esta experiencia de cuando trabajaba siendo una niña:

76. Café.

El trabajo es tan desagradecido, el trabajo... yo tengo tan mala experiencia con el trabajo doméstico porque muy jovencita mi mamá me mandó a trabajar a una casa, yo siempre he sido muy pilosa, y era la señora, el esposo y una niñita. Entonces, la primera semana a la señora como que le preocupaba que yo saliera tan temprano. Ella se asomaba a ver si todo estaba bien hecho, iy todo estaba bien

hecho! Trabajé de un lunes a viernes, el sábado no me tocaba trabajar y el lunes me tocó volver a trabajar. La señora ya tenía ocho comensales y para lavarle la ropa a todos ellos, y le dijo a mi mamá que fuera que yo salía muy temprano, a mí me daba espacio para hacer todo eso. (Yolanda Rúa, 50 años, Urabá, 23 de julio de 2016)

Gráfico 13. Porcentaje de trabajadoras domésticas, según número de trabajadoras en el hogar empleador, Urabá y Cartagena, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT D, ENS (2016).

La multiplicidad de funciones y la sobrecarga de trabajo tienen implicaciones en los tiempos de descanso de las trabajadoras durante la jornada laboral, lo que crea un impacto sobre la salud y el bienestar de las trabajadoras. Gabriela, Vicky y Federica, comentaban “Uno tiene que aprovechar cuando comía para poderse descansar el ratico ... Y comer a la carrera porque lo están mirando feo a uno... O sea, no le dan el espacio para la alimentación”.⁷⁷ También Emma comentaba: Cuando más o menos ya terminaba, porque yo terminaba a veces a las 10, 11, y de ahí me ponía a hacer el almuerzo, así, mientras ellos venían, yo me sentaba un ratico con la niña, a [hacerla dormir]. No es que tuviera un momento de descanso para mí, no, me tocaba quedarme con la niña así y atenderla (Emma, 35 años, Urabá, 20 de febrero de 2016)

Pareciera que el tiempo de descanso durante la jornada laboral soliera ser mal visto por quienes emplean y que este debiera ser tomado casi a escondidas por la trabajadora. Durante el desarrollo de un grupo focal en Urabá, Luz Marina recogió

todo lo expresado por el grupo de 23 mujeres participantes en la sesión cuando señalaba lo siguiente:

Lo más común, y que notamos en todo el grupo, es que a ninguna de las trabajadoras domésticas que estamos en este momento aquí, de las 23, nos han dado ese espacio... que se dice que tenemos derecho a la hora completa después de almuerzo o el espacio que tenemos de descanso. Ninguna de las trabajadoras que estamos aquí en este momento y con las compañeras que hemos tenido la oportunidad de hablar tampoco se lo dan, muchas dicen: “Ay, yo me descanso cinco minutos, pero cuando mi patrona no está, pero si ella está y me ve sentada me dice: “mira, que por aquí hay una telaraña; mira que ahí hay algo”, y tiene uno enseguida que pararse porque no les gusta ver a una trabajadora doméstica sentada cinco minutos. (Luz Marina, 40 años, Urabá, 23 de julio de 2016)

De los tiempos en el trabajo doméstico: “a veces yo pensaba allá: ¿será que ellos no creen que uno se cansa? ¿Creen que esto es fácil?”⁷⁸

McCann y Murray han descrito algunos de los

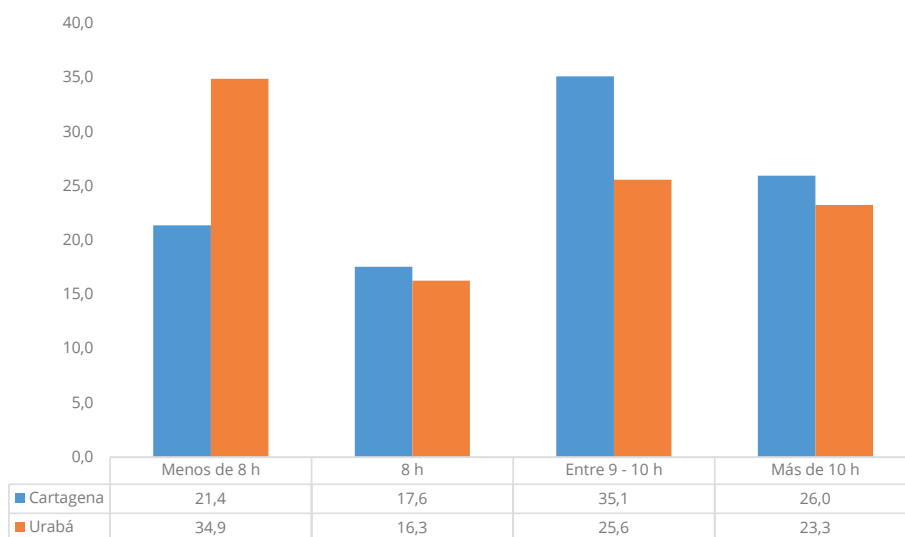
77. Gabriela, 49 años; Vicky, 52 años; Federica, 64 años, Urabá, 23 de julio de 2016.

78. Emma, 35 años, Urabá, 20 de febrero de 2016

factores que convergen en la indeterminación de horarios, las extensas jornadas y su escaso reconocimiento en el sector, así como los desafíos más relevantes al respecto. Algunos de los mencionados por las autoras son: *i*) horarios de trabajo largos e indefinidos (durante el día, la semana o el año de trabajo) y/o periodos insuficientes de descanso diario, semanal y anual; *ii*) períodos largos e impredecibles de servicio “de guardia” o “en espera”, y dificultades para determinar cómo medir esos períodos; *iii*) largas tandas de trabajo/turnos discontinuos (que hacen que el trabajo se realice en períodos fragmentados); *iv*) incertidumbre acerca del total de horas trabaja-

das, lo que guarda relación con los bajos salarios del sector; *v*) poca influencia sobre la organización del tiempo y las condiciones de trabajo; *vi*) desconocimiento de los derechos relativos al tiempo de trabajo y los acuerdos contractuales; *vii*) dificultades para medir y verificar las horas realmente trabajadas; *viii*) falta de acceso a mecanismos de participación democrática para resolver y controlar los problemas que se plantean en el lugar de trabajo, así como para entablar las consultas previstas por la ley en materia de tiempo de trabajo en el lugar de trabajo, tanto a nivel sectorial como nacional; y *ix*) problemas para dar aplicación a las medidas legales (McCann & Murray, 2010).

Gráfico 14. Porcentaje de trabajadoras domésticas, según horas de trabajo al día, Urabá y Cartagena, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT-D, ENS (2016).

“Nunca se cumple el acuerdo de salida, pero sí, a uno como trabajadora, le toca cumplir el acuerdo de llegada. Y, ¡ay de que llegue tarde!”⁷⁹ De esta manera, Luz Marina retrataba la situación del sector. El 61 % y el 49 % de las trabajadoras domésticas entrevistadas en Cartagena y Urabá, respectivamente, afirmó trabajar horas extras. Los Gráficos 14 y 15 permiten apreciar la distribución de las trabajadoras entrevistadas según el número de horas diarias laboradas, así como el pago de horas extras.

El 18 % y 16 % de las trabajadoras de Cartagena y Urabá, respectivamente, reportaron trabajar ocho horas al día, mientras el 35 % y 26 % para las mismas refirieron trabajar hasta diez horas. También

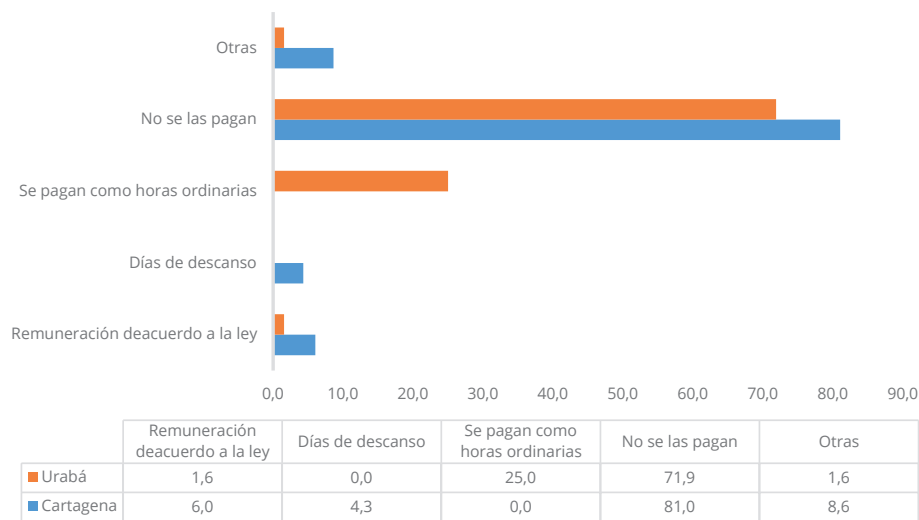
llama la atención cómo el 26 % y 23 % de las trabajadoras señaló trabajar más de diez horas al día. La diferencia en el número de horas laborado en ambas regiones podría explicarse por el hecho de que el trabajo doméstico interno o residente es más representativo en Cartagena (25 %) que en Urabá (14 %). Es alarmante constatar cómo al 72 % y al 81 % de las mujeres que trabajan horas extras en el servicio doméstico, para Urabá y Cartagena, no se las pagan, y únicamente al 2 % y al 6 % se las reconocen conforme a la ley. Y lo es todavía más, al considerar, por ejemplo, que en Urabá el 25 % reportó realizar hasta cuatro horas extras de trabajo al día y más del 20 % de las mujeres hasta seis, lo que, sumado con la jornada ordinaria de trabajo

79. Luz Marina, 40 años, Urabá, 23 de julio de 2016

para una trabajadora externa, daría como resultado un total de 14 horas y, en el caso de una interna, 16 horas diarias según la legislación vigente, lo cual

representa dos jornadas de trabajo en un día: esto no es más que trabajo en condiciones de esclavitud.

Gráfico 15. Porcentaje de trabajadoras domésticas, según pago de horas extra y modalidad de pago, Urabá y Cartagena, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENTD, ENS (2016).

También se puede resaltar el hecho de que un porcentaje representativo, esto es, el 35 % y el 21 % de las mujeres de Urabá y Cartagena, respectivamente, trabaja menos de ocho horas al día. Sin embargo, y según los testimonios recogidos, es bastante común el fenómeno en el cual se contrata por un número determinado de horas iniciales, pero a partir de la multiplicidad de funciones y tareas se vuelve virtualmente imposible que el número de horas inicialmente pactado se cumpla, y el resultado final es que laboran ocho horas o más sin que esto se vea reflejado en los salarios.

Mire, siempre con la jornada de trabajo, le dicen a usted: “usted va a entrar a las siete, se va a ir a las dos, se va a ir a las 12”, y olvídense; usted puede entrar a las seis y se va a las cinco, nunca sale a la hora del horario de trabajo. (Alicia, 51 años, Urabá, 23 de julio de 2016)

Incluso, en las entrevistas y conversaciones emergió una distorsión acerca de lo que es un medio tiempo laboral. Ellas mismas, con frecuencia, se refirieron a medio tiempo como a seis horas de trabajo, donde lo relevante parecía más la hora de salida que el número de horas laboradas. Por ejemplo, Ada señalaba que: “dicen que vas a trabajar

medio tiempo, uno empieza a las seis, siete de la mañana y que yo sepa medio tiempo es de seis a 12”.⁸⁰ Ahora bien, en relación con los empleadores, el medio tiempo pactado de trabajo es una circunstancia con amplia maleabilidad, incluso en el trabajo doméstico por días; en palabras de Luz Marina:

para los empleadores medio tiempo es de ocho a tres de la tarde o de ocho a cinco de la tarde... Esa cantidad de horas de trabajo también es exagerado en todos los trabajos; si es por días, pues les montan más de las horas laborales (Luz Marina, 40 años, Urabá, 23 de julio de 2016)

La fijación de horarios de trabajo pierde relevancia en aquellas ocasiones en las que la trabajadora debe cumplir con una carga absurda de tareas, así como cuando se incrementa de manera imprevista el número de personas a atender, como comenta Elcy:

yo no sé de dónde salía tanta ropa, lavar todos los días de Dios, unos baldados de ropa y esa ropa había primero que estregarla a mano, después echarla a la lavadora, o sea, el mayor trabajo lo hacía yo. Y todos los días de Dios se lavaba, todos los días de Dios había que... yo entré trabajándole a ella, a un

80. Ada, 38 años, Urabá, 23 de julio de 2016.

hijo y a una nietecita. Y cuando resultó otro hijo, los trabajadores, que eran cuatro, hacerles desayuno y hacerles almuerzo a ellos. Ella, los dos hijos; y ya no eran los dos hijos y una sola nieta, sino un par de gemelas y la nuera. Y me ganaba la mitad del mínimo y era de medio tiempo, de siete a una de la tarde para mí, salía tres, cuatro de la tarde. (Elcy, 47 años, Urabá, 22 de julio de 2016)

Patricia comenta su experiencia cuando una vez trató de reclamar a su empleador el pago de horas extras:

Yo trabajé con una señora Edna, desde las siete de la mañana hasta las cinco de la tarde... para un día venirme a decir esa señora que ella no me pagaba a mí como empleada, sino que ella me pagaba a mí era en horario de oficina, entonces le dije yo: horario de oficina, y ¿qué es eso?, porque yo no sabía. “Ah no, que yo le pago a usted como me paguen a mí donde yo trabajo”. Y yo le dije: “no señora, qué pena con usted”, yo le dije: “esto aquí es una casa de familia, esto aquí no es oficina y yo no estoy trabajando como una empleada de oficina, entonces usted cómo me va a pagar a mí de la forma en que le van a pagar a usted?”. Y me quedó debiendo una semana, 25 mil pesos; me los robó, freteados,⁸¹ me los robó, me sentí decepcionada, me sentí triste, yo hasta lloré. (Patricia, 51 años, Urabá, 21 de julio de 2016)

El tema de los horarios de trabajo es, sin embargo, todavía más complejo en lo que se refiere a las trabajadoras domésticas internas o residentes.

*Trabajadoras internas o residentes*⁸² “¡Negra del sol!, itú si estás negra!, ¡qué te pasa Zeida!, ¡búscate un trabajo de interna!”⁸³

La modalidad de trabajo doméstico interno o residente, es una de las más antiguas ocupaciones de las mujeres:

81. Expresión de uso coloquial que significa que alguien hace algo con desfachatez.

82. *Nota metodológica*: la muestra de trabajadoras domésticas que se tomó para este estudio estuvo compuesta en un 45 % por trabajadoras domésticas externas, en un 34 % por trabajadoras domésticas que prestan sus servicios por días, en un 21 % por trabajadoras internas y en un 1 % por trabajadoras que realizan su labor por horas. Tanto en Urabá como en Cartagena la modalidad de trabajo predominante es la externa. Sin embargo, la modalidad de trabajo doméstico interno o residente representa todavía una proporción importante que asciende al 25 % y al 14 % de las trabajadoras entrevistadas para Cartagena y Urabá, respectivamente.

83. Zeida, 36 años, Cartagena, 10 de octubre de 2015.

Tradicionalmente, el trabajo doméstico residente ha sido con frecuencia una “ocupación a lo largo del ciclo vital de millones de mujeres en el mundo”, lo que significa que los trabajadores domésticos empiezan a trabajar muy jóvenes en una familia y permanecen con ésta durante toda su vida. (Laslett, 1965).

Los estudios de caso reflejan que, entre las trabajadoras internas entrevistadas en Urabá, apenas el 9 % inició en este oficio siendo mayor de edad: un 27 % inició con menos de 12 años y el 64 % comenzó a hacerlo entre los 12 y los 17 años. Para Cartagena, el 19 % se ha desempeñado en este oficio entre 21 y 30 años, y el 16 % más de 31.

La pervivencia del trabajo doméstico interno en Colombia encarna una modalidad de trabajo con claros rezagos serviles, herencia de imaginarios coloniales y que, por sus características, acentúa las situaciones de vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas frente al desconocimiento de sus derechos laborales, y entorpece el desarrollo de su proyecto de vida individual y familiar. Es también una modalidad de trabajo altamente racializada: el 90 % y el 39 % de las entrevistadas que trabajan como internas en Cartagena y Urabá se reafirman como negras o afrocolombianas. “¡Búscate un trabajo de interna!”, porque es un trabajo de negras. Al decirle a Zeida de esta forma, se refleja justamente la mayor racialización de esta modalidad de trabajo y la mayor exposición a la discriminación en esta modalidad de trabajo doméstico.

Es igualmente común que en esta modalidad de trabajo la diferencia de clase se presente en la forma de asignarles una habitación en el hogar del empleador, pues este resulta ser un espacio reducido y en condiciones poco favorables. Pero ocurre también que se les conceden espacios para que realicen actividades vitales como dónde comer o dónde permanecer en sus limitados tiempos de ocio. Ilse y Bertha describieron los dormitorios en alguna de las viviendas en las que trabajaron como internas:

Siempre las habitaciones de la empleada quedan después de la cocina. Tenía una ventana de este altor, no más grande, y pasa desde allá hasta lo que es la pieza. Eso no tenía cortina y tenía yo la costumbre, me bañaba y venía y me vestía encima de la cama, porque está el bañito, la cama y la mesita con el televisor o el closet que le tienen a uno, eso es muy pequeñito, un espacio muy reducido, pero

uno tiene su espacio privado, en Pereira usaban eso por lo regular. (Ilse, 46 años, Urabá, 18 de febrero de 2016)

Yo dormía en una pieza donde ellos guardaban todo dizque el mercado, Así los plátanos, la herramienta de ese señor..., ahí dormía yo, ahí me tenían la cama mía. [Estaba ubicada] así pa' los lados donde queda el patio, pa' la cocina... pa' allá pa' esos lados..., por allá era que yo dormía. No ve que además esas casas grandes tienen una pieza donde guardan dizque los chécheres... yo no me acuerdo cómo es que dicen ahora, dizque el cuarto de San Alejo. Allá era la cama mía, allá tenía la cama. Uno se acostaba así y no podía amanecer porque le caía la tierra encima. (Bertha, 52, Urabá, 22 de julio de 2016)

A Ilse, en cambio, le tocaba dormir en el suelo. No tenía derecho al agua caliente. No tenía derecho siquiera a su propia privacidad:

Sí, fue mucha humillación, porque allá tenía que dormir en la sala, en el piso. Hasta que no apagaran el televisor. Era una casa grande y hasta que no apagaran el televisor pues uno no podía dormir, no había mucha privacidad. Y cuando yo me levantaba a bañarme (Manizales es bastante frío), entonces uno siempre quería bañarse con agüita tibia, ellos tenían un calentador y yo me levantaba y me metía al baño porque era la primera que le tocaba levantarse... siempre es uno el primero que se tenía que levantar porque tiene que montar el agua de panela. Y de pronto, medio abría la llave, yo no sé... esa señora se paraba al pie del baño y entraba, me abría la puerta, así estuviera desnuda y me cerraba la llave y me hacía bañar con agua fría; no permitía..., era impresionante, una humillación espantosa. (Ilse, 46, Urabá, 18 de febrero de 2016)

Una situación que hace más compleja la relación laboral de las empleadas domésticas ocurre cuando se mezcla con los vínculos emocionales que el tiempo, la convivencia, una vida social limitada, así como la naturaleza de cuidado de la labor se encargan de entretener. Volviendo a García, “es imposible que la relación se mantenga como impersonal” (García M., 1989). El hogar se convierte para la trabajadora (y muy particularmente en los casos en los que esta proviene del campo y/o se encuentra en situación de migración económica o de desplazamiento forzado) en una suerte de hogar sustituto,

aunque con ciertas líneas divisorias de clase, raza y origen social, que complejizan su proceso de concienciación frente a las contradicciones en esta relación multidimensional.

Las trabajadoras domésticas residentes son por lo general mujeres que migran de las zonas rurales o del extranjero en busca de empleo para subvenir a las necesidades de sus familias en sus lugares de origen. Al estar alejadas de sus responsabilidades familiares y de las redes de apoyo, estas mujeres son consideradas como personas “libres” de trabajar largas horas en los hogares, aunque podrían estimar que trabajar como residentes es una ventaja en principio (Hobden, 2014). Para estas trabajadoras domésticas que migran del campo a la ciudad sea buscando nuevas oportunidades laborales o como resultado del conflicto armado y el desplazamiento, el hogar de quien la emplea pasa a ser una suerte de refugio, una forma de socialización y la única alternativa disponible para enviar remesas a sus familias (León M., 1991).

Como expone García, la productividad de la trabajadora doméstica no se mide en términos de la relación con productos tangibles específicos, sino que más bien “se materializa en su presencia, en el transcurso de sus deberes rutinarios” (García M., 1989). En el caso de las trabajadoras domésticas internas esto significa que su trabajo estará potencialmente al servicio de quien la emplea, en forma de una disponibilidad que implica que su lugar de residencia debe coincidir con el de su empleador o empleadora. Lo anterior deriva para ellas en una privación de su propia esfera psicosocial y en un gran obstáculo para el desarrollo de su proyecto de vida o la participación en procesos de organización colectiva con sus pares, ya que su vida estará, básicamente, en función de su trabajo.

La suerte de disponibilidad permanente de la trabajadora doméstica interna como resultado de la coincidencia de su lugar de residencia con su lugar de trabajo, la relación afectiva que surge entre ella y quienes demandan su trabajo, con el mínimo uso del contrato escrito (el cual delimita con claridad las horas de trabajo), así como la regulación legal discriminatoria que restringe el derecho de las trabajadoras internas a las horas extras, son factores que se conjugan para propiciar situaciones de servidumbre doméstica que permanecen silenciadas.

Siguiendo a McCann & Murray, el análisis de la flexibilidad del tiempo de trabajo revela que el trabajo doméstico es un sector caracterizado por

arreglos de tiempo de trabajo que, más allá de ser inevitables, naturales o propios del trabajo mismo, reflejan un alto grado de flexibilización laboral a favor de quien emplea (McCann & Murray, 2010). Angélica compartió una experiencia que refleja fielmente lo señalado por estas autoras:

Entraba de lunes, supuestamente trabajaba de lunes a sábado, salía el sábado, me quedaba el domingo y tenía que llegar el domingo en la noche o el lunes muy temprano, pero había veces que los sábados me decía: “no, mira que tengo una reunión de trabajo, por equis, ye motivo, ¿te puedes quedar?”, me quedaba. Se supone que el domingo yo madrugaba para irme para mi calle o pa’ donde mi mamá o pa’ donde yo quisiera irme el domingo, porque es mi día libre; entonces, antes de irme yo tenía que dejarles el desayuno hecho. En realidad, no me daba, entonces me iba y me decía “ay, necesito que te vengas hoy en la noche temprano, por ahí a las siete u ocho porque a mí me toca madrugar mañana, entonces para que te quedes aquí”. Entonces yo me tocaba venirme a las siete, yo no podía decir: “uy, me voy de [fiesta] esta noche porque...”. No, yo tenía que llegar a la casa a las siete, ocho de la noche, a la hora que me dijera, porque al día siguiente tenía que madrugar a trabajar. (Angélica, 32 años, Urabá, 22 de julio de 2016)

Entre las cuestiones más problemáticas para regular en relación con el tiempo de trabajo se encuentran los períodos de disponibilidad o de *stand by*, durante los cuales no se requiere que la trabajadora esté realizando las tareas primarias, sino que esté lista para regresar a sus deberes tan pronto como esto sea requerido por el empleador. Justamente relacionado con lo impredecible de las horas de trabajo, esto implica que la trabajadora será requerida para que al momento siguiente desarrolle tareas que son difíciles o imposibles de planear por anticipado. Como refieren McCann & Murray, la conceptualización de las horas de disponibilidad, sin embargo, no se ha desarrollado suficientemente en los regímenes laborales, que tienden a concebir el tiempo de trabajo de manera bilineal, como horas de trabajo y períodos de descanso (McCann & Murray, 2010). Como es apenas lógico, vivir en el hogar empleador hace que el propio periodo de descanso pueda ser tan maleable que termine confundándose con tiempo de disponibilidad. Esto comenta Ilse:

Si de noche, después de estar uno acostado, le dicen que se levante, que hay que hacer una comida, que hay que hacer algo o que hoy hay una comida muy especial, entonces... (en esas casas usan vajillas especiales para esos casos especiales); entonces me tocaba quedarme hasta once de la noche solo lavando esas vajillas... impresionante. (Ilse, 46 años, Urabá, 18 de febrero de 2016).

En Colombia, dos aspectos en la regulación de esta modalidad de trabajo en el servicio doméstico se presentan como discriminatorios. El primero de ellos es el referido a la excepción de la jornada ordinaria laboral que para las trabajadoras domésticas internas es de diez horas diarias en lugar de ocho, como sucede para las demás categorías de trabajadores. El segundo de ellos se refiere a la posibilidad de que el alojamiento, la comida u otras especies puedan llegar a representar hasta el 30 % del salario de la trabajadora.

Muy a pesar del amplio rango de dimensiones en el trabajo doméstico que podría ser abordado con ajustes normativos, las leyes suelen conceptualizar el trabajo doméstico como único en su especie, y como si por su naturaleza no encajase en las regulaciones. Este modelo de exclusión tiene una particular resonancia en materia del tiempo de trabajo. Incluso, donde las trabajadoras domésticas están cubiertas por otros derechos en las normas laborales, se las excluye de las regulaciones en cuanto a horas de trabajo (McCann & Murray, 2010).

Situando el trabajo doméstico en un continuo de flexibilidad en el tiempo de trabajo, este tiene implicaciones en el diseño de los modelos regulatorios. Según McCann & Murray, esto hace que frente al trabajo doméstico opere una suerte de presunción de que este oficio es particularmente resistente a ser sujeto de un régimen legal apropiado. Las autoras señalan además que las reformas regulatorias en relación con el tiempo de trabajo no deberían socavar los estándares de protección disponibles en los regímenes laborales generales (McCann & Murray, 2010).

La fijación de la jornada ordinaria laboral para las trabajadoras domésticas internas en diez horas diarias está contenida en el artículo 162 del CST, y fue ratificada por la Corte Constitucional en su desafortunada Sentencia C-372 de 1998. En este pronunciamiento, la Corte estimó la razonabilidad de esta disposición “por las características propias de esta modalidad de trabajo”, y considerando que la “familia tiene características singulares que no la

asimilan a un patrono corriente”, y que “si llegara a declararse la inexequibilidad, bajo estrictas condiciones de solidaridad y dignidad del trabajador, no hay duda acerca de que ello tendría un efecto perverso, generando desempleo y, eventualmente, la desaparición del trabajo doméstico” (Corte Constitucional, 1998). Determinó el colegiado que para las trabajadoras domésticas externas operaría la jornada máxima de ocho horas, y para las internas, la jornada máxima de diez horas, tiempo después del cual procedería el pago de horas extras.

De este modo, pervive una disposición normativa que es claramente discriminatoria y que limita el derecho de las trabajadoras domésticas a la igualdad de trato y a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, pues limita su acceso a las horas extras, bajo argumentos que desconocen el valor económico y social que aporta el trabajo doméstico y de cuidados a la sociedad, así como a los hogares como espacios de generación de valor.

Dicho de otro modo, estas nociones parecen haber sido superadas, por ejemplo, con el contenido del Convenio C-189, ratificado por Estado colombiano, y con las sentencias C-871 de 2014, que reconoce el derecho de las trabajadoras domésticas a acceder a una prima de servicios; así como la sentencia T-343 de 2016 del mismo Tribunal Superior, entre otras, en las cuales se establece además, que dicho convenio pertenece al Bloque de Constitucionalidad y que las trabajadoras domésticas son sujetas de especial protección constitucional. En todo caso, esta excepción de jornada ordinaria laboral es a todas luces discriminatoria y pervive en el ordenamiento jurídico colombiano.

En segundo lugar, y en relación con el pago en especie,⁸⁴ el artículo 129 del CST establece de manera general que cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del 30 %. Esto tiene especiales implicaciones en el caso de estudio, considerando que en el trabajo doméstico interno, la provisión de vivienda, ropa y alimentación, entre otros factores, son elementos que deben proveerse en atención a la modalidad del trabajo, y deben ser considerados parte del proceso de trabajo de una

84. El salario en especie se define legalmente en el artículo 129 del CST de la siguiente manera: “constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia” (Senado, 2017)

trabajadora doméstica interna. Por tanto, bajo ningún argumento procedería sustraerle la valoración económica del salario a la trabajadora. De otro lado, la modalidad de pago en especie suele reforzar la dependencia de la trabajadora hacia su empleador o empleadora y obstaculizar su empoderamiento y conciencia de clase, tras la idea generalizada de que se trata de un regalo antes que de su propio salario. En palabras de la socióloga Mary García:

El hecho de que el monto del salario, así como el tipo de servicios proveídos por los patrones – esto es, lo que constituye el salario en especie: una habitación, ropa, comida, cuidado médico dental, medicinas– dependen de la buena voluntad de los empleadores, se refuerza aún más los lazos de dependencia entre las empleadas y los patrones. Como el pago en especie es considerado un regalo y no un tipo de salario propio de la relación social de esta modalidad de trabajo, el pago en especie es un obstáculo para que la trabajadora adquiera conciencia de su condición de clase (García M., 1989, pág. 116)

Los tiempos de descanso reducidos en la modalidad de trabajo doméstico interno, y muy especialmente para aquellas trabajadoras que provienen del campo o de otras ciudades y que “no tienen dónde ir”, expande la disponibilidad implícita en su permanencia en el hogar del empleador e incrementa sus horas y cargas de trabajo, por lo general, sin que sean reconocidas. Como es de esperarse, esto genera una carga mental en las mujeres y tiene también impactos en su salud y en las posibilidades de desarrollar su propio proyecto de vida, como hasta aquí se ha explicado. En palabras de Marelis, “por eso es que les gustan las mujeres de los pueblos, porque no tienen a dónde salir”.⁸⁵

También los mayores niveles de pobreza de las trabajadoras domésticas internas agudizan su vulnerabilidad ante la explotación y el abuso. De hecho, se encontró que el 94 % y el 92 % de las trabajadoras internas entrevistadas en Cartagena y Urabá, respectivamente, se ubican en el estrato 1; para el caso de la modalidad de trabajo externo, estos porcentajes corresponden al 88 % y al 83 %.

“¿No existe la posibilidad de que de pronto se llegara a anular el trabajo interno de las empleadas y solamente se decretaran las ocho horas como cualquier empleada normal?” preguntó una participante

85. Marelis, Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas, Cartagena 22 de octubre de 2016

del Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas.⁸⁶ Y es que las largas horas de trabajo, el trabajo nocturno y la incertidumbre en cuanto a las horas de trabajo (aspectos todos estos característicos del trabajo doméstico interno) son factores que inciden de manera muy desfavorable en la salud de las trabajadoras. Las extensas semanas de trabajo, que son un fenómeno frecuente entre los trabajadores domésticos residentes, traen consigo también efectos a largo plazo sobre la salud. Se ha señalado que trabajar 60 horas semanales o más multiplica prácticamente por tres la probabilidad de que un trabajador deba jubilarse por motivos de incapacidad (Krause & otros, 1997 y OIT, 2014).

La distribución irregular de las horas de trabajo y el trabajo nocturno resultan particularmente perjudiciales; la fatiga y la interrupción del descanso nocturno acarrearán efectos significativos para la salud, entre otros, un riesgo mayor de enfermedades cardiovasculares, diabetes, obesidad, depresión y ansiedad, y hacen que los trabajadores sean más propensos a accidentes en el trabajo (OIT, 2004). De hecho, en los dos casos de estudio, la modalidad que reporta mayores niveles de accidentalidad corresponde a la modalidad de internas: al preguntar a las entrevistadas si en los últimos tres años habían tenido algún accidente de trabajo, el 31 % y el 27 % de las mujeres entrevistadas en Urabá y Cartagena respondió afirmativamente.

Es frecuente que se llame por la noche a la trabajadora con la consiguiente fatiga y privación de descanso nocturno (OIT, 2014):

Después de estar uno acostado le dicen que se levante que hay que hacer una comida, que hay que hacer algo o que hoy hay una comida muy especial; entonces, en esas casas usan vajillas especiales para esos casos especiales, entonces me tocaba quedarme hasta once de la noche solo lavando esas vajillas. ¡Impresionante! (Ilse, 46 años, Urabá, 18 de febrero de 2016)

[Me] hacían levantar a las cuatro de la mañana y que a hacer arepas, me hacían bañar a esa hora, y había muchos animales y a mí me tocaba molestar con ese perro, los pájaros, las gallinas y eso era tan temprano... como a las seis estaba yo estregando los pisos ahí... Yo me cansaba y le decía a la señora que yo levantada desde las cuatro de la mañana...

Entonces yo le decía: “doña Libia, mire, ¿ya está bueno el piso así?” “Dele traperas a eso, que eso brille que yo cuando pase se me vea [el reflejo]. Y hasta que no termina no le doy la comida”, eso era lo que más me dolía. A mí me daban ganas de irme para otra parte, pero yo no veía nada para dónde irme. (Bertha, 52 años, Urabá, 22 de julio de 2016)

Con un agravante, si usted trabaja interna... van cenando a las diez, once de la noche ¿A qué hora se va acostando uno? Como a la una; y tiene que levantarse a las cinco de la mañana. Cómo son [insoportables] las jefas a que uno les trabaja en esas casas. Por eso es que yo considero mucho que las mujeres no debieran trabajar en oficio doméstico bajo esas condiciones sino bajo las reglas que da la ley laboral. (Alicia, 51 años, Urabá, 23 de julio de 2016)

También se generan impactos psicológicos derivados de la falta de acceso a los tiempos de descanso mínimos. Claribed Palacio, una lideresa de Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico (Utrasd) que ha transitado entre diversas modalidades de trabajo doméstico, refiere lo siguiente acerca del trabajo doméstico interno:

Lo que pasa con el trabajo interno [es que] usted está seis días en un trabajo viéndole la cara a su empleador, que en algunos casos no es tan buena gente, no es respetuoso; es traumático, eso produce un desgaste mental. Yo saber que tengo a doña Pepa encima, 24 horas, sin ningún tipo de descanso o yo salir a tomar el aire... porque hay unas que salen del trabajo interno porque tienen perro, pero si no hay perro, olvídense que usted de la unidad no sale, porque la mayoría de las casas en el caso de Medellín son unidades cerradas, entonces eso mentalmente le va ocasionando a uno un desgaste, yo recuerdo que cuando empecé a trabajar interna en Medellín, yo lloraba todos los días por la soledad a la que estaba sometida. Lo único que de vez en cuando escuchaba el carro del vecino, de la señora que está saliendo y ya, y ahí se reduce tu mundo, solo a trabajar y a verle la cara a tu empleador. (Claribed, Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas, Cartagena, 22 de octubre de 2017)

El trabajo en el que “se deja toda la vida”

Así planteó Carmen el trabajo doméstico en la modalidad de interna, quien ha trabajado la mitad de su vida bajo esta modalidad:

86. Trabajadora doméstica participante en Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas. Cartagena, 22 de octubre de 2017.

He trabajado durante 20 años de mi vida, en la misma casa. Yo empecé mi vida de trabajo en el servicio doméstico desde los 13 años, desde cuando era una niña. Hoy tengo 51 años, y ya llevo 20 años trabajándole a la misma familia. Mi mamá tuvo la misma historia. Trabajó 40 años en la misma familia. (Carmen, 51 años, Cartagena, 14 de marzo de 2016)

Es claro entonces que es un trabajo en el que se deja toda la vida, y además, según los propios relatos de estas mujeres, es un trabajo “de nunca acabar”. De esto dan cuenta Mirla y Carmen:

Yo me levantaba, allá en Bogotá, cuando era interna, a las cinco, porque los peladitos se iban para el colegio a las seis y media, los recogía el bus, hasta las nueve de la noche. De pronto, en algunos momentos también de ocio y de descanso, porque uno de pelado malgasta el tiempo, y como estaba sola, los niñitos se iban, la señora se iba pa'l empleo, mamaba gallo con el oficio, no era igualmente responsable. Ahí hacía lo que podía, no era un aseo como tiene que ser, no; eran unos oficios como a mí me daba la gana también, escondía el mugre. (Mirla, 47 años, Tierra Bomba, 09 de marzo de 2016)

Yo me levantaba a las seis de la mañana en el trabajo pasado, cuando era interna, y me acostaba a las diez u once de la noche. A veces a las diez de la noche estaba todavía en la cocina, porque ellos llegaban tarde a veces, ellos alquilan apartamentos y a esa hora tenía que hacerles de comer. No me reconocían esas horas extra. Al menos no tenía que cuidar niños como les toca a algunas. (Carmen, 51 años, Cartagena, 14 de marzo de 2016)

En el relato de Mirla se puede evidenciar que desde muy joven perdió la conciencia de la importancia del descanso, que ella llama: “perder el tiempo”. Es posible que sea un discurso aprendido por su propia madre y reafirmado por su patrona. Por su parte, el relato de Carmen confirma las agotadoras jornadas a las que son sometidas las mujeres vinculadas al trabajo doméstico en la modalidad de residentes. Ella trabajó durante siete años con jornadas de hasta 17 horas continuas (entre 1998 y el 2015), y así cuenta su historia:

Cuando a un pájaro le abren la jaula: “Así es la libertad”

Yo trabajaba muchas horas, pero además le dedicaba mi vida entera al trabajo. Un 24 de diciembre

yo le dije a la patrona: “este año me voy para mi casa”, porque yo todos los años la pasaba allá, “este año voy para mi casa que tengo seis años que no lo paso con mis hijos”; ella me dijo que entonces viniera el 25 en la tarde, para irme el sábado 26 en la mañana, yo le dije que mejor entonces no, que entonces me quedaba. Ese 24 de diciembre me tocó acostarme como a las dos de la mañana, y el 25 me acosté como a la una de la madrugada, haciéndoles un pavo, haciéndoles comida. El 31 de ese mismo año yo la llamé para que viniera a almorzar temprano para yo dejar todo listo, yo le dije: “mire señora, venga a almorzar temprano que yo me voy, para dejar todo listo”, y me pegó un grito y me dijo: “¡Los 31 no se les da a nadie, los 31 se trabaja. ¡Pero si quieres irte vete que yo en enero te doy tu liquidación!”. Esto me dolió mucho, yo me sacrificué por mucho tiempo, pero salí de ahí, descansé *¡y me sentí como más libre, como cuando tienes un pájaro enjaulado y lo sueltas, así es la libertad. Nunca más trabajaría de interna, ahora lo hago por días.* (Carmen, 55 años, Tierra Bomba)

La población trabajadora doméstica interna o residente se encuentra más envejecida, según muestran los casos de estudio. Tanto en Urabá como en Cartagena, las trabajadoras internas se ubican en rangos de edad avanzada, por encima de los promedios de la modalidad externa. En el caso de Urabá, el 46 % son mayores de 51 años; en el caso de Cartagena, se ubican predominantemente entre 40 y 50 años (35 %) y el 26 % son mayores de 51 años.⁸⁷ Esto es especialmente preocupante dados los bajos niveles de afiliación a un fondo de pensiones, que pueda asegurarles vivir una vejez tranquila. En Cartagena la tasa de afiliación de las trabajadoras internas es del 17 % y en Urabá del 8 %, de tal manera que las posibilidades de acceder a una pensión que permita a las trabajadoras tener un retiro en condiciones de dignidad son bastante limitadas.

El trabajo como internas es una esclavitud

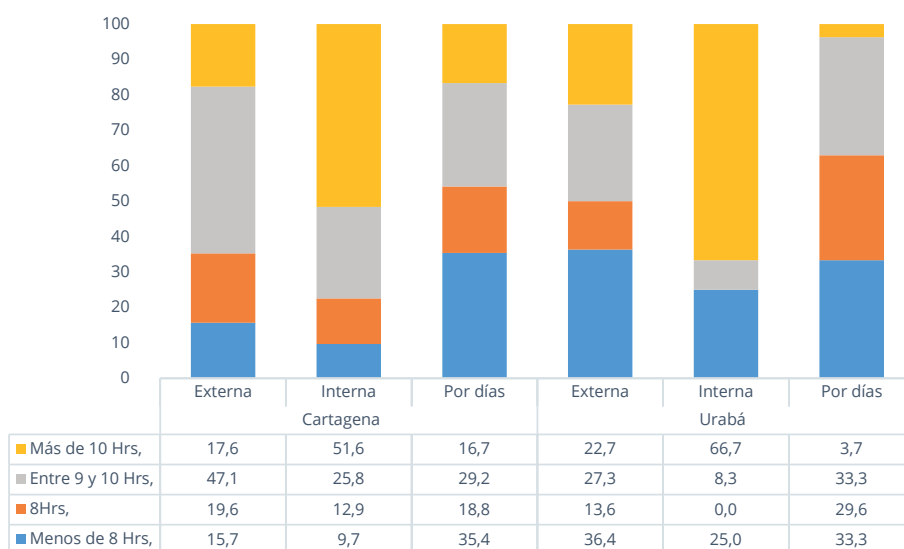
La patrona decía que la que trabaja interna no tenía derecho a nada, ni primas, las internas y que nos les tocaba nada de eso, incluso este año me iba a dar las primas, pero después y que se enteró que no, y me dijo “es que no tengo que dártelas porque las que están internas no tienen derecho a prima”. Las vacaciones en siete años me las dieron sola-

87. En la modalidad externa, el rango etario predominante en Urabá es entre 40 y 50 años (40 %), y en Cartagena de 29 a 39 años (36 %).

mente tres veces, tres años para acá. Hasta me decía que las internas debían pagar la estadía ahí, la dormida y comida: “quién la veía” [suspiro], la hija mía siempre le hablaba, pero ajá... que para demandarla... pero yo dije que dejáramos así; “Dios se encarga de eso y tú sabes cómo es el cuento con las leyes, eso no pasa nada; nunca le dan el lado a los pobres y menos si somos mujeres, es la palabra mía contra la de ella”. Nunca se firmó nada, nunca firmamos un contrato (Carmen, 55 años, Tierra Bomba, 9 de marzo de 2016)

Entre las trabajadoras domésticas, las internas o residentes son las más afectadas por las largas horas de trabajo, ya que por vivir en los hogares de sus empleadores es probable que estos las contraten debido precisamente a que dicha modalidad de empleo permite disponer de sus servicios en cualquier momento. Así pues, el tiempo de trabajo promedio semanal de las trabajadoras domésticas residentes suele superar al de las trabajadoras domésticas externas (OIT, 2014).

Gráfico 16. Horas de trabajo al día, según modalidad de trabajo, Urabá y Cartagena, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT, ENS (2016).

Esto es evidente en los estudios de caso. Más de la mitad de las trabajadoras domésticas internas encuestadas trabajan en una jornada laboral diaria que supera las diez horas, de tal manera que es esta modalidad de trabajo la que presenta jornadas de trabajo más extensas: en Cartagena, esta proporción asciende al 67 % y en Urabá representa el 52 %. Entre la modalidad de externas, el dato más común referenciado es el de trabajar de nueve a diez horas al día (47 %) en Cartagena, y menos de ocho horas (36 %) en Urabá. Por su parte, las trabajadoras por días se concentran en las categorías de menos de ocho horas diarias (el 33 % en Urabá y el 35 % para Cartagena) y entre nueve y diez horas de trabajo al día (el 33 % en Urabá y el 29 % en Cartagena). Justamente, y en relación con las extensas jornadas de trabajo, el 82 % y 54 % de las trabajadoras internas para Urabá y Cartagena, respectivamente,

manifestó estar poco o nada satisfecha.

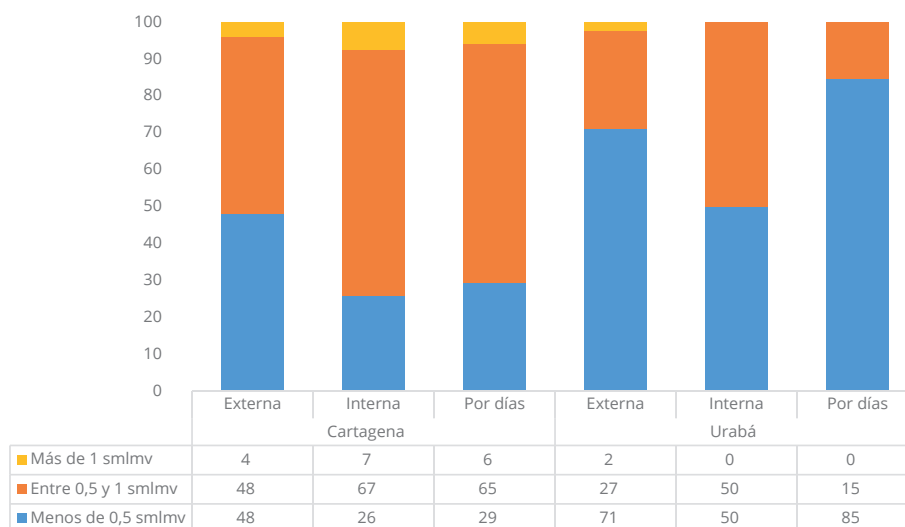
A pesar de las jornadas extensas e inciertas, las trabajadoras domésticas internas reciben salarios todavía más exigüos: el 71 % y 48 % de las trabajadoras externas en Urabá y Cartagena perciben menos de medio salario mínimo. El 50 % y 26 % de las trabajadoras internas para las mismas regiones ganan también menos de medio salario mínimo. En este caso es muy preocupante constatar que el 17 % de las mujeres que trabajan bajo esta modalidad alcanzan a percibir cada mes \$50.000 o menos, esto es, alrededor de USD 16 o menos. En el caso de Urabá es también llamativo que el 85 % de las trabajadoras por días gane menos de medio salario mínimo.

El 83 % y el 76 % de las trabajadoras en la modalidad de internas para Urabá y Cartagena, respectivamente, refiere no recibir pago alguno por

las horas extras trabajadas. Asimismo, el 67 % y el 30 % de las trabajadoras internas entrevistadas para las mismas regiones, respectivamente, refirieron que siempre, casi siempre o con frecuencia se

les exige trabajar horarios excesivos. Esto también incluye la supresión de los tiempos de descanso semanal o el trabajo sin que se reconozca el pago de recargos dominicales o de horas extras.

Gráfico 17. Distribución de niveles de salarios percibidos, según modalidad bajo la cual se presta el servicio, Urabá y Cartagena, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT, ENS (2016).

Maritza comentaba que:

este es un trabajo que te invade tu propia vida. Ni los domingos... La señora antes, cuando me necesitaba los domingos me pagaba las horas; ahora no, ella me dice que yo le puedo hacer ese favor porque sé cocinar... yo le hago el favor cuando puedo, de lo contrario me pongo brava y no voy.⁸⁸

Maritza, por también plantea: “es que uno no es feliz con esas salidas cada quince días. Yo quisiera cambiar por otro trabajo que me dé más tiempo para mí y mi familia.”⁸⁹

Incluso, el 86 % y el 75 % de las mujeres entrevistadas en Cartagena y Urabá, respectivamente, desearían cambiar de empleo. En la modalidad de trabajo interna es en la que se registran los niveles más bajos de satisfacción: el 83 % y 35 % de las entrevistadas en Urabá y Cartagena, respectivamente, señalan estar poco o nada satisfechas con su trabajo actual. La diferencia que se observa entre Urabá y Cartagena en este punto podría explicarse por la distribución de hogares empleadores según estratos socioeconómicos; como se dijo, en el caso de

Cartagena las entrevistadas fueron contratadas con mayor frecuencia por hogares en el estrato 6 y en Urabá predominantemente por hogares en el estrato 1. En relación con la remuneración percibida, el 73 % y 44 % de las entrevistadas en Urabá y Cartagena se encuentran poco o nada satisfechas. Hay que conformarse, como señalaba Marelis:

Donde trabajo es muy duro, mucho trabajo, me pagan \$600.000 mensuales, si me voy para otro lugar tal vez no gane lo mismo, trabajaría con menos carga, pero tal vez no me paguen igual, entonces no me alcanzaría para todo lo que tengo que pagar, porque en Tierra Bomba hay que comprar todo... hasta el agua, allá todavía tenemos que comprar el agua. (Marelis, 38 años, Tierra Bomba, 9 de marzo de 2016)

Aunque se presente en niveles más bajos que en la modalidad de trabajo externo,⁹⁰ sorprende que, aun a pesar de los tiempos de trabajo extendidos y como respuesta a los bajos niveles de salarios, o por su rol de jefe de hogar, entre otros factores, el 22 % y el 8 % de las trabajadoras domésticas internas en-

88. Martha, 43 años, Cartagena, 5 de marzo de 2016

89. Maritza, 51 años, Cartagena, 5 de marzo de 2016

90. Estas proporciones ascienden a 30 % y 16 % para las externas en cada una de las regiones.

trevistadas en Cartagena y Urabá, respectivamente, tienen un segundo empleo con el que obtienen ingresos complementarios.

De otro lado, en la mayoría de los relatos es recurrente encontrar que el desconocimiento de los derechos y el temor de perder el trabajo se convierten en las dos razones de fondo por las cuales se quedan trabajando en los hogares en donde claramente se les vulneran sus derechos. Carmen definía al trabajo doméstico interno como un callejón sin salida:

Yo tengo ya 55 años, trabajo casi no hay, está escaso, así que a uno le toda agachar la cabeza y quedarse trabajando en donde está porque las mujeres de aquí tenemos muchas responsabilidades como mamás y a veces como abuelas. A este trabajo se entra, pero es muy difícil salir. Mire... a mis 55 años todavía trabajo, le dediqué siete años de mi vida a una familia. Lo único que pedía era trabajar menos horas, me cansaba mucho, y mire ahora estoy en una lucha ante el Ministerio del Trabajo para que ellos me reconozcan lo que por derecho me gané, eso es más doloroso aún. (Carmen, 55 años, Tierra Bomba, 9 de marzo de 2016)

Carga global de trabajo y pobreza de tiempo: “todo el mundo está primero que nosotras, en la casa, en el trabajo”⁹¹

Todo el mundo está primero que nosotras, en la casa, en el trabajo... siempre nos descuidamos nosotras para atender a todo el mundo, mira que todo el mundo come y [la trabajadora doméstica] es la última siempre por atenderlos a todos. (Luz Marina, 41 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

De esta forma retrata Luz Marina cómo la carga global de trabajo de las mujeres en el sector redundante en falta de tiempo para dedicar a su autocuidado y a su desarrollo personal.

Como lo ha señalado la Cepal, la pobreza va más allá de un nivel insuficiente de consumo o ingresos: es un fenómeno multidimensional que obedece a un proceso social y económico con componentes políticos y culturales, en el que las personas y los hogares se encuentran privados de activos y oportunidades esenciales por diferentes causas y circunstancias, tanto de carácter individual como colectivo (Cepal, 2004). Una de las dimensiones de

la pobreza es el tiempo, un bien finito, y el desequilibrado uso que se hace de él en su asignación a distintas actividades (Cepal, 2016).

La importancia del uso del tiempo se deriva del hecho de que el bienestar de un individuo no depende solo de su ingreso o consumo, sino de su libertad sustantiva para usar el tiempo (Gammage, 2009). Con frecuencia, las mujeres tienden a trabajar más y a descansar menos que los hombres (Milosavljevic, 2007), por lo cual es más probable que las mujeres experimenten déficits o carencias de tiempo, es decir, que tengan más pobreza de tiempo. Este fenómeno, como comentan Gammage (2009) y Sen (1999), limita la habilidad para descansar, disfrutar del tiempo de ocio, así como para invertir tiempo en expandir las propias capacidades y oportunidades con otras habilidades, incluida la educación formal, factores que afectan las capacidades, la salud y el bienestar individuales.

Lograr la autonomía económica de las mujeres depende en gran medida de la distribución equilibrada del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado entre las mujeres y los hombres y entre las familias, el mercado, la comunidad y el Estado. Este equilibrio al interior de las familias está dado por los acuerdos internos para la distribución de roles y responsabilidades entre los miembros del hogar, de la disponibilidad de servicios públicos para el cuidado de familiares dependientes y el acceso a estos servicios, de la capacidad de pagar por servicios privados, de la flexibilidad y los beneficios que ofrezca el trabajo remunerado, de las políticas laborales que hagan posible armonizar los roles de trabajo de las mujeres y los hombres en los ámbitos público y privado y, finalmente, de la ausencia de coerción, intimidación y violencia contra las mujeres derivados del orden de género dominante (Cepal, 2016)

Como ha podido verse, la indeterminación y flexibilidad en el tiempo de trabajo, así como el tiempo de disponibilidad de las trabajadoras domésticas, son apenas algunos de los aspectos que complejizan la posibilidad de que aquellas puedan disfrutar de los períodos de descanso en la jornada, semanal y anualmente. Esto es especialmente problemático para las trabajadoras domésticas internas o residentes, como quedó reflejado en lo atinente a las horas de trabajo según la modalidad de empleo, donde habitar en el domicilio de quien emplea hace especialmente difícil separar los tiempos de trabajo,

91. Luz Marina, 41 años, Urabá, 24 de julio de 2016

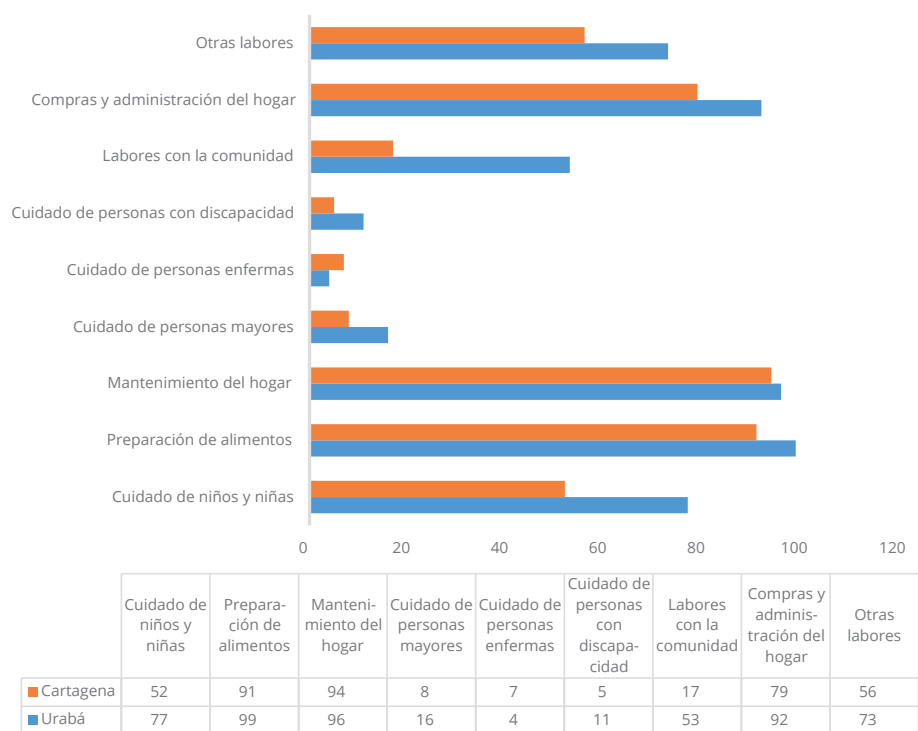
los tiempos de descanso y los tiempos de disponibilidad. También las trabajadoras externas tienen desafíos particulares en relación con los usos del tiempo: como refieren Addati & Cheong, si bien estas trabajadoras no viven en el domicilio de sus empleadores y suelen tener la ventaja de disfrutar de una separación más clara entre su trabajo y su vida familiar, a veces trabajan muchas horas al día y por semana para aumentar sus ingresos, tienen que dedicar mucho tiempo a los trayectos entre su domicilio y el domicilio del empleador, o deben aceptar horarios irregulares que cambian día a día en función de las exigencias de los empleadores (Addati & Cheong, 2013)

La pobreza de tiempo de las mujeres se refleja en que el 19 % y el 18 % de las entrevistadas de Urabá y Cartagena, respectivamente, rara vez o nunca dispusieron de tiempo para dedicar a sus familias o a sí mismas, y el 25 % y el 29 %, solo lo hizo algunas veces.

Al analizar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal según la modalidad de trabajo, se encontró que el caso de las trabajadoras internas es el que refleja más pobreza de tiempo. En el caso de Urabá, el 59 % de las internas expresó nunca o rara vez tener tiempo para dedicarlo a su familia o a sí misma, mientras el 8 % expresó algunas veces tener tiempo para ello. En Cartagena, el 39 % de las internas refiere tener tiempo solo algunas veces, y el 29 % señaló no tener tiempo nunca o tenerlo rara vez.

Las mayores posibilidades de conciliación de la vida familiar y la vida laboral aparecen en las modalidades de trabajo externa y por días. En el caso de las trabajadoras domésticas externas un 54 % y un 50 % en Urabá y Cartagena, respectivamente, señalaron que casi o casi siempre tienen tiempo, mientras el 33 % y el 25 % dijeron tener tiempo solo algunas veces en cada caso.

Gráfico 18. Participación de las trabajadoras domésticas, según diversas actividades domésticas y de cuidado en sus hogares, Urabá y Cartagena, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT, ENS (2016).

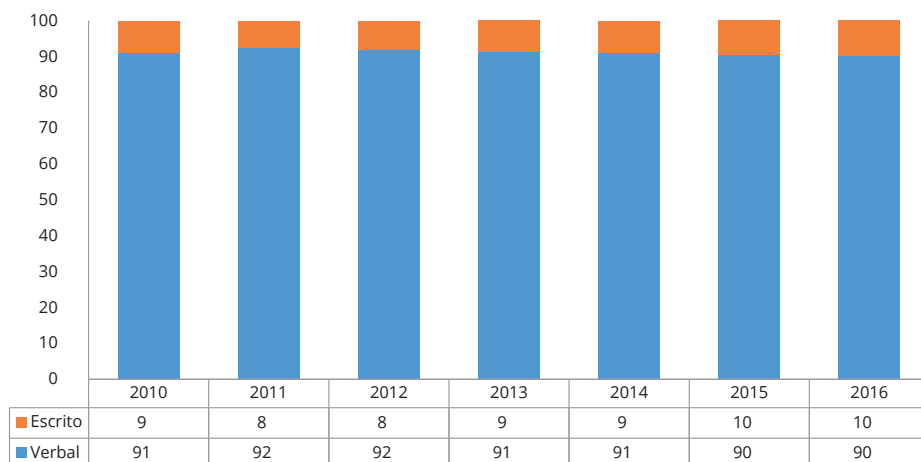
Por su parte, el 77 % y 63 % de las mujeres entrevistadas en Cartagena y Urabá, respectivamente, que trabajan por días, señalaron tener tiempo siempre o casi siempre para ellas mismas o sus familias.

Para muchas mujeres la informalidad es la opción de trabajo más cercana y más susceptible de ser combinada con las responsabilidades del cuidado no remunerado. Los resultados en materia de conciliación de

la vida familiar/personal y laboral en el caso de las trabajadoras domésticas por días son coherentes con la mayor flexibilidad que conlleva esta modalidad de

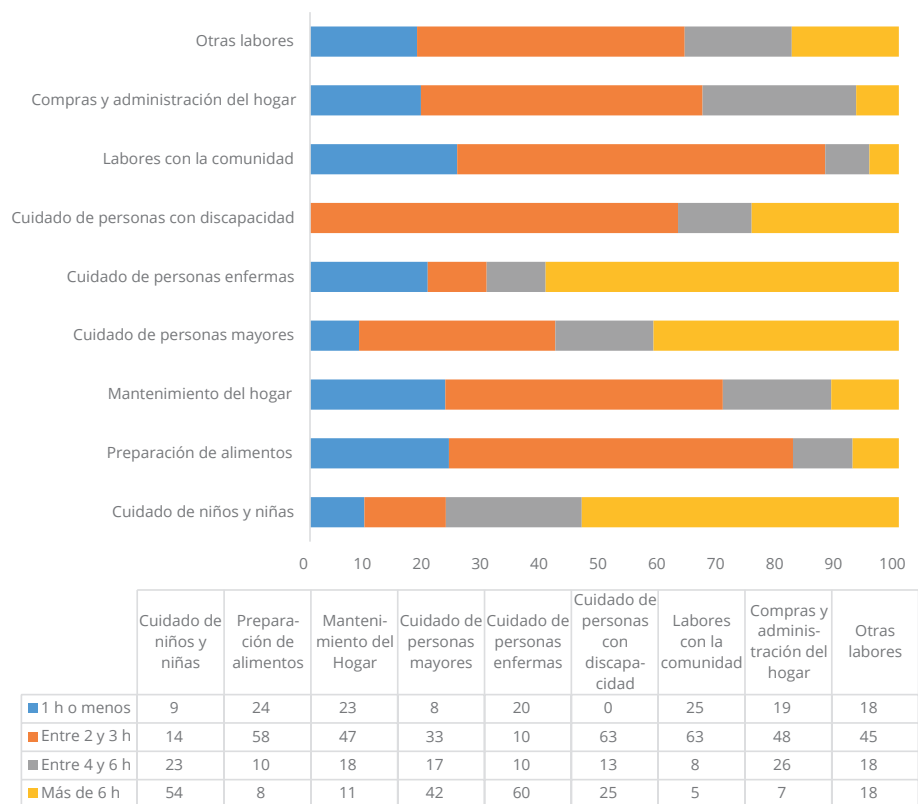
trabajo doméstico, con niveles más agudos de informalidad en la ya generalizada precariedad en el sector, como se ha podido ver hasta aquí.

Gráfico 19. Distribución de las trabajadoras domésticas en Cartagena, según tiempo dedicado a actividades de cuidado, Urabá y Cartagena, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT, ENS (2016).

Gráfico 20. Distribución de las trabajadoras domésticas en Urabá, según tiempo dedicado a actividades de cuidado, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT, ENS (2016).

En los estudios de caso quisimos también indagar sobre los usos del tiempo de las mujeres y, en particular, acerca del tiempo que dedican diariamente a las labores domésticas y de cuidado no remunerado en sus hogares. La totalidad de las trabajadoras entrevistadas en ambas regiones refiere destinar parte importante de su tiempo a estas tareas. El Gráfico 18 presenta la participación de las mujeres en diversas actividades domésticas y de cuidado.

Como aparece en el Gráfico 19, las actividades de mayor participación en Urabá y Cartagena son, respectivamente, mantenimiento del hogar (96 % y 94 %), preparación de alimentos (99 % y 91 %), compras y administración del hogar (92 % y 79 %) y cuidado de niños y niñas (77 % y 52 %). La última es la actividad de cuidado directo más representativa para ambos casos de estudio, frente al cuidado de personas mayores, enfermas o con discapacidad. Sin embargo, y como puede verse en los gráficos 19 y 20, son justamente las actividades de cuidado directo aquellas que demandan mayor número de horas al día, tanto en Urabá como en Cartagena.

De este modo, entre las trabajadoras que afirmaron realizar actividades domésticas y de cuidado no remunerado, aparece que el cuidado de personas enfermas demanda más de seis horas al día para el 75 % y el 60 % de las entrevistadas en Cartagena y Urabá, respectivamente; en segundo lugar se encuentra el cuidado de niños y niñas, al que el 57 % y 54 % de las mujeres que realizan esta actividad en las mismas regiones destinan más de seis horas al día; el mismo número de horas destinan el 56 % y 42 % al cuidado de personas mayores; finalmente, el cuidado de personas con discapacidad demanda más de seis horas al día para el 80 % y el 25 % de quienes realizan esta actividad.

Es importante anotar que la participación en labores con la comunidad y el tiempo destinado a las mismas, donde en el caso de Urabá se presenta una participación más significativa (53 % frente a 17 % de Cartagena) es coherente con el hecho de que una proporción importante de las entrevistadas en Urabá (43 %) refirieron ser parte de algún grupo, organización o colectivo de mujeres para luchar por sus derechos, proporción que en Cartagena es comparativamente baja (4 %).

Los altos niveles de participación de las mujeres en estas actividades de cuidado y el tiempo destinado a las mismas son, entre otros factores,

consecuencia de la asimétrica distribución de esta responsabilidad entre los distintos miembros de las familias, así como de que en muchos casos las mujeres entrevistadas ostentan el rol de ser cabeza de familia.⁹² Así, el 83 % y el 70 % de las trabajadoras entrevistadas en Urabá y Cartagena, respectivamente, señalaron que son ellas únicamente quienes por lo general realizan las labores domésticas y de cuidado en sus hogares. En los casos en los que otros miembros del hogar participan de estas actividades, se encontró que las parejas sentimentales de las entrevistadas participan solo algunas veces (el 36 % y 48 % de los casos para Urabá y Cartagena).⁹³ Hijos e hijas parecen tener una mayor participación (38 % y el 94 % de los casos); el 24 % y 37 % de las trabajadoras señaló recibir apoyo de otros familiares para estas actividades.

Como primer resultado, se acumulan para ellas tareas repetitivas a lo largo de extensas jornadas y, por otra parte, el tiempo para el ocio y el cuidado de sí mismas es sumamente reducido, ambas situaciones tienen consecuencias en su salud física y mental.

El vivir de nosotras, las madres que somos cabezas de familia y las que no somos y tenemos un compañero, nos toca levantarnos a las cuatro de la mañana, dejar el desayuno, el almuerzo de los hijos, para irnos, para entrar a las seis o siete de la mañana al trabajo, y nos acostamos a las diez, once de la noche. Nosotras no dormimos, no descansamos nada y aparte que salimos del trabajo venir a la casa y hacer lo mismo que hicimos en el trabajo. (Viviana, 30 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

Porque como a uno le toca madrugar desde tan temprano pa uno dejar también sus cosas en su casa hechas y llega a su trabajo a hacer lo mismo, porque eso es la repetición de la repetidora: tú te levantas acá en tu casa a las tres de la mañana, coges y sacudes, barres, haces tu cafecito, le haces el desayuno a los pelados. (Luz Marina, 41 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

92. La mayoría de las trabajadoras domésticas entrevistadas afirmaron ser jefas de hogar, representadas por el 80 % y el 83 % en Cartagena y Urabá, respectivamente. La jefatura de hogar no presenta diferencias significativas según la modalidad de trabajo para alguna de las dos regiones: en Cartagena, el 78 % de las trabajadoras tanto externas como internas ostenta este rol en sus familias, mientras que en Urabá corresponde al 85 %, también para ambas modalidades de trabajo.

93. El 52 % y 31 % de las mujeres entrevistadas en Cartagena y Urabá, respectivamente, convive con su pareja sentimental, sea por unión de hecho o matrimonio.

En efecto, lo que expresan Viviana y Luz Marina refleja también que estas largas jornadas de trabajo se derivan de la distribución inequitativa del trabajo doméstico y de cuidado en sus propios hogares, además de las largas jornadas en su oficio como trabajadoras domésticas. Según la ENUT (2013), en Colombia las mujeres tienen una mayor participación que los hombres en las actividades domésticas y del cuidado no remunerado (89 % vs. 63 %), y dedican tres veces el tiempo que aquellos cada día a su realización (2:00 vs. 6:35) y cuatro en la ruralidad (1:53 vs. 7:37); tal brecha en el tiempo destinado a este tipo de actividades se mantiene para las regiones pacífica (2:03 vs. 6:16) y atlántica (1:53 vs. 6:34) (Osorio, 2015). Las trabajadoras domésticas no son ajenas a esta realidad.

Siempre nosotras somos las más afectadas laboralmente. No hay una equidad en el trabajo, por decir algo, nosotras las mujeres somos madres, somos en la mayoría mujeres cabeza de familia, ¿entonces qué pasa? Los hombres llegan a la casa y llegan a prender el televisor y a montar los pies en la silla y a ver partidos [de fútbol]. Nosotras llegamos a la casa y llegamos a revisar si a los hijos les dejaron tareas, a organizarles los uniformes, a limpiar, a hacer comida para el marido y para los hijos y ellos están descansando. Nunca hay esa igualdad que van a trabajar igual, siempre nosotras las mujeres trabajamos más. A mí se me salían las lágrimas de ver que nosotras trabajamos tanto y hay veces, dentro de nuestra propia casa, y no somos valoradas. Se me salían las lágrimas de ver eso y que hay gente que dicen: “Ay, pero tú si eres floja; ay, tú si te quejas que te duele aquí”. Y el día que tampoco tú no quieres, porque según él eres su mujer: “¡Ah!, es que ya tienes otro” (Luz Marina, 41 años, Urabá, 24 de julio de 2016).

Y el hombre llega del trabajo y sabe que va a descansar, en cambio uno sí trabaja. La mujer va a seguir trabajando en la casa, la mayoría no lo tenemos como trabajo sino como una obligación. (Lebis, 37 años, Urabá, 20 de marzo de 2016)

Con ello Luz Marina y Lebis querían expresar su frustración ante el deber de realizar dos trabajos subvalorados socialmente, invisibles, naturalizados como de mujeres.

Como se dijo antes, el 80 % y el 83 % de las mujeres entrevistadas en Cartagena y Urabá, respectivamente, señaló ostentar la condición de cabeza de familia. Para los casos de estudio esto es especial-

mente relevante, considerando, por una parte, que una proporción importante de familias son numerosas y, por otra parte, que la gran conformación de los hogares requiere mayor atención o cuidado directo. Así, en Cartagena, el 41 % de los hogares de estas mujeres estaban compuestos por entre cuatro y cinco personas, un 28 % por seis personas o más; en el caso de Urabá, el 32 % de los hogares de las entrevistadas estaban compuestos por entre cuatro y cinco personas, y el 39 % por seis o más personas. De otro lado, en Urabá y Cartagena el 65 % y el 53 % de los hogares de las mujeres entrevistadas cuentan con niños y niñas menores de 12 años, y el 19 % y el 11 % con personas mayores de 60 años y el 14 % y el 7 % cuentan con personas que requieren cuidados especiales en razón de enfermedad o por discapacidad.

Atendiendo a los resultados presentados, podríamos estar frente a cargas globales de trabajo que superan las 18 horas al día.

Es importante recordar que, como se expuso más arriba, los bajos niveles de ingresos y sus amplias cargas familiares obligan a muchas trabajadoras a buscar fuentes complementarias de ingresos. Este tiempo dedicado a otro tipo de trabajos u oficios haría parte también de su jornada global de trabajo. Recordemos que el 27 % y 17 % de las trabajadoras entrevistadas en Cartagena y Urabá, respectivamente, manifestaron tener un segundo empleo, el cual realizan simultáneamente con el trabajo doméstico remunerado, para alcanzar a cubrir sus necesidades económicas a través de ingresos complementarios; según la modalidad de trabajo, el 22 % y el 8 % de las trabajadoras internas o residentes, el 30 % y 16 % de las externas, y el 27 % y 20 % de las trabajadoras por días, para dichas regiones, expresó contar con un segundo empleo. Esto es especialmente llamativo, dado que las trabajadoras domésticas internas tienen jornadas de trabajo más extensas.

Las jornadas prolongadas o intermitentes de trabajo, la obligación de las trabajadoras de estar constantemente disponibles para prestar servicios y el escaso control sobre las condiciones laborales son algunas de las características del trabajo doméstico, y constituyen otros tantos factores que obstaculizan el logro de un sano equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares (OIT, 2004). Confrontados por la falta de servicios de cuidado

infantil de calidad, o debido a su costo excesivo, las trabajadoras y trabajadores domésticos suelen verse obligados a poner la satisfacción de las necesidades de atención de las personas a cargo de sus empleadores por encima del cuidado de sus propias familias. Esto puede conllevar a que abandonen sus empleos, encomienden sus responsabilidades familiares a otros miembros del grupo familiar o a vecinos, o a que dejen a sus hijos en casa sin supervisión alguna (Addati & Cheong, 2013). De hecho, al preguntarles a las mujeres: si tuviesen más tiempo, a qué le gustaría dedicarlo, el 61 % y 46 % en Urabá y Cartagena, respondieron que a sus familias.

Lloraba mucho porque a veces me iba y mis niñas quedaban enfermas y yo decía: yo cuidando un hijo ajeno acá y mis niñas enfermas allá... yo lloraba mucho, o sea, a veces llegaba a las siete, ocho de la noche y ya mis niñas estaban dormidas, ellas muy poco me veían. Y en la mañana volvía y salía temprano y estaban ellas dormidas, entonces lloraba mucho. (Emma, 35 años, Urabá, 20 de febrero de 2016)

También Angélica, que ya no se desempeña como trabajadora doméstica, señala que además de las malas experiencias vividas en este oficio, otra de las razones que le hicieron decidir no volver a ejercer este oficio fue la dificultad para cuidar de sus hijos, considerando las largas jornadas de trabajo. Al preguntarle qué diría si se le ofrecieran en este momento un empleo como trabajadora doméstica, esto respondió:

Sinceramente, te digo que no. Fueron tan malas las experiencias que yo tuve en casas de familia, no juzgo por todas, no. Como hay patrones que son súper bien, que reconocen el trabajo de uno, puede que haya otros súper malos, ¿si me entiendes? Entonces yo me pongo a pensar: tengo dos hijos a cargo mío, tengo mi casa y mi marido, ¿cierto? Yo me consigo un trabajo en casa de familia, supongamos que entre a las seis de la mañana, ¿con quién dejo a mi hijo de tan solo 17 meses? ¿Con quién dejo a mi hija de nueve? Tendría que conseguir yo una empleada para que me cuide mis hijos. ¿Quién me asegura a mí que la muchacha o la señora que voy a conseguir me trate bien a mis hijos y que me alcance para pagarle? (Angélica, 32 años, Urabá, 22 de julio de 2016)

Lo mismo comentó una de las mujeres participantes en el Encuentro Nacional de Trabajadoras

Domésticas, en particular, en relación con la responsabilidad de tener hijos e hijas jóvenes a cargo, frente a lo cual la escasez de tiempo puede, en su experiencia, propiciar situaciones inconvenientes en edades complejas:

Sobre todo, las mamás que somos las que nos responsabilizamos de la crianza de los hijos, de la muchachita o el muchachito; mientras la mamá está seis horas, seis días de la semana trabajando, ese niño está en algunos casos solo... he visto casos de compañeras de la tierrita, como digo yo, de muchachitas que han quedado en embarazo, embarazadas... Usted trabaja toda la semana y la peladita sin ningún control, ¿Qué pasa? Después la ven, embarazada. Y ¿qué significa esto?, más pobreza para nosotras. Diez años, tengo entendido que son los retrocesos de una mujer joven en embarazo, *diez años*... El trabajo doméstico es un trabajo que desencadena una cantidad de problemas... que se daña cuando una mujer se mete seis días en un hogar. Que a uno le pagaran un salario, que le permitieron dejar esos niños en buenas manos, pero no. (Trabajadora doméstica, Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas, Cartagena, 22 octubre de 2016)

En conclusión, la complejidad, en relación con los arreglos del tiempo de trabajo en el trabajo doméstico y su conjunción con las horas que diariamente dedican las trabajadoras a estas actividades en sus propios hogares, tiene un impacto en la vida y la salud de las mujeres y en sus dinámicas familiares: trunca proyectos personales, familiares y colectivos. Esto, especialmente en los casos en los que las mujeres son cabeza de familia, trabajadoras domésticas bajo la modalidad de internas y/o son trabajadoras migrantes o en situación de migración económica o desplazamiento forzado, quienes dependerían de sus tiempos de descanso para reunirse con sus familias.

De la salud, las enfermedades y los riesgos laborales en el trabajo doméstico

De la salud, los riesgos y las enfermedades adquiridas en el trabajo: "las manos mías no eran así"⁹⁴

El régimen subsidiado en salud es, básicamente, lo que permite una amplia cobertura para las trabajadoras domésticas en Colombia, como se eviden-

94. Mercedes, 48 años, 24 de julio de 2016.

ció en el análisis de la dinámica sectorial. En sentido contrario, los niveles de contribución en salud por parte de los hogares empleadores son exiguos.

Esto también se refleja en los casos de estudio. Así, del 97 % de las encuestadas en Urabá que afirmaron estar afiliadas a algún sistema de seguridad social en salud, el 84 % estaba en régimen subsidiado y solo el 16 % en el régimen contributivo. En este último, tan solo el 10 % son cotizantes y el resto se encuentran afiliadas como beneficiarias.

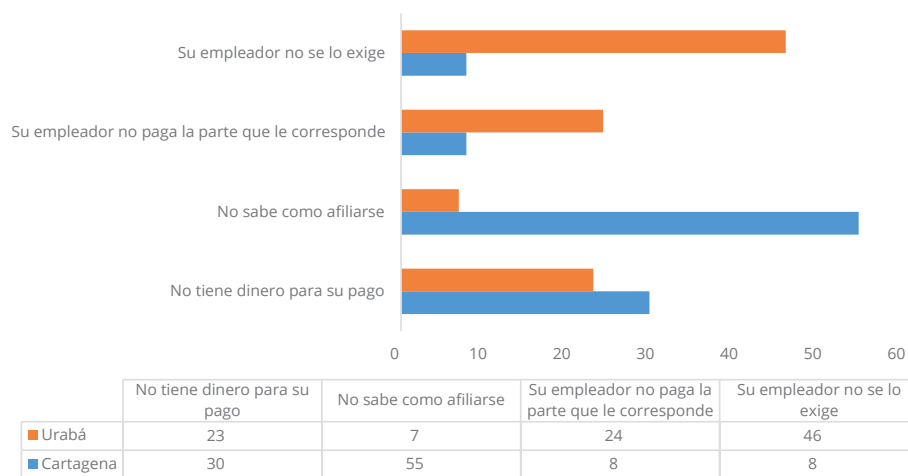
Un fenómeno similar se aprecia en el caso de Cartagena, si bien con niveles un poco más altos de cotización al sistema. Del 96 % que indicó que se hallaba afiliada al sistema de seguridad social en salud, un 67 % se encontraban afiliadas al régimen subsidiado y el 33 % al contributivo. En el último, solo el 17 % resultó ser cotizante al sistema y el resto afiliadas como beneficiarias.

Además de los esfuerzos institucionales y de

política pública necesarios para expandir la cobertura, vale decir que otro de los factores de influencia, según lo referido por las trabajadoras, es que ellas no muestran mucho interés en afiliarse bajo el régimen contributivo porque pueden perder otro tipo de beneficios que reciben del Estado, como los subsidios, en los casos de mujeres víctimas del conflicto armado.

En relación con la protección frente a los riesgos laborales, únicamente el 2 % y el 8 % de las trabajadoras entrevistadas en Urabá y en Cartagena, respectivamente, se encuentran afiliadas a una ARL. Si los niveles de cobertura frente a riesgos laborales se analizan según la modalidad de trabajo, en el caso de trabajadoras por días en ambas regiones el porcentaje es cero, para las externas alcanza el 2 % y el 8 % en Urabá y Cartagena, respectivamente, y en el caso de las trabajadoras internas, alcanza el 8 % y el 11 % para las mismas regiones.

Gráfico 21. Porcentaje de trabajadoras domésticas, según razones por las que no paga su afiliación a una ARL, Urabá y Cartagena, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT, ENS (2016).

En el Gráfico 20 se muestran en detalle las razones dadas por las trabajadoras entrevistadas en ambas regiones en relación con su falta de protección frente a los riesgos laborales.

Las respuestas dadas por las trabajadoras entrevistadas evidencian un gran desconocimiento en materia de protección de los riesgos laborales. Este desconocimiento aparece en Cartagena como el motivo más relevante con el que las trabajadoras explican la baja cobertura de la protección de riesgos laborales (55%), y aparece implícito en Urabá

cuando el 46% sustenta su falta de cobertura por la omisión del empleador de exigirle este pago.

Del 2 % de las trabajadoras afiliadas a una ARL en Urabá la mitad refiere que el pago lo asume completamente quien la emplea, y la otra mitad señala que lo hacen entre la trabajadora y el hogar empleador. Del 8 % que respondió estar afiliado a una ARL en Cartagena, el 64 % dijo que el pago lo hace totalmente quien la emplea, el 9 % que es de manera compartida y el 9 % es la trabajadora quien lo asume completamente.

Ahora bien, de la mínima parte de trabajadoras domésticas que se encuentran afiliadas a un fondo de pensiones, en un 64 % de los casos, en Cartagena, el pago es realizado completamente por el empleador; mientras que en Urabá representan el 50 %. Un 50 % de las trabajadoras del Urabá paga una parte ellas y otra su empleador, distribución que en Cartagena fue del 9 %. Por último, un 9 % de las trabajadoras de Cartagena pagan la totalidad de su afiliación.

“El dolor que más molestia [me causa] es el psicológico... porque siempre cargo con eso en mi memoria”,⁹⁵ comentaba Bertha (52, Urabá, 24 de julio de 2016), y es que, tras una cobertura casi inexistente frente a los riesgos laborales, los impactos que las trabajadoras advierten sobre sus cuerpos tras años y décadas de desempeñarse en el oficio bajo diversidad de condiciones adversas para la salud y sin la debida protección, han llegado a afectar también su salud mental.

En relación con los riesgos y las enfermedades laborales, se les pidió a las mujeres participantes llenar una ficha para identificar en la figura de una mujer las partes de su cuerpo en las que presentaban dolencias, y que consideraban que se había dado como consecuencia de su trabajo. En la Tabla 1 se presentan dos de estas fichas: la primera es la de una de las participantes de Urabá, y la otra de Cartagena.

Con el trabajo en los grupos focales y en las entrevistas con las trabajadoras domésticas participantes, haciendo uso de fichas y otros recursos metodológicos, se pudieron decantar los factores de riesgo que ellas identificaron, así como las enfermedades que creen que son consecuencia de su trabajo.

Los factores de riesgo y las consecuencias para la salud que se generan en el trabajo doméstico fueron decantados a partir de las diversas metodologías de trabajo grupal y en las entrevistas individuales. Sin embargo, quizás puedan entenderse de manera más profunda desde las voces y vivencias de las mujeres.

Al indagar por los niveles de accidentalidad entre las trabajadoras de Urabá y Cartagena en los últimos tres años, un 24 % y un 23 % de las trabajadoras, respectivamente, refirió haber sufrido algún tipo de accidente.

Los accidentes de trabajo más frecuentes que refirieron las trabajadoras de Urabá fueron las quemaduras (35 %) y las cortaduras (35 %). A estos le siguen el haberse golpeado contra objetos (30 %) y haber sufrido un atropello (15 %). En la ciudad de

Cartagena, el 29 % de las trabajadoras accidentadas sufrió de algún tipo de quemadura, el 26 % cortaduras y el 16 % golpes contra objetos.

En relación con la pregunta por las enfermedades laborales advertidas por las trabajadoras participantes en los últimos tres años, el 33 % de las trabajadoras en Cartagena y el 20 % de las de Urabá dijeron haber padecido alguna enfermedad adquirida como consecuencia de su trabajo. Es importante señalar que en los grupos focales realizados con las trabajadoras se obtuvo una relación más precisa de sus enfermedades laborales junto a la constatación de que los bajos índices de enfermedad laboral registrados en las encuestas se ven distorsionados porque las enfermedades y el deterioro de los cuerpos de las mujeres se califican como enfermedad común, o porque se considera desgaste propio de la edad. De hecho, en la mayor parte de las enfermedades y dolencias referidas por las mujeres en estas discusiones se encontró que se debían al trabajo doméstico por no usar elementos de protección, malas prácticas, doble carga laboral (con las mismas tareas de cuidado), e incluso el trabajo infantil.

En relación con el tipo de enfermedades laborales identificadas por las trabajadoras participantes, las de los músculos y articulaciones fueron la categoría más representativa en el caso de Urabá (100 %), y en segundo lugar las enfermedades respiratorias (38 %). También, en segundo lugar, con un 38 % de ocurrencia, se refirieron a enfermedades psicológicas, como consecuencia de su experiencia en el trabajo doméstico.


Los factores de riesgo y las consecuencias para la salud que se generan en el trabajo doméstico fueron decantados a partir de las diversas metodologías de trabajo grupal y en las entrevistas individuales. Sin embargo, quizás puedan entenderse de manera más profunda desde las voces y vivencias de las mujeres.

Al indagar por los niveles de accidentalidad entre las trabajadoras de Urabá y Cartagena en los últimos tres años, un 24 % y un 23 % de las trabajadoras, respectivamente, refirió haber sufrido algún tipo de accidente.


Los accidentes de trabajo más frecuentes que refirieron las trabajadoras de Urabá fueron las quemaduras (35 %) y las cortaduras (35 %). A estos le siguen el haberse golpeado contra objetos (30 %) y haber sufrido un atropello (15 %). En la ciudad de Cartagena, el 29 % de las trabajadoras accidentadas sufrió de algún tipo de quemadura, el 26 % cortaduras y el 16 % golpes contra objetos.

95. Bertha, 52 años, Urabá, 24 de julio de 2016

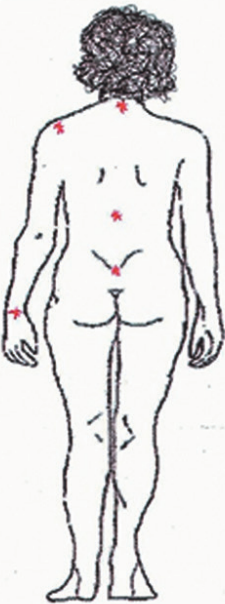
Fotografía 1. Ficha sobre los impactos en la salud del trabajo doméstico (Luz Helena, grupo focal, Apartadó, 24 de julio de 2016)

MAPA DEL CUERPO	SALUD Y TRABAJO DOMESTICO	TAREAS/LABORES
<p>Marque con un círculo o X, los lugares del cuerpo en donde ha sentido dolor, sensación de malestar, enrojecimiento, hinchazón, etc.</p>  <p>CUERPO DE MUJER FRONTAL</p>	<p>Describe el impacto sobre su salud en razón a su trabajo (Aparición y/o aumento de dolor o sensación de malestar identificado)</p> <p>yo en base al trabajo que tuve que era cocinar para mucha gente y cogía mucho fogueo en los brazos y de dolor de cabeza me aquejaba y el peso que yo tenía mas el peso de las ollas y los alimentos me causaban dolor en todo el cuerpo. Las Piernas, los tobillos las rodillas me duelen impresionante. la boca me duele de un accidente de una caída y de haber quedado con molestia en la boca me duele mucho para masticar o morder muchas cosas.</p>	<p>Relación entre el impacto a su salud y las funciones que realiza en su trabajo</p> <p>todo porque me toca caminar y de haber son las dolencias en los brazos en las piernas mi trabajo es variado en restaurantes con lavistas entonces tiene todo que ver en función a todas las acciones que realizo en todo día y todos los días</p>

Fotografía 2. Ficha sobre los impactos en la salud del trabajo doméstico (Luz Helena, grupo focal, Apartadó, 24 de julio de 2016)

MAPA DEL CUERPO	SALUD Y TRABAJO DOMESTICO	TAREAS/LABORES
<p>Marque con un círculo o X, los lugares del cuerpo en donde ha sentido dolor y/o sensación de malestar, enrojecimiento, hinchazón, etc.</p>  <p>CUERPO DE MUJER ESPALDA</p>	<p>Describe el impacto sobre su salud en razón a su trabajo (Aparición y/o aumento de dolor o sensación de malestar identificado)</p> <p>en el brazo me salio una goma de levantar cosas pesadas. La cadera me duele de tanto trabajar y caminar las contracturas de las Piernas del mismo cansancio del día los tobillos de tanto estar parada trabajando de un lado para otro. el peso que he tenido siempre tambien me ha dificultado en mis dolencias porque caminar para trabajar y mantenerme siempre bien para sostener mi trabajo</p>	<p>Relación entre el impacto a su salud y las funciones que realiza en su trabajo</p> <p>Los HOMBROS la cadera todo mi cuerpo tiene que ver tambien con mi trabajo ya que los trabajos que dispongo son de mucho esfuerzo y delicadeza y habilidad para entender todo y hacerlas cosas exactamente como son y no llegar a tener problemas con mis patrones.</p>

Fotografía 3. Ficha sobre los impactos en la salud del trabajo doméstico
(Nidia, grupo focal, Cartagena, 30 de mayo de 2016)

MAPA DEL CUERPO	SALUD Y TRABAJO DOMÉSTICO	TAREAS/LABORES
<p>Marque con un círculo o X, los lugares del cuerpo en donde ha sentido dolor y/o sensación de malestar, enrojecimiento, hinchazón, etc.</p>  <p>CUERPO DE MUJER ESPALDA</p>	<p>Describa el impacto sobre su salud en razón a su trabajo (Aparición y/o aumento de dolor o sensación de malestar identificado)</p> <p>Dolor en la Columna</p> <p>Dolor en el hombro.</p> <p>Dolor en la Cadera</p>	<p>Relación entre el impacto a su salud y las funciones que realiza en su trabajo</p> <p>Dolor en la Columna por estar Trepeando</p> <p>Dolor del hombro porque me tocaba subir a limpiar los ventanales</p> <p>Dolor de la Cadera por estar trepeando.</p>

Fotografía 4. Ficha sobre los impactos en la salud del trabajo doméstico
(Nidia, grupo focal, Cartagena, 30 de mayo de 2016)


MAPA DEL CUERPO	SALUD Y TRABAJO DOMÉSTICO	TAREAS/LABORES
<p>Marque con un círculo o X, los lugares del cuerpo en donde ha sentido dolor, sensación de malestar, enrojecimiento, hinchazón, etc.</p>  <p>CUERPO DE MUJER FRONTAL</p>	<p>Describa el impacto sobre su salud en razón a su trabajo (Aparición y/o aumento de dolor o sensación de malestar identificado)</p> <p>Dolor en la nuca por el calor al momento de Cocinar porque Cocinaba con Carbón y me tocaba abrir la nevera y a veces me quemaba.</p> <p>Se me adormece el brazo porque me tocaba Cocinar, abrir la nevera y lavar el plato y la Cadera me dolía por trepear mucho. Inflamación también por el bujero Se me inflamaba a veigra.</p> <p>Me dolían los Pies por subir escalera me daba calambre en la bafata de la Perna también cuando subía las escaleras.</p> <p>Me dolía la Cabeza al verme con tanto ruido que tenía que hacer me estresaba y eso causaba el dolor de Cabeza.</p> <p>Me quemé con una olla de presión en la Cocina.</p> <p>Consequencia en los pies.</p> <p>Dolor en la nuca</p> <p>Dolor en la vista</p> <p>Dolor en la Rodilla</p> <p>Dolor en el estomago</p>	<p>Relación entre el impacto a su salud y las funciones que realiza en su trabajo</p> <p>Dolor en la nuca por el calor al Cocinar y me tocaba me quemaba</p> <p>Dolor en la Vista por el calor del fogón</p> <p>Dolor en la rodilla cuando Cocino mucho y porque tenía que limpiar la Cocina me tocaba Secar una olla y apartarme a limpiar donde estaban guardados cuando me tocaba me dolía la rodilla.</p> <p>Dolor de estomago porque no Cocino en los tiempos y me daba gastritis.</p>

Tabla 1. Factores de riesgo y sus consecuencias para la salud

Factores de riesgo identificados	Consecuencias para la salud
<ul style="list-style-type: none"> ● Estar de pie por tiempos prologados, incluso para comer. ● Cambios bruscos de temperatura: después del planchado, sea por abrir la nevera o por salir del lugar de trabajo; exposición prolongada al calor expedido por estufas; manipulación de alimentos congelados ● Cambios bruscos de postura. Agacharse con frecuencia. Estiramientos de brazos, cuello. ● Falta o exceso de luz ● Exposición prolongada al aire acondicionado ● Riesgos anatómicos por el uso de ciertos electrodomésticos, como aspiradora, brilladora ● Manipulación de alimentos congelados ● Movimientos repetitivos ● Uso de cuchillos ● Superficies defectuosas o resbalosas ● Cocinar en leña ● Levantar cargas pesadas ● Exposición a corriente eléctrica ● Desplazamiento desde y hacia el lugar de trabajo y lugares de misión ● Violencia ● Horas avanzadas de la noche ● Riesgos derivados de los lazos emocionales ● Uso de sustancias químicas ● Manipulación de sustancias en ebullición ● Subir/bajar escaleras con mucha frecuencia ● Carga mental ● Exposición a aguas turbias ● Uso de electrodomésticos defectuosos ● Tener que ocuparse de la limpieza de grandes superficies en poco tiempo debido a la sobrecarga laboral. ● Con las responsabilidades de cuidado en sus hogares, las mismas funciones son realizadas de manera continua por jornadas más amplias que las laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Dolores óseos. Espalda y articulaciones (rodilla, hombros, codos, túnel del carpo, talones, tobillos) ● Calambres en las extremidades superiores e inferiores ● Enfermedades respiratorias, en especial tras exposición a humo, polvo, sustancias químicas ● Afectaciones en la visión ● Afectaciones psicosociales: afectaciones a la autoestima ● Intoxicación ● Quemaduras ● Problemas de circulación ● Desgaste en articulaciones ● Artrosis ● Gastritis, ocasionada por comer de manera irregular ● Síndrome del túnel carpiano ● Dolores musculares (piernas, cuello, nuca, hombros) ● Desgaste mental ● Hongos ● Pérdida de fuerza en las manos. Pérdida de capacidad de agarre ● Crecimiento de las manos ● Calambres.

Fuente: Elaboración propia, a partir de información obtenida de los grupos focales y las entrevistas.

En relación con la pregunta por las enfermedades laborales advertidas por las trabajadoras participantes en los últimos tres años, el 33 % de las trabajadoras en Cartagena y el 20 % de las de Urabá dijeron haber padecido alguna enfermedad adquirida como consecuencia de su trabajo. Es importante señalar que en los grupos focales realizados con las trabajadoras se obtuvo una relación más precisa de sus enfermedades laborales junto a

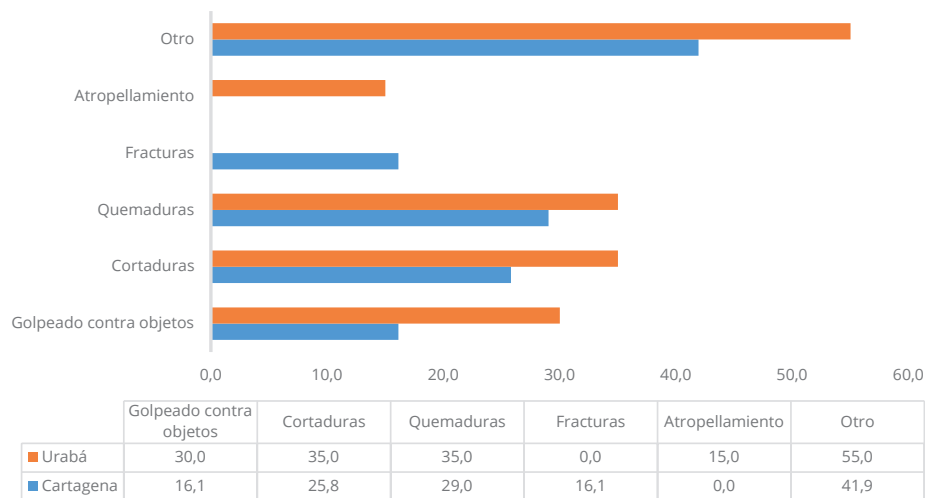
la constatación de que los bajos índices de enfermedad laboral registrados en las encuestas se ven distorsionados porque las enfermedades y el deterioro de los cuerpos de las mujeres se califican como enfermedad común, o porque se considera desgaste propio de la edad. De hecho, en la mayor parte de las enfermedades y dolencias referidas por las mujeres en estas discusiones se encontró que se debían al trabajo doméstico por no usar elementos

de protección, malas prácticas, doble carga laboral (con las mismas tareas de cuidado), e incluso el trabajo infantil.

En relación con el tipo de enfermedades laborales identificadas por las trabajadoras participantes, las de los músculos y articulaciones fueron la

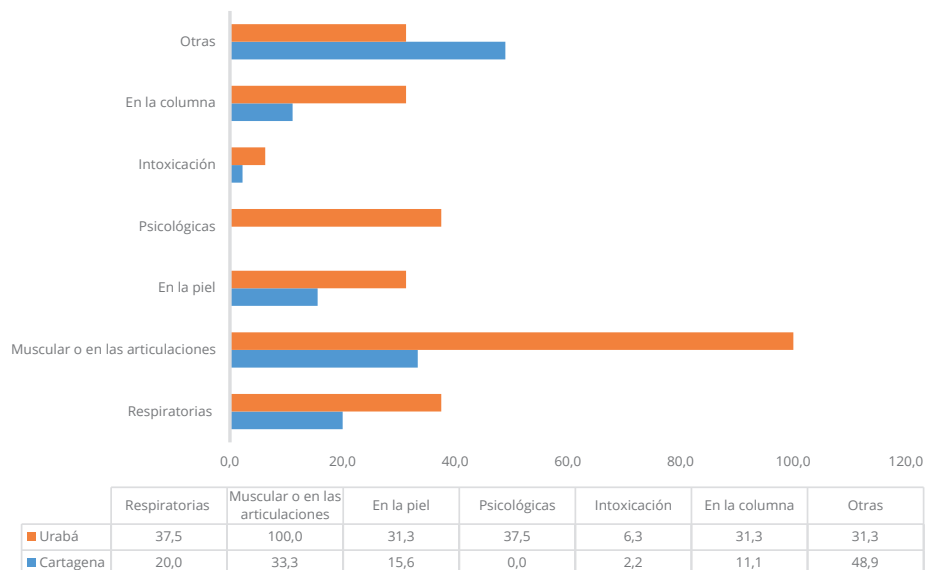
categoría más representativa en el caso de Urabá (100 %), y en segundo lugar las enfermedades respiratorias (38 %). También, en segundo lugar, con un 38 % de ocurrencia, se refirieron a enfermedades psicológicas, como consecuencia de su experiencia en el trabajo doméstico.

Gráfico 22. Porcentaje de trabajadoras domésticas, según tipo de accidente laboral que sufrió, Urabá y Cartagena, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT, ENS (2016).

Gráfico 23. Porcentaje de trabajadoras domésticas, según tipo de enfermedad contraída, Urabá y Cartagena, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT, ENS (2016).

En Cartagena, las trabajadoras identificaron también de manera más representativa las enfermedades de los músculos y articulaciones (33 %), seguidas de las enfermedades respiratorias (20 %) y

las enfermedades de la piel, en tercer lugar (16 %).

Tan solo el 38 % de las trabajadoras en Cartagena y el 18 % en Urabá que padecieron alguna enfermedad o tuvieron un accidente en los últimos tres años

refirieron haber tenido una licencia remunerada por incapacidad. De estas, en Cartagena un 58 % refirió que la misma había sido pagada por el empleador; un 25 % dijo que fueron ellas mismas quienes pagaron. En Urabá, el 83 % refirió que ellas mismas la habían cubierto, mientras apenas en el 8 % dijeron que esta fue pagada por el empleador. En coherencia con los bajos niveles de afiliación a ARL, apenas el 3 % y el 8 % de quienes tuvieron acceso a una licencia de incapacidad señalaron que la misma fue cubierta por tales aseguradoras.

Estas cifras solo pueden demostrar el nivel de desprotección en el que se encuentran las trabajadoras domésticas, además del desconocimiento acerca de sus derechos laborales en salud. De hecho, tan solo un 26 % de las trabajadoras en Cartagena y un 9 % de las de Urabá afirmaron haber recibido algún tipo de información o asesoría en la materia.

Al preguntarles a las entrevistadas si estando en embarazo siendo trabajadoras domésticas internas tuvieron acceso a una licencia remunerada, en Urabá ninguna de las internas señaló haber tenido acceso a esta prestación y, en Cartagena, únicamente el 13 %. Entre las trabajadoras externas, únicamente el 3 % en Urabá y el 24 % en Cartagena respondió positivamente. En la modalidad de trabajo por días, en Urabá, ninguna señaló haber tenido acceso, y en Cartagena solo el 7 %.

Implicaciones de las condiciones físicas del lugar de trabajo y las herramientas: caídas, cortaduras, quemaduras: “y yo seguía trapeando, seguía barriendo y seguía haciendo lo mismo”.⁹⁶

Las condiciones físicas del lugar en el cual se realiza el trabajo como es lógico tiene grandes implicaciones en relación con los riesgos para la salud de las trabajadoras. Si se dispone de energía eléctrica, electrodomésticos, condiciones de infraestructura seguras (pisos, techos, ventanas en buen estado) pueden reducir notablemente los riesgos a los que las trabajadoras domésticas pueden estar expuestas en otros espacios más precarios o en zonas en las cuales se debe cocinar con leña o lavar a mano; asimismo, lo que se refiere a la calidad o buen estado de los implementos de trabajo: “es un trabajo que es muy duro, porque es una casa grande, donde hay que sacudir, hay que hacer de todo, prácticamente, y al mismo tiempo atender la niña”,⁹⁷ comentaba Emma.

El estrato socioeconómico del hogar empleador juega también un papel importante en términos de las condiciones del entorno y las herramientas de trabajo; más aún, como se refirió en el capítulo anterior, cuando una gran proporción de la demanda en el trabajo doméstico se concentra en los estratos más bajos. Al respecto, comentan Luz Marina, Alicia y Livia:

Allá todo se hace con agua lluvia porque el acueducto, eso se ve por televisión, muy pocas veces, y le toca a uno hasta dolor de amigdalitis, de garganta: uno estar con la motobomba chupe y chupe y chupe y nada que se viene el agua, nada que se viene. También los dolores son por estar uno mucho, mucho tiempo parado, dolor en la espalda. Porque hay casas que son de dos o tres plantas y te toca a ti sola hacer toda la subidera de escalas y todo eso. Todo eso le da dolor mucho en la cadera, en la espalda a las trabajadoras domésticas, sobre todo uno tirando traperero, porque las baldosas blancas son muy bonitas, pero así mismo se ensucian y en este pueblo les fascina en las casas colocar baldosas blancas, sabiendo que esto no es pavimento, así es que cada vez que alguien entra o sale... como las calles se mantienen son de tierra, cada vez que entran y salen te toca a ti trapear para que el piso no se ponga amarillo. Lo más que se quejan las compañeras es de dolores en la espalda y de los calambres. (Luz Marina, 41 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

Hay veces que me duele todo esto, la cintura de estar agachada y un dolor que tengo así en esta rodilla que hay veces se me hincha, pero yo digo que es el parado. Hay veces siento como picadas así en los dedos, trata como de entumírseme, pero yo creo que es de mojarme las manos acalorada y más ahora que yo cocino en el fogón de leña, imagínese, imagínese hay días que estoy lavando y me toca estar metiéndole palos a ese fogón. (Livia, 54 años, Urabá, 21 de julio de 2016)

A mí me pasó. Era la corriente cuando chuzaba la licuadora y medio la tocaba y uy, esa corriente; y yo le cogí tanto pánico a esa licuadora y yo le dije: “señora, si usted no la cambia aquí no va haber jugo porque yo no la voy a tocar”. Llamó a un señor que la arreglara y nunca la trajeron y después trajeron una nueva. (Alicia, 51 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

Los riesgos laborales en el trabajo doméstico presentan diferencias sustanciales cuando se realizan

96. Emma, 35 años, Urabá, 20 de febrero de 2016

97. Emma, 35 años, Urabá, 20 de febrero de 2016

en zonas rurales, por ejemplo, por las actividades de cuidado de animales, por no estar disponibles ciertos electrodomésticos o por no contar con servicios básicos, lo cual impacta de manera desproporcionada y diferenciada la salud de las mujeres trabajadoras rurales.

Las mujeres nos descuidamos, ese calor del fogón también afecta las vistas, nos vamos quedando cegatas, vamos disminuyendo nuestras vistas, pero es por el calor del fogón, las que cocinan en los casinos de las fincas, que cocinan con leña algunas, esa leña las enferma, ese humo las enferma porque hoy hay un problema muy crítico con las mujeres que están trabajando en las fincas, las que cocinan con leña, todas terminan hospitalizadas por pérdida de visión, con un problema de cáncer en la cabeza por el humo, han detectado eso acá. (Alicia, 51 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

A mí fue que, como cuidaba unas gallinas, una vez le fui a echar la comida y la gallina me dio un picotazo en el dedo y me cayó una infección y, entonces, como siempre mantenía mojándome la mano, eso no se me sanaba. Entonces una vez se me vino el dedo en sangre y yo estaba haciendo una ensalada, entonces dijo la hija: “¡Ay, mamá!, vea, vea que Bertha tiene esa mano echándole sangre y está cocinando”. “Ah no, que se vaya para la casa y no venga más hasta que no tenga esa mano sana”. Entonces me fui para la casa, pero como era una infección que tenía ahí y como a diario me mojaba la mano, entonces nunca se me curaba. (Bertha, 52 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

Igualmente, Fermina, una trabajadora doméstica rural de Cartagena, señaló: “allá donde estaba tenía que cuidar también animales domésticos, un gato y un perro, debía recogerle los excrementos al perro, esta situación de estar en contacto diario con los excrementos de estos animales mis ojos empezaron a enfermarse. Yo tengo que aprovechar que voy por la liquidación, pues a raíz de esto yo le dije que no trabajaba más, entonces le pediré que me regale para la consulta”⁹⁸.

Fermina señala en su relato diversas enfermedades y lesiones que, conjugadas con el desconocimiento de sus derechos, describen la cotidianidad en el oficio. Señala que en un anterior trabajo sufrió una fractura, “ella misma [su empleadora] me llevó al hospital, allá estuve 12 días hospitalizada,

nunca me fue a visitar, yo no regresé a ese trabajo; fue mi hija a recoger la plata de los días de trabajo y no me los pagó completos”.⁹⁹

La exposición a cambios bruscos de temperatura es un factor de riesgo mencionado con frecuencia por las mujeres entrevistadas, y es uno de los factores a los que con mayor frecuencia se atribuyen las enfermedades laborales. Elcy y Bertha contaron algunos de los episodios más frecuentes al respecto: el planchado, al combinarlo con abrir y cerrar la nevera o con salir del lugar de trabajo mientras llueve.

Porque a veces sale uno, “ay no, hoy va a hacer sol”, y se pone a planchar. Cuando uno quiere salir de esa casa... se vino el agua. Hay muchos que no consideran, hay otros que sí: “aquí le dejo pa’ los pasajes que es más fácil que usted se vaya en un taxi que la lleve hasta su casa”, pero hay otros que no, “ah, yo no vi que llovió... ¿y eso qué tiene?”. Una vez estaba planchando y le dije a una que tuve: “doña Carolina, ¿me hace el favor y me regala un poquito de agua?”, y me dijo: “¿Y es que usted no la puede sacar?”, le dije: “no, porque yo estoy planchando”, y me dice: “no, es que usted puede planchar y lavar”. Me aguanté con mi sed, porque yo sé que yo soy la que voy a aguantar mis dolores en las manos, yo soy la perjudicada... yo tengo todavía un hijo a quien criar. (Elcy, 47 años, Urabá, 22 de julio de 2016)

Bueno, aquí en las manos se me acalambran, pues también a causa de planchar, que vaya abra la nevera, tráigame jugo, tráigame agua, entonces yo pienso que mis manos acaloradas meterlas por allá, se me acalambran y de ahí hasta un dedo se me ha pesado, vea que no lo puedo mover. Uy, no, se me acalambran que yo no puedo. (Gabriela, 49 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

El uso de sustancias químicas y detergentes sin ningún tipo de protección y sin mayores precauciones, incluso a la hora de manipular estas sustancias para mezclarlas, suele generar episodios de intoxicación entre las trabajadoras: “no le dicen qué consecuencias tiene, qué reacción tiene eso, sino que le dicen: “haga esto!” y no le explican a uno cómo lo hace”,¹⁰⁰ comenta Bertha. “Es como si naciera uno aprendido”, declaraban las mujeres en uno de los grupos focales en Cartagena. Justamente, la naturalización del trabajo doméstico como una actividad

98. Fermina, 48 años, Cartagena, 30 de junio de 2011

99. Fermina, 48 años, Cartagena, 30 de junio de 2011

100. Bertha, 52 años, Urabá, 24 de julio de 2016.

propia de las mujeres, según lo cual se entiende que los saberes en el trabajo no son producto del aprendizaje o la experiencia, hace que se asuma que no son necesarias las precauciones o que la trabajadora, “como nació sabiéndolo hacer, se basta a sí misma”. Esta norma social, sin duda, expone aún más a todo tipo de riesgos la salud y el bienestar físico y mental de las trabajadoras domésticas. A continuación, algunas de las experiencias que nos relatan:

Respecto a los químicos de hacer aseo, a nosotros nos dan límpido y ese ácido, y mire que el químico me estaba comiendo la mano, mire que es diferente esta con esta otra [compara sus manos], la derecha y la izquierda, entonces todo esto se me lo comió el químico. Cuando yo trapeo y cojo la trapeadora sin guantes, no aguanto la rasquiña, el químico se come la huella. Si usted revuelve el blanqueador con el ácido entonces ese químico a usted la puede enloquecer. (Lucila, 43 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

La compañera lo mezcló. Era como que primera vez que iba a hacer aseo y no sabía cómo se hacían las cosas. Ella tenía el baño de los hombres y yo el baño de las mujeres. Entonces ella cogió y empezó a lavar los baños, cuando la veo que viene con los ojos así, y yo: “ay, ¿qué le pasó?”, me dice: “no, vengo mal, mezclé el límpido con ácido y vengo mal”, y yo: “esta pelada se va a matar”, y ahí venía, ella es morena pero venía así como roja, como negra así, eso es malo mezclar eso porque eso se sube y lo intoxica a uno y eso es lo que le da la enfermedad a uno en el tabique y después se le sube al cerebro y empieza a tener dificultad, dolor de cabeza y todo eso. (Lucila, 47 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

Donde yo estaba trabajando, la jefa mía era tan exigente con el baño... Ella si compraba FAB,¹⁰¹ mejor dicho... y Límpido¹⁰² por montón y ese día me hizo que le lavaré ese baño. Le eché Límpido, le eché FAB y un poquitico de agua y me encerré en el baño a lavar. No podía respirar por la nariz y eso me ardía de una manera... (Katiana, 26 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

Como dice la señora, eso no le dicen qué consecuencias tiene, qué reacción tiene eso, sino que le dicen haga esto y no le explican a uno cómo lo hace. Entonces mi patrona me dijo: “la cañería está tapada y vamos a usar soda cáustica con ácido mu-

riático”, y yo le dije: “yo no lo voy a echar porque a mí esos olores me marean”, entonces me dijo: “Es que usted es muy zalamera, venga yo lo echo”, entonces vació eso y eso se hace una bomba, eso explota así. Entonces yo sentí una picazón en todo el cuerpo y yo salí y ella se quedó ahí y calladita se fue, ella se intoxicó. O sea que si yo lo hubiera echado me hubiera intoxicado. Entonces ella salió corriendo y le dijo al marido que la fuera a llevar y la trajera a Apartadó que se sentía mal por el ácido. (Bertha, 52 años, Urabá, 24 julio de 2016)

Sí, me caí de las escaleras, como son embaldosadas, me resbalé. Me golpeé el brazo, o sea, solo sentía dolor, dolor y dolor. Y el día que ellos se fueron para Barranquilla fui y pedí la cita y me mandaron a hacer una radiografía y esto aquí lo tengo un poquitico zafado, lo tengo separado, las dos partes, y me dijeron que no podía ni barrer ni trapear. Yo le comenté a él [su empleador] y le di los cosos [documentos médicos] que le dan a uno y él lo miró y todo, pero a ellos le daba igual... yo seguía trapeando, seguía barriendo y seguía haciendo lo mismo. Todos los días me duele, me hago mucho masaje acá, me echo cualquier... cualquier cosa. (Emma, 35 años, Urabá, 20 de febrero de 2016)

Ella [la empleadora] sí compraba detergente y blanqueador por montón, y ese día me hizo que le lavaré ese baño. Y yo cogí un balde, le eché blanqueador, le eché detergente y un poquitico de agua. Yo me encerré en el baño a lavar, cuando yo siento [que] no podía respirar por la nariz. Cuando ella llegó me tocó salir a caminar por la calle para coger aire. Cuando llegué al hospital, a urgencias, y el médico me dice que tenía todo esto acá quemado [señala su tabique]. (Katiana, 26 años, Urabá, 23 de julio de 2016)

La carga mental, o sea el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete una trabajadora a lo largo de su jornada laboral, tienen implicaciones en la salud física y mental de las mujeres. Para el caso de estudio está determinada, entre otros factores, por el número y simultaneidad de funciones, la sobrecarga de trabajo, así como el limitado disfrute del tiempo de descanso durante la jornada.

La gastritis fue de aguantar hambre, porque “ahorita que termine, ahorita que haga esto”. No comía a tiempo. Y el dolor de cabeza que es un dolor de cabeza muy fuerte como de la tensión, de estar tan ocupada y tengo que estar allí y acá y saber

101. Marca de detergente.

102. Marca de blanqueador.

que tengo que llegar a la casa. (Gabriela, 49 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

[Mis enfermedades] tienen también que ver con mi trabajo, ya que los trabajos que dispongo son de mucho esfuerzo y delicadeza y habilidad para entender todo y hacer las cosas exactamente como son para no tener problemas con mis patronos. (Luz Marina, 41 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

Sin duda, la presión psicológica a la cual están sometidas las trabajadoras en los hogares empleadores y, en particular, considerando que la asimetría en la relación laboral se ve reforzada por las condiciones de precariedad económica de las trabajadoras, termina siendo un componente importante de la carga mental en el trabajo.

Ellos creen que tienen derecho a ponerle a uno tanto oficio porque le están apagando a uno \$650.000. Le dicen a uno: “¿dónde te van a pagar esa plata?, en ninguna parte”. A veces tiene razón, por eso me he quedado allí. Desde hace seis meses me siento enferma de tanto trabajo; el brazo se me duerme y en la noche no puedo dormir, pero es por el mucho trajín. Porque la escoba que me toca tirar ahí y luego el traperero... es mucho para una sola persona. (Marelis, 38 años, Tierra Bomba, 9 de marzo 2016)

El trabajo doméstico ha marcado los cuerpos de las mujeres de muchas maneras. Las manos, los hombros, las rodillas, las caderas... el cuerpo de las mujeres trabajadoras domésticas tocado por el trabajo precario suele acumularse en forma de cansancio, cansancio hasta por la vida.

El dolor que me siento, pues, mucho cansancio aquí en el hombro. Pues pienso que fue a causa de cuando yo era interna que trabajaba en casas de familia. Me tocaba lavar, estregar mucho a mano, ni con cepillo sino a mano porque usted sabe que “no; sin cepillo: a mano”. Yo sentía, así como cansancio y ahora siento que el dolor es más fuerte. Aquí, aquí en la espalda también, mucho cansancio. Yo digo que también tanto trapear, cuando cojo el traperero que me toca hacer un aseo, yo vengo a la casa y ya yo siento ese cansancio, uy, ya. O sea, aquí en las manos y en la espalda. (Gabriela, 49 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

¡Yo si estoy es para ir a urgencias! [risas], me duelen mucho los hombros, el brazo. Una vez fui al médico porque sentía la molestia ahí y me dijo que era porque excedía mucho el cuerpo. Por ejemplo,

bajar cortinas, limpiar techos, entonces todo eso le producía eso: dolor en el estómago, la gastritis también, cuando subo las escalas siento las piernas súper agotadas, me agito, es un cansancio, es como... a veces me tiemblan las piernas. También dolor en el pecho, yo creo que también puede ser porque uno acalorado también abre mucho la nevera o a veces salimos acaloradas al aire. Los talones también, tengo mucha molestia... un dolor, mucho dolor en la espalda que es debido a la trapeada. (Ladice, 42 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

Las manos mías no eran así, mis manos eran unas manos sencillas, que me gustaban los accesorios, las cosas que podía colocarme. Lo mismo los pies. Hoy en día, véanme las manos, las manos se me han crecido. En las noches no duermo por sentir las entumidas y por el dolor. En los pies sufro de una hinchazón; cuando me paro, ustedes ven, yo voy caminando como suavcito porque no aguanto el dolor en la planta de los pies, en los tobillos, y eso es un dolor impresionante. Como si me fueran a arrancar de aquí para abajo [señala su cintura], ya hoy en día ni los anillos ni nada me sirve. (Mercedes, 48 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

Como cuentan Carmen y Ana, no hay ni tiempo para enfermarse.

Tengo que mandar a alguien a que me aparte las citas porque hay que ir corriendo para llegar a tiempo a la casa para hacer los oficios y que todo esté listo. Además, no es que aquí en Cartagena les duelan las enfermedades nuestras, no señora, eso no es así. (Carmen, 55 años, Tierra Bomba, 9 de marzo de 2016)

Cuando estuve trabajando en el Almirante Colón,¹⁰³ yo me caí allá, pero ellos no me ayudaron con eso. Me vine para acá, para la casa, con la intención de volver a regresar después que me sintiera bien, entonces el señor, como yo me traje la ropa, me llamó y me dijo: “Bueno, Ana, como usted se fue a la mala con nosotros, nosotros vamos a ir a la mala con usted. Entonces le voy a pagar los nueve días que trabajó, porque la quincena no se la vamos a pagar completa”, y dije: “bueno, ok, no ha pasado nada págame mis días que igual si usted está actuando mal conmigo yo no lo voy a hacer con usted”. Y ya, y me pagaron mis días y el resto me liquidaron mis seis meses que era lo que me debían de liquidación. (Ana, 38 años, Zipacoa, 09 de julio de 2016)

103. Barrio de la zona sur occidental de Cartagena.

Las trabajadoras hacen énfasis en que, por lo general, quien las emplea no se toma con mucha seriedad los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.

Yo me quemé. Estaba fritando unas costillitas de cerdo ahumadas y el trinche ese arriba era de palo y al hacer la fuerza para que fritara bien, se me partió y se me vació y yo la llamé enseguida. Cuando yo la llamé me dijo que me echara Colgate,¹⁰⁴ que me echara mucho Colgate ahí. Como que le dio mucha lástima, y al tiempo, a los días fue que buscó otra muchacha para que me reemplazara a mí y yo seguí incapacitada. No me pagó la incapacidad. Le pagó a la muchacha para que me reemplazara. (Ladicel, 42 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

Ni descanso, ni médico, nada. Un día me enfermé con un dolor acá [señala el costado derecho inferior de su abdomen], me dio tanto miedo... yo pensé que era una apendicitis, la señora lo único que me dijo fue: “vaya y se recuesta un ratito, tómele esta pastilla iy ya! Cuando se le pase baja para que se ponga a hacer tal cosa”. Así de que: “vete para el médico, tómate el día de descanso”, ¡jamás! (Alicia, 51 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

Las mujeres entrevistadas señalan la doble carga laboral como un claro factor de riesgo para su salud. En particular, al tratarse del trabajo doméstico, lo es todavía más, pues el trabajo no remunerado que realizan en sus hogares antes y después de sus jornadas laborales, al verse sumado con el trabajo doméstico remunerado, se convierte en una extensa jornada realizando básicamente el mismo tipo de funciones y tareas de manera repetitiva. Así lo describen Federica y Luz Marina:

Las afectaciones de la mujer en la casa son todavía peores a las del trabajo que se realiza en otra parte, porque nosotras todo el día funcionamos, y son las nueve, diez de la noche y todavía estamos funcionando, y enseguida se nos acumula el otro trabajito, entonces no tenemos descanso y muchas veces ni siquiera comemos. Y, aparte de eso, todas esas tensiones que tenemos todo el día nos va generando un estrés postraumático que se refleja en todas las articulaciones del organismo. (Federica, 64 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

Como a uno le toca madrugar desde tan temprano pa' uno dejar también sus cosas en su casa hechas,

y llega a su trabajo a hacer lo mismo... porque eso es la repetición de la repetidora: tú te levantas acá en tu casa a las tres de la mañana, coges y sacudes, barres, haces tú cafecito, le haces el desayuno a los pelados, gracias a Dios ya los míos están ya grandes, ya la última va a cumplir 19 años y ya yo hago el café; pero ella, si quiere desayunarse, ella se levanta y fritada su plátano, salchicha, huevo, lo que haya, ya yo por ese lado no... Pero cuando el compañero que tengo (está trabajando construcción), a mí me toca empacarle desayuno y dejarle el almuerzo listo para cuando él viene a la casa. (Luz Marina, 41 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

El cuidado, como trabajo también emocional, tiene implicaciones en la salud mental de las mujeres. En este caso, el trabajo emocional se convierte en parte de la carga mental de las trabajadoras:

Y muchas veces la persona tiene una enfermedad que no es contagiosa físicamente, pero psicológicamente lo enferma a uno. Yo me fui a trabajar a Medellín, y cuidé a una señora que tenía cáncer en los pulmones. Yo me acostaba, pero no dormía. Ella tenía un timbre en la habitación de ella que era en el primer piso, y yo en el segundo piso. Entonces ella [presionaba el timbre], y yo: “¡ay!, ya se va a morir esa señora”, y salía corriendo y me decía: “¡ah!, no, Gabrielita, yo era para ver si usted estaba pendiente”, y yo todas las mañanas que me levantaba era así: “¡ay!, sería que ya se murió doña Yolanda”. Eso a mí me fue enfermado. Se me inflamó el colon, me tuvieron que hospitalizar aquí en Apartadó, me puse mal de que ella decía: “ay, Dios mío, este dolor. Y esa quejadera me fue enfermado a mí. (Gabriela, 49 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

*A mano limpia: De la falta de dotación y elementos de protección para realizar las tareas. “Tienen una idea de que si uno usa guantes entonces las cosas no quedan limpias”.*¹⁰⁵

Una vez me corté con un vaso, que yo me corté, pero como ella me regañaba, el vaso se me cayó. Entonces yo no quería que ella se diera cuenta que el vaso se me había partido. Entonces yo lo lavé y a mí se me olvidó que el vaso se me había partido, entonces le metí la mano para lavarlo y se me cortó, me cortó todo este dedo por aquí. Y me dijo: “vea, ya dañó los vasos y usted que no tiene plata, y usted que no gana ni con qué pagar ese vaso”.

104. Marca de crema dental.

105. Carmen, 55 años, Tierra Bomba, 9 de marzo de 2016

Yo misma vine y me amarré el dedito y me quedé así. (Bertha, 52 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

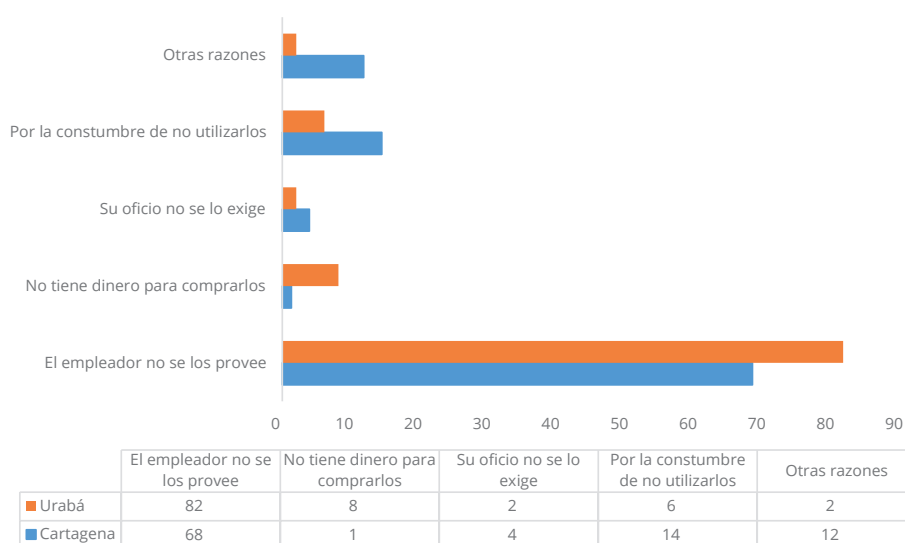
Esta experiencia que relata Bertha refleja la realidad de miles de trabajadoras en el país, así como la calificación de prescindibles que suele dársele a los elementos de protección para el trabajo y la menor importancia que se le da a los riesgos laborales. A la mayoría de las trabajadoras no les son otorgados los uniformes ni la dotación adecuada para la realización de su trabajo en condiciones de seguridad.

Las trabajadoras domésticas en ambas regiones refirieron en su mayoría no recibir elementos de protección por parte de sus empleadores para realizar las

tareas. El 58 % y el 83 % en Cartagena y Urabá, respectivamente, señaló que su empleador no le provee de elementos de protección para realizar su trabajo.

Cuando yo trabajaba de interna siempre pedí guantes, pero nunca me los dieron. Algunas patronas tienen una idea de que si uno usa guantes entonces las cosas no quedan limpias. Algunas de nosotras también cometemos ese error, tal vez porque en nuestras casas hacemos oficios sin guantes, y entonces en los trabajos hacemos lo mismo, piense en mí que esa casa tenía cinco años para mí solita, a mí me tocaba todo ese oficio. Yo no descansaba. (Carmen, 55, Tierra Bomba, 9 de marzo de 2016)

Gráfico 24. Porcentaje de trabajadoras domésticas, según razones por las que no utiliza elementos de protección en su trabajo, Cartagena y Urabá, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT, ENS (2016).

Resulta bastante llamativo el comentario de Carmen, en el sentido de resaltar las prevenciones frente al suministro de los elementos de protección por parte de los empleadores. Su experiencia es, asimismo, congruente con los resultados de las encuestas aplicadas para Cartagena y Urabá, según las cuales la razón más relevante señalada por las trabajadoras participantes en relación con el no uso de elementos de protección es que no les son proveídos por el empleador, índice que asciende al 68 % y al 82 % en Cartagena y Urabá, respectivamente. Las proporciones restantes obedecen a las razones dadas por estas mujeres, que se corresponden con falta de información y ejercicio de sus derechos, como decir que el oficio no lo exige o que no cuenta con dinero para comprarlos (siendo ello una obligación

de quien emplea), o que no acostumbran usarlos.

Así relatan algunas de las trabajadoras entrevistadas las afecciones a su salud por no contar con los elementos de protección requeridos para reducir los niveles de riesgo en la realización de las tareas:

Un día me pelé los dedos limpiando esas paredes con límpido y otras cosas... y cuando ya vi que tenía los dedos pelados y le comenté [a mi empleadora], me dijo que le dijera a la otra [trabajadora] que me prestara los guantes, eso fue todo. (Ladichel, 42, Urabá, 22 de julio de 2016)

Cuando uno hace aseo en las casas de familia muchas veces no le dan a uno guantes, cosas así de protección para las manos. Entonces a uno le toca utilizar lo que es el límpido y todos esos

químicos sin nada. Eso se encarga de quemarle las manos a uno. Vea por ejemplo yo... [muestra sus manos], gracias al químico porque quema. (Rosa, 50, Urabá, 24 de julio de 2016)

Pero le dicen a uno: “me va a lavar el patio y me hace el favor y me le echa esto”. Pero no le dice a uno que toca utilizar guantes porque no los compran. Tendría que utilizar tapabocas, pero no lo compran; y uno que no sabe y va a hacer su trabajo, coge el balde y echa el agua, echa el ácido, cuando ya se empieza a estregar el patio sientes que los ojos te van llorando agua, sientes que no puedes respirar porque eso es muy fuerte; claro: te estás intoxicando. (Luz Marina, 41 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

De este modo, el 62 % y el 81 % de las trabajadoras entrevistadas en Cartagena y Urabá, respectivamente, refirió no recibir uniformes de trabajo. Viviana refiere que el trabajo por días y por horas limita todavía más las posibilidades de contar con dotación y elementos de protección para el trabajo:

Utilizan el medio tiempo o el trabajo por días para no pagarnos nada de eso ni darnos uniformes, para no tener el problema de que uno les diga: “usted tiene que pagarme uniformes, tiene que darme esto, tiene que darme aquello”, para decir: “eso le toca a usted traerlo de su casa, traerse una ropita vieja. (Viviana años. 30, Urabá, 24 de julio de 2016)

Entre las mujeres entrevistadas se encuentran algunas posturas divergentes en relación con el uso de los uniformes. Para algunas de ellas el uniforme tiene que ver simplemente con un asunto de dotación para el trabajo, si bien no es comúnmente suministrado por quienes las emplean.

Nos llamaron allá, que sí, “que vamos a cogerles unas medidas”. Y yo: “qué rico, nos van a dar uniformes”. ¿Uniformes? Nos tomaron las medidas, inmediatamente que nos iban a pagar nos descontaron ese uniforme. Prácticamente la platica que nos ganamos, [tengo] ese uniforme arrumado... voy a entregar ese uniforme, yo necesito mi plata. (Luz Elena, 45 años, Urabá, 21 de marzo de 2017)

Lo que estuve escuchando de las compañeras es que no les dan uniformes, o sea, su ropita que uno utiliza en la casa es para trabajar, allá se mancha, se tizna y hay que trabajar con eso. No hay dotación. (Katiana, 26 años, Urabá, 23 de julio de 2016).

Para otras, el uniforme es un instrumento de diferenciación de clase y, como tal, se rehúsan a usarlo. En

algunos casos, las mujeres comentan que es el único elemento que reciben de sus empleadores que tienen ese afán de diferenciación, y que incluso, en el caso de las trabajadoras internas, se les exige llevarlo aun en sus días de descanso, si permanecen en el domicilio del empleador. Veamos algunos de sus comentarios.

En todo el tiempo que trabajé me dieron dos veces ropa de trabajo; cuando era jovencita, la primera, y ahora que trabajé, los últimos días me dieron el mero vestido, ese vestido grande que le dan a uno, ni zapatos, ni tapabocas, ni guantes, nada de eso, solo ese vestido como para identificarlo a uno que uno es la empleada de esa casa. Que ahí viene la empleada y esa es la empleada, eso es lo único que le han dado a uno. (Bertha, 52 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

A mí no me gustaba, no sé, feo; como identificar a uno que es la sirvienta. No me gustaba. Una vez me pusieron la bolsa en la cocina, me pusieron el uniforme, la que va por encima. No me pusieron zapatos, y yo dije: “no, yo no me voy a poner eso, yo trabajo así con mi ropa, yo sé que es lo que vine a hacer aquí”. (Ada, 38 años, Urabá, 23 de julio de 2016)

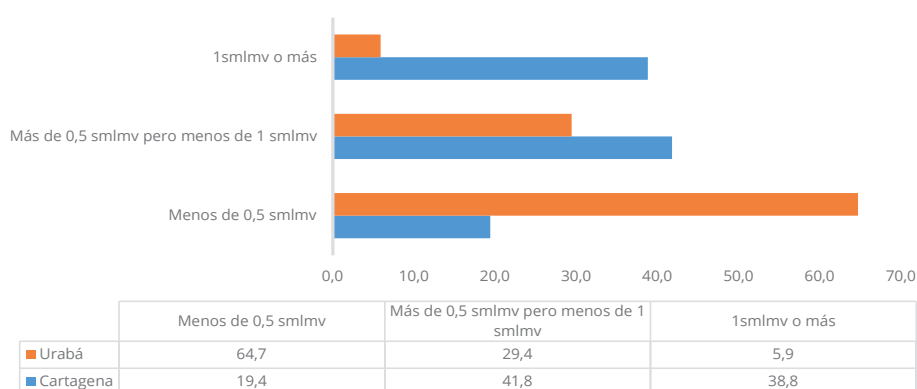
A mí me tocó, como dice la señora, si la otra era muy grandota, entonces uno venía bajito, entonces ya eso quedaba como si fuera una monja. Ellos le decían a uno: “en ese cajón esta la ropa de trabajo, el uniforme que usan ustedes”. Y si uno va por ejemplo un domingo que uno sale, se tiene que colocar el uniforme si se va a quedar aquí, si va a salir sí, pero si se va a quedar aquí tiene que ponérselo. (Bertha, 52 años Urabá 23 de julio de 2016)

De la remuneración exigua y las otras transacciones: la subasta de la precariedad: “Una trabaja porque tiene sueños”¹⁰⁶

“Le ponen precio al trabajo de una. No es que lo van a dialogar contigo, no... te pagan lo que quieren”, señalaba Marelis (Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas, Cartagena, 22 de octubre de 2016), con esta frase que recoge lo que viven las demás mujeres trabajadoras de su región, así como las del Urabá. En Cartagena, el 61 % de las trabajadoras encuestadas gana menos de un salario mínimo; de hecho, el 19 % gana menos de la mitad. En el caso de Urabá, se encontraron salarios todavía más precarios, de tal manera que el 65 % de las mujeres devenga menos de medio salario mínimo y únicamente el 6 % alcanza a percibir uno o más.

106. Patricia, 51 años, Urabá, 21 de julio de 2016.

Gráfico 25. Porcentaje de trabajadoras domésticas, según salario mensual, Urabá y Cartagena, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT D, ENS (2016).

Sí, es una esclavitud, y yo: “eh, así como va todo el mundo, va hablar a la radio, debieran de hablar en la radio y decir, decir que todas las dueñas de sus casas, que tienen sus trabajadoras, subir el sueldo y no pagar 150, ni 200 mil pesos, que eso no es justo”. Porque yo puedo decir: “no, es que uno por 200 mil pesos no puede trabajar”, y, pero si otra persona dice: “yo sí lo haría” ¿qué más hace uno? (Elcy, 47 años, Urabá, 22 de julio de 2016)

Las condiciones generalizadas de pobreza entre las trabajadoras domésticas propician la aceptación de condiciones laborales precarias, donde el espacio para la negociación con la persona empleadora potencial es, prácticamente, inexistente. Asimismo, a partir de la sobreoferta de mano de obra femenina para la realización de este oficio, los salarios tienden a mantenerse por debajo del mínimo y, en muchos casos, a mostrar una tendencia a la baja.

Como mencionaba Elcy, estos salarios tan precarios no son para nada justos, pero la necesidad de supervivencia, que limita la elección libre del empleo, obliga a su aceptación. “Hay mucha gente en la calle muriéndose de hambre”, comentaban las trabajadoras entrevistadas, es una frase que se escucha comúnmente por parte de quienes emplean a estas mujeres para obligar a la trabajadora a aceptar trabajos precarios. Esta es una suerte de subasta de la precariedad, un mercado de la humillación que Elcy retrata muy bien cuando dice:

Yo me salgo, supongamos, y viene otra y le ofrecen el mismo trabajo. Y ella se da cuenta que son 200, y dice: “yo por 200 no le trabajo a nadie”. Esa llegó y lo despreció. Y viene otra que sabe que yo lo dejé

porque me conseguí otro que me pagaban más, entonces viene y lo coge. (Elcy, 47 años, Urabá, 22 de julio de 2016)

Para decirlo de otra forma, la coerción de la precariedad crea condiciones de trabajo forzoso al limitar la libre voluntad, tras tomar ventaja de la pobreza de las trabajadoras. Así lo explica Elcy: “pero uno por la necesidad, como dice el dicho: ‘la necesidad tiene cara de perro’”.¹⁰⁷

A la luz de tal precariedad se les indagó sobre el efecto que sufren sus salarios en cuanto a los gastos que deben hacer para cubrir sus necesidades. Se encontró que un 86 % de las trabajadoras en Urabá alcanza a cubrir sus gastos de alimentación; en un 39 %, las facturas de servicios públicos; un 26 % cubre sus necesidades de vestuario y un 22 % llega a los gastos de educación de su familia. Observamos que solo un 20 % cubre sus gastos de vivienda, un 11 % cubre la recreación de su familia, y únicamente a un 10 % le rinde para suplir sus gastos de salud.

Estas cifras son aún más bajas en la ciudad de Cartagena. Allí solo un 56 % de las trabajadoras alcanza a cubrir sus gastos de alimentación, y un 42 % puede pagar los servicios públicos. En menores proporciones se encontró que un 16 % pudo pagar la vivienda en la que habitaba, un 14 % la educación, un 12 % el vestuario, y una mínima fracción de trabajadoras cubrió la recreación y la salud de sus familias, con un 2 % y un 1,4 %, respectivamente.

Los salarios precarios limitan las posibilidades de movilidad social de las trabajadoras domésti-

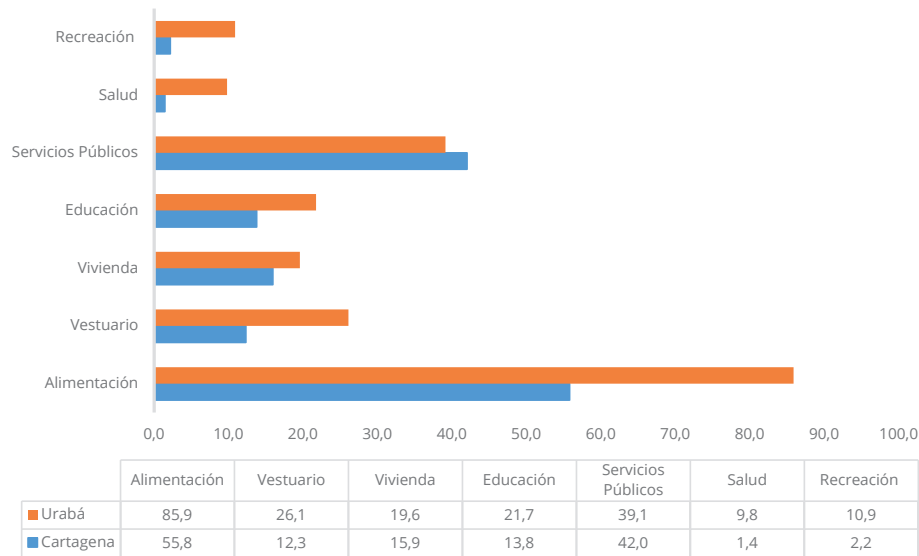
107. Elcy, 47 años, Urabá, 22 de julio de 2016

cas y de sus familias. En las conversaciones con las mujeres fue común escuchar expresiones como: “lo hago por mis hijos, para que no les toque hacer lo mismo”. Patricia comentaba:

Una trabaja porque tiene sueños. Hay muchas que trabajan, quieren comprar su casita, su apartamento: no pueden. Hay muchas que trabajan pa’

tener una cuentita de ahorros, pa’ ver si algún día se hacen a una casita. No les alcanza, porque los servicios llegan muy caros. Vea la comida como está de cara ahora, entonces... si se jalan una oreja no se alcanzan la otra; eso es por toda parte el problema, de que lo poquito que uno gana prácticamente no alcanza. (Patricia, 51 años, Urabá, 21 de julio 2016)

Gráfico 26. Porcentaje de trabajadoras domésticas, según gastos que alcanza a cubrir con su salario, Urabá y Cartagena, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT, ENS (2016).

Debido a los estereotipos relativos a las aspiraciones, preferencias y capacidades de las mujeres, son ellas quienes predominantemente se desempeñan en profesiones relacionadas con el cuidado. A menudo, las calificaciones consideradas “femeninas”, tales como la destreza manual o las calificaciones necesarias para las profesiones relacionadas con los cuidados, son infravaloradas e incluso despreciadas, en comparación con las calificaciones tradicionalmente “masculinas”, tales como el levantar cargas (OIT, CEACR, 2007). En efecto, la subvaloración social del trabajo doméstico conlleva también la subvaloración de las calificaciones y los esfuerzos requeridos para realizar las tareas, lo que se ve reflejado en los niveles de salarios.

Los hombros, la cadera... todo mi cuerpo tiene que ver con mi trabajo, ya que los trabajos que dispongo son de mucho esfuerzo y delicadeza, y habilidad para entender todo y hacer las cosas exactamente como son, y no llegar a tener proble-

mas con mis patronos. (Luz Elena, 45 años, Urabá, 21 de marzo de 2017)

Esta subvaloración es de doble vía, de tal manera que también se encuentra entre las trabajadoras entrevistadas en los relatos que hablan de las percepciones sobre su propio trabajo. Ellas lo identifican como “complemento”, cuando viven o han vivido en pareja: “yo empecé a trabajar cuando él se quedó sin trabajo, para ayudar en algo para los gastos”; pero, además, así se legitima su bajo salario, su desempeño en trabajos no calificados o a domicilio y la flexibilización de su vinculación laboral (medio tiempo, temporal, por días, por horas): “a uno le pagan mal porque para este trabajo no hay preparación”;¹⁰⁸ “eso uno lo hace viendo a su mamá, uno nace como aprendido”.¹⁰⁹

Yeny Hurtado, de Sintrasedom, instando a sus pares a valorar el trabajo doméstico que realizan, dijo:

108. Yoli, 38 años, Tierra Bomba, Bolívar, 2016

109. Octavia, 58 años, Cartagena, 2015

El trabajo doméstico nunca se va a acabar, porque es que siempre van a haber casas, siempre van a haber niños que cuidar. Nosotras tenemos que empezar a empoderarnos y saber que nuestra mano de obra es calificada y es la mejor. Yo tengo que creerme por lo que yo hago, todo en el marco del respeto, yo tengo que respetar a mi empleador porque es un ser humano, pero yo también soy un ser humano, el hecho de que él tenga una cuenta bancaria, tenga unos estudios y yo sea una persona iletrada, no lo hace mejor que yo, el no vale más que yo, valemos igual (Yeny, Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas, Cartagena, 22 de octubre de 2016)

En efecto, es bastante común que entre las mismas trabajadoras se refuerce la idea del *no trabajo* en relación con el cuidado, como una categoría de trabajo que no necesita cualificación, o simplemente porque las mujeres *nacimos para hacerlo*. Tal situación profundiza su desvaloración social, pero, además, que es lo más grave, como lo plantea Londoño, “no reconocer la sobrecarga, en tiempo y esfuerzo, que significa realizar actividades productivas, comunitarias y de cuidado deriva en un detrimento de la calidad de vida de las cuidadoras” (Oxfam, 2016).

Una situación que se encuentra de manera generalizada entre las trabajadoras domésticas en los casos estudiados es que los bajos salarios percibidos no alcanzan a cubrir la totalidad de las necesidades básicas, y mucho menos cuando se trata de mujeres cabeza de familia. Como señalaba Laura, una joven urabaense de 22 años al ser encuestada: “con eso... si uno tapa un hueco no puede tapar el otro hueco”.¹¹⁰ Así mismo se expresa una de las mujeres participantes en uno de los grupos focales en Urabá:

Muchas veces las madres cabeza de familia, y que trabajamos pa' sostener nuestros hogares, nos toca mandar a nuestros hijos sin desayuno y sin plata, porque no tenemos en el momento para darles, y esperar hasta el mediodía a los niños para comer, porque en realidad no podemos conseguir en la noche para el otro día mandarles desayuno para la escuela o darles la monedita para que ellos compren allá. (Trabajadora doméstica, grupo focal, Urabá, 24 de julio de 2016)

En muchos casos, esto ha generado que las mujeres, con el fin de tener ingresos que les permitan tener una vida digna, busquen realizar oficios com-

plementarios, y los encuentran por lo general en la informalidad. El 27 % de las trabajadoras domésticas entrevistadas en Cartagena y el 17 % en Urabá tienen un segundo empleo con el que pretenden cubrir sus necesidades económicas con los ingresos complementarios que obtienen con este. Estos empleos adicionales están relacionados frecuentemente con actividades de cuidado, como ser camarera, preparar y vender alimentos, trabajar en la cocina de un restaurante o cuidar personas enfermas; en el caso de Cartagena, el 30 % de las mujeres entrevistadas señaló que su segundo empleo comprende a actividades también relacionadas con el cuidado.

Angélica, una trabajadora doméstica de Urabá que inició en este oficio a los 16 años, menciona al respecto:

Yo con mis ventas quincenales me hago 400, porque yo en 15 días hago dos actividades. Por ejemplo, una semana hago rellenas, la otra semana hago los tamales... entonces recibo dos pagos. Saco el plante y a veces me quedan 300, 400, 350, y así... libre del plante de cada una de las actividades. Por estos días, no; porque ya cobré. (Angélica, 32 años, Urabá, 22 de julio de 2016)

Rosa por su parte comentó: “yo he vendido pescado, he vendido rellenas, arroz con leche, empanadas, he tenido ventas así distintas, por las noches, en la calle en restaurantes”.¹¹¹

En el caso de Urabá, el trabajo en las bananeras es otro de los oficios complementarios más comunes entre las trabajadoras domésticas entrevistadas. Comenta Luz Marina:

[También voy] a una finca a repicar el banano, el banano que no va a ser exportado, que no se va a utilizar. Buscaban mujeres porque el banano se pudre, entonces lo cogieron para abonar con el mismo banano, y a mí me tocó ocho días a remachar, (remachar le dicen a eso), es picar los gajos todo el que se cae por el viento. (Luz Marina, 41 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

La complejidad de las relaciones laborales entre la trabajadora y las personas a quienes prestan sus servicios, también afecta su remuneración. Por ejemplo, son comunes los casos en los cuales se descuenta arbitrariamente del salario el valor de objetos dañados o perdidos. Como la que se describe en el siguiente testimonio, que es una de muchas

110. Laura, 22, Urabá, 18 de febrero de 2016

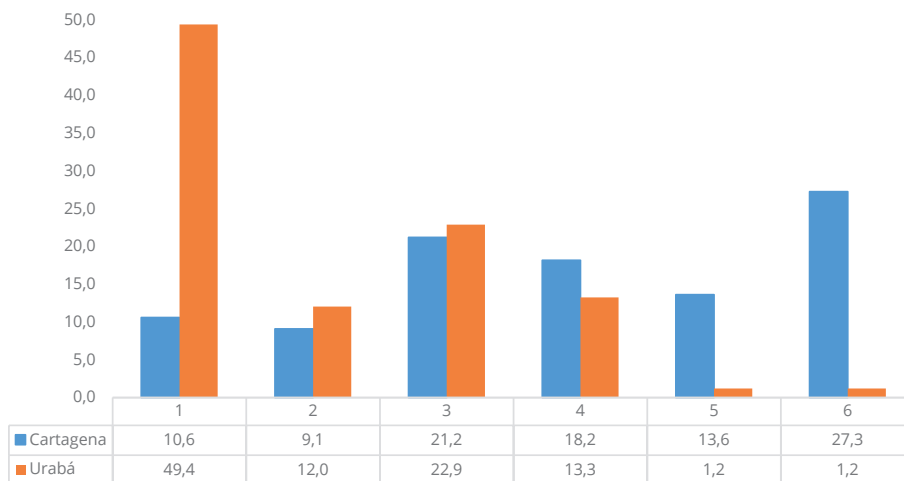
111. Rosa, 50 años, Urabá, 24 de julio de 2016

situaciones relacionadas por las trabajadoras domésticas entrevistadas:

Me acuerdo del angelito. Yo estaba sacudiendo y cogí el pesebre con cuidado para ponerlo en la mesa del comedor, y se cayó... se cayó el angelito y se partió. Entonces, cuando terminé de hacer el aseo yo le dije: “ay, vea doña Ángela, a mí se me partió el angelito del pesebre, pero fue un accidente porque fue mientras lo ponía, una alita que se le partió, porque no se desbarató, sino que fue una alita”. [Me dijo] que con lo que ella me iba a pagar, de ahí tenía yo que ir a comprar el angelito del pesebre y ponerlo donde estaba, y así como estaba. El angelito me valió 20 mil pesos porque a mí ella me mandó para la parte más cara, y me pagó 35 mil pesos por el aseo, entonces me quedó 15 mil pesos, mejor dicho, me pagó 15 mil pesos por el aseo y no volví... no volví más. (Viviana, 30 años, Urabá, 21 de marzo de 2016)

Ahora bien, al referirse al estrato socioeconómico del lugar donde laboran, se halló que del total de encuestadas que respondieron a esta pregunta, un 41 % de las trabajadoras de Cartagena ejercían su labor en un hogar de estrato 5 o 6, contrario a lo que sucede en la región del Urabá, donde el 49,4 % de las trabajadoras refirieron trabajar para un hogar estrato 1. Analizar esta distribución es fundamental, pues ayuda a comprender, justamente, los puntos de intersección entre el trabajo doméstico y del cuidado remunerado y no remunerado. Así pues, en Urabá aparece de manera más clara la tendencia nacional de las mujeres en los estratos socioeconómicos más bajos a cubrir sus necesidades de cuidado con la contratación de otras mujeres como trabajadoras domésticas, por lo general, en condiciones precarias de trabajo, como se explicó en el capítulo anterior.

Gráfico 27. Porcentaje de trabajadoras domésticas, según estrato socioeconómico del lugar donde labora, Urabá y Cartagena, 2016



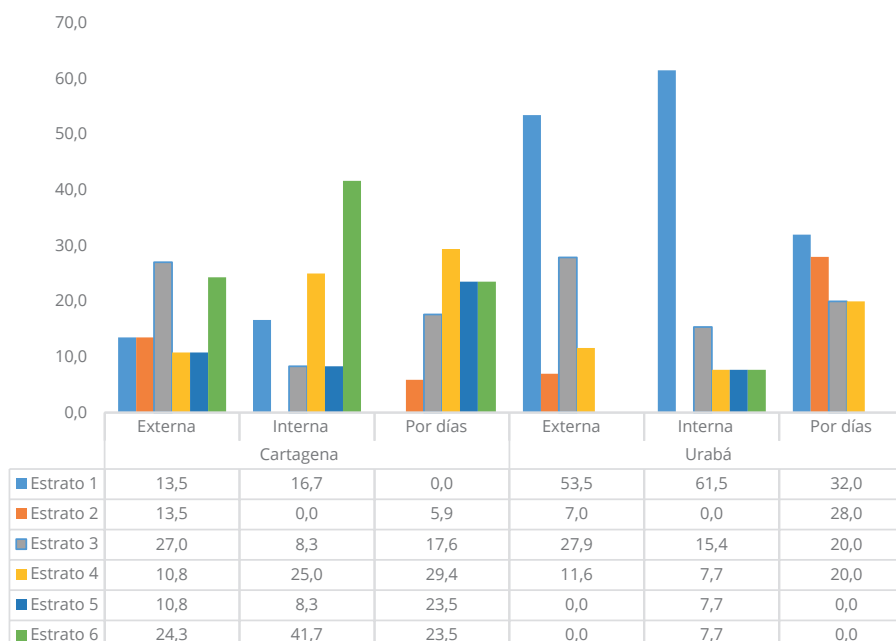
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT-D, ENS (2016).

Elcy y Gabriela describieron en sus vivencias cómo en ocasiones quien las emplea está en iguales o peores condiciones socioeconómicas que ellas:

La verdad es que uno sabe que ya hay un salario mínimo, pero la mayoría de aquí de Apartadó no pagan eso. Uno pregunta: “¿cuánto pagan?”, “¿no paga más?”, ya el salario mínimo subió”. “No, a mí no me da”. Ese es el golpe de ellos: “a mí no me da”, y si le pago a usted no me da para tal cosa y si pago tal cosa no le pago a usted”, y uno con ganas de trabajar y necesidad. (Elcy, 47 años, Urabá, 22 de julio de 2016)

Muchas veces sufrimos las cosas en la casa de uno y en el lugar de trabajo porque a mí, a pesar de que no tuve trabajos tan malos, hubo trabajos que sí fueron algo frustrantes, porque la señora era igual de pobre que yo. Digo, y se levantaba y me decía: “esta media cebollita”, yo tenía que hacer milagros con lo que ella me dejaba, la papita, el pedacito de tomate, la cebolla para poder hacer comida, y luego llegaba a mi casa y no había nada qué hacer: ¿yo qué hago? Entonces es tan frustrante... porque donde estás trabajando, bien restringido, y llegas a la casa y lo mismo. (Gabriela, 49 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

Gráfico 28. Distribución de las trabajadoras entrevistadas, según estrato socioeconómico del hogar empleador y según modalidad bajo la que presta el servicio, Urabá y Cartagena, 2016



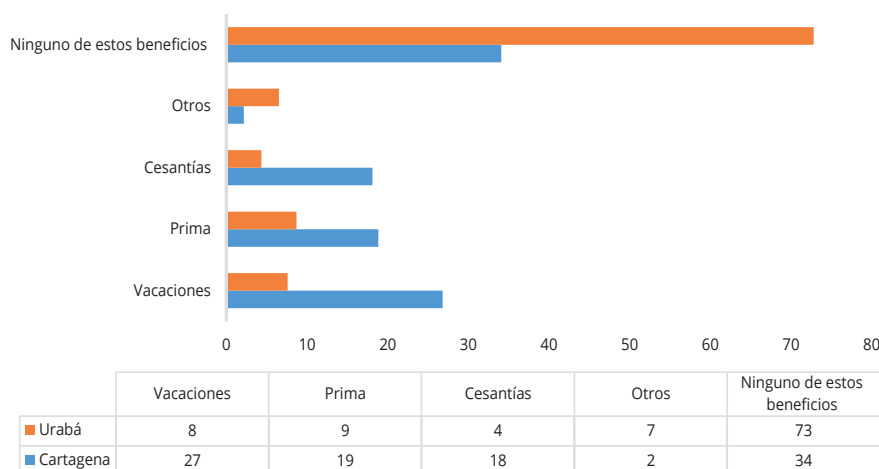
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT, ENS (2016).

En efecto, mientras las familias de los estratos socioeconómicos más bajos no cuentan con acceso suficiente a servicios de cuidado, la realidad es que contratan mujeres trabajadoras domésticas para suplir esta necesidad y, como es apenas lógico, sin tener la posibilidad de garantizar los costos laborales vinculados a un trabajo en condiciones dignas.

En Cartagena parece que hay una mayor distribución de las trabajadoras domésticas según el estrato socioeconómico del hogar empleador, con una prevalencia en los estratos más altos, como

pudo observarse en el Gráfico 26. Sin embargo, y como es evidente, esto no es garantía para que las trabajadoras tengan acceso a sus derechos laborales y, particularmente, a un salario digno. Es claro entonces al observar las cifras que, mientras en Cartagena son los estratos más altos los principales empleadores de servicio doméstico, en la región del Urabá son los estratos más bajos los que concentran a las trabajadoras domésticas; solo para la clase media parece equipararse el número de trabajadoras en ambas regiones.

Gráfico 29. Porcentaje de trabajadoras domésticas, según acceso a vacaciones remuneradas, prima de servicios y cesantías, Urabá y Cartagena, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT, ENS (2016).

Al analizar en detalle la distribución de las trabajadoras por estrato socioeconómico del hogar empleador según la modalidad de trabajo, se encuentran resultados muy llamativos. En Cartagena los hogares de estrato 6 (42 %) aparecen como los empleadores más significativos en el trabajo doméstico interno, mientras que en Urabá son los hogares del estrato 1 (62 %). En relación con la modalidad de externa, en Cartagena aparecen los hogares de estrato 3 como los mayores empleadores (27 %), seguidos por los de estrato 6 (24 %), mientras que, para Urabá son igualmente los hogares de estrato 1 (54 %) y 3 (28 %). En la modalidad de trabajadoras por días, aparece que en Cartagena se concentran mayormente en el estrato 4 (29 %) y en Urabá en el estrato 1 (32 %). De este modo, el caso de Urabá es particularmente preocupante, considerando que, para todas las modalidades de trabajo doméstico, los hogares en los estratos socioeconómicos más bajos son los que más demandan estos servicios.

También interesa analizar, en relación con la remuneración, los hallazgos en cuanto al acceso a vacaciones remuneradas, prima de servicios y cesantías o seguro de desempleo. La noción de remuneración abarca a todos los componentes de esta: directa e indirecta y derivada de la relación del empleo, de tal manera que es comprensiva, pero va más allá del salario.¹¹² La remuneración se deriva de la interpretación del Convenio 100 de la OIT, que habla sobre la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, descrito por el Comité de Expertos en

112. Sobre la definición de remuneración, en el artículo 1 del Convenio 100 de la OIT, se señala como comprensiva de “el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último”. Esta definición, expresada en los términos más amplios posibles, trata de asegurar que la igualdad no se limita al salario básico u ordinario ni pueda restringirse en modo alguno por disquisiciones semánticas.

La expresión “cualquier otro emolumento” hace que el Convenio abarque elementos tan numerosos como diversos. Durante los trabajos preparatorios de este, la comisión competente de la Conferencia prefirió la frase de alcance general “cualquier otro emolumento”, y descartó otras fórmulas que hacían referencias específicas. Asimismo, el agregado de las palabras “directa o indirectamente” tenía como objeto incluir ciertos emolumentos que el empleado no paga directamente al trabajador interesado; por ejemplo, prestaciones por vacaciones, pagadas con cargo a un fondo común, administrado por los empleadores o los trabajadores (Conferencia Internacional del Trabajo, 72.^a Reunión, 1986).

Aplicación de Convenios y Recomendaciones de esta entidad. De este modo, “emolumentos”, como las vacaciones remuneradas, la prima de servicios, así como las cesantías o seguros de desempleo serían parte de la noción de remuneración.

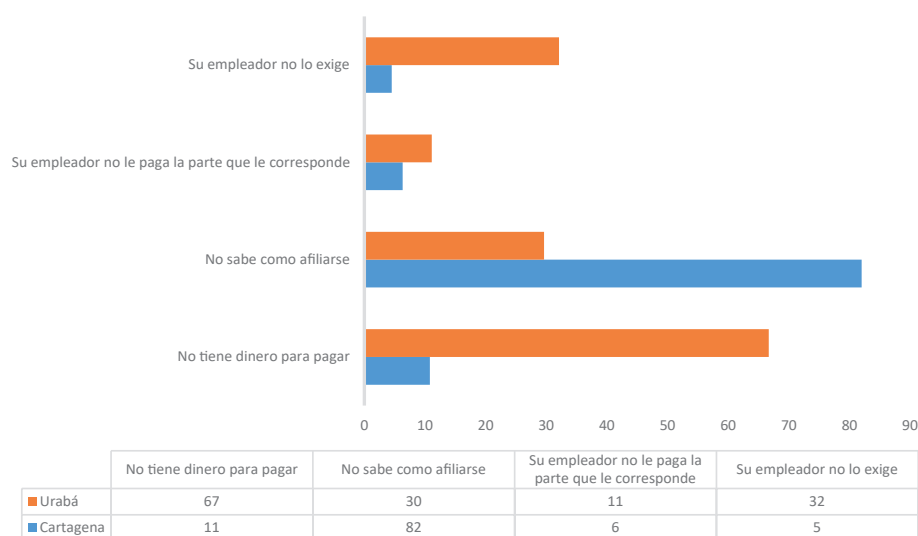
Las vacaciones remuneradas son un componente importante en relación con el tiempo de trabajo. Junto con la limitación de las horas semanales de trabajo y la garantía de períodos adecuados de descanso, las vacaciones remuneradas complementan las medidas de bienestar general de las trabajadoras domésticas, proveyendo suficiente tiempo de descanso al año. Dada la especificidad de la relación de trabajo, las vacaciones remuneradas no son meramente un asunto de derechos sino también de libertad personal en relación con el uso del tiempo y la forma en que la trabajadora puede disponer de él (OIT, 2013). El tema del descanso semanal y de las vacaciones remuneradas adquiere especial relevancia en el caso de las trabajadoras domésticas que migran a las ciudades desde sus regiones de origen, sea por causas de migración económica o de desplazamiento forzado, pues dependen de sus tiempos de descanso para reunirse con sus familias.

Para Maritza, el derecho a las vacaciones es un engaño. Ella relata lo que pasaba cuando quería gozar de un tiempo de vacaciones para descansar:

Mis patrones nunca me negaron los 15 días de vacaciones al año. Yo me iba a descansar, pero ellos conseguían a otra mujer para que me reemplazara. A mí no me pagaban ese tiempo. Yo me iba simplemente a descansar a la casa, a pasarla mal por el lado de que no tenía dinero, pero al menos descansaba. De tres años para acá entonces yo les dije que no me iría, que trabajaría esos 15 días; que no quería más vacaciones, pero ellos no aceptaron porque yo les dije que me pagaran esos días a mí. Es decir, que yo quería una plata extra. Ellos no lo permitieron, entonces yo desde que entré a la investigación me fui dando cuenta que eso de las vacaciones con ellos era todo un engaño (Maritza, 51 años, Cartagena, 05 de marzo de 2016)

La mayor parte de las trabajadoras del sector del servicio doméstico se ven excluidas de estos beneficios de ley. El 72 % y el 34 % de las trabajadoras entrevistadas no tiene acceso alguno a estos beneficios. Como puede observarse en el Gráfico 29, el acceso a estos emolumentos es relativamente mayor en Cartagena que en Urabá.

Gráfico 30. Porcentaje de trabajadoras domésticas, según razones por las que no está afiliada a un fondo de cesantías, Urabá y Cartagena, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT, ENS (2016).

En Cartagena tan solo un 27 % de las trabajadoras recibió vacaciones remuneradas, un 19 %, su prima de servicios, y otro 18 %, las cesantías, mientras que un 2 % recibió otro tipo de beneficios. Por su parte, en la región del Urabá el número de trabajadoras que se vieron amparadas por estos beneficios laborales fue mucho menor: únicamente el 9 % de las trabajadoras disfrutó de su prima de servicios, el 8 % recibió vacaciones remuneradas y tan solo el 4 % obtuvo sus cesantías; en tanto que el 6,5 % recibió otro tipo de beneficios. Lo que deja al 73 % de las trabajadoras de Urabá completamente excluidas de cualquier tipo de beneficio por su trabajo.

Al preguntar a las trabajadoras por las razones por las cuales no se hallaban afiliadas a un fondo de cesantías, en la ciudad de Cartagena la respuesta más representativa fue que no sabían cómo afiliarse (82 %), y en Urabá fue la de no tener dinero para pagar (67 %), lo cual de nuevo muestra cómo el desconocimiento de derechos es un fenómeno común en el sector. En el Gráfico 30, se muestra la distribución de las entrevistadas que no estaban afiliadas a un fondo de cesantías, según la razón para no estarlo.

De las otras transacciones

Mónica es una de los cientos de mujeres que “regalan” su trabajo a cambio de buen trato en el trabajo doméstico:

Yo prefiero que me traten bien a que me paguen lo que es: porque en muchas casas pagan bien, pero el trato es pésimo. Yo conozco muchos casos, así como en otros, que ni una cosa ni otra. De esos abundan aquí en Cartagena, sobre todo en las casas de gente encopetada; por ejemplo, en Manga y Bocagrande. En esas casonas se trabaja bastante, pero las patronas no pagan bien. A mí me gusta trabajar en mis mismos barrios. Hay gente mejor ahí. A mí me ha pasado que hay una señora en Manga que todas las semanas cambia hasta tres muchachas, y yo le digo que les pague bien, que la gente merece que se le pague bien. Yo voy y le ayudo, cuando ella está muy desesperada que me llama, y a mí me duele y voy y le ayudo. (Mónica, 36 años, Cartagena, 18 de mayo de 2016).

En muchos casos, el buen trato pareciera compensar los bajos salarios y constituirse como parte de la remuneración, es decir, las mujeres renuncian a un salario digno a cambio de ser tratadas como seres humanos. El “prefiero que me trate bien a que me paguen bien”, aparece frecuentemente en los relatos. A estas mujeres las deben tratar bien y les deben pagar bien, pero parece que con frecuencia una situación excluye a la otra. Aquí es más que evidente la magnitud de la problemática en ambos contextos de estudio.

Maritza habla de otra transacción: “cuando a uno le pagan mejor, entonces lo quieren exprimir, entonces yo digo que prefiero que me paguen me-

nos para no matarme tanto”.¹¹³ Otro asunto que agrava la problemática en tanto pone en cuestión tanto el salario como las jornadas de trabajo y las funciones en sí mismas.

Luz Marina comenta justamente cómo el buen trato se convierte en un elemento de transacción, aún más cuando lo recibido como pago en especie aparece como un acto de “caridad”:

Cuando no conoce sus derechos, uno es agradecido con sus patrones porque la mayoría hemos tenido patrones que han sido... ihuich!, muy infames. Pero cuando conseguimos un patrón que nosotros decimos: “ay, mi patrón es bueno”, porque nunca a nosotras nos habían reconocido vacaciones, nos habían reconocido primas o un patrón se le había dado por regalarnos algo, entonces nosotros decimos: “ay, mi patrón sí es bueno”. No me paga el mínimo, pero mi patrón: cambiaron los muebles, me los dieron, cambiaron la nevera, me la dieron, mi patrona tenía un poco de zapatos que no se colocaba y mi patrona me dio esos zapatos, ahí es donde caemos en el error que cuando ellos nos sacan y alguien nos dice: “¿y tú por qué no los denuncias?”, “ay, no, porque es que mi patrón fue muy bueno conmigo”. Y todos esos años, esos cinco, esos seis años se pierden... ¿qué pasa con eso? A mí me pasó porque no sabía, pero hoy en día a nadie le trabajo ni le voy a regalar mi trabajo porque ellos no me están regalando nada, ellos me están dando lo que yo me merezco. (Luz Marina, 41 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

Justamente, la informalidad en las condiciones de trabajo y la falta de claridad sobre los elementos de la remuneración contribuyen a que los alimentos, la ropa o los muebles usados, y la posibilidad de vivir en el hogar de quien emplea, entre otros factores, se muevan entre la caridad y el pago en especie no acordado previamente, de tal manera que el monto en dinero que finalmente es recibido por la trabajadora suele estar sujeto a la arbitrariedad de quien emplea.

Con independencia de los niveles de remuneración, las trabajadoras domésticas son particularmente vulnerables a prácticas abusivas en relación con el pago de salarios. Como lo señaló la OIT, el pago en especie es aún una costumbre en el sector y en especial en forma de vivienda y alimentación; y si bien puede ser beneficioso para la trabajado-

ra y su familia, encarna el potencial de derivar en prácticas abusivas, especialmente cuando el valor atribuido al pago en especie es excesivo o cuando se impone de manera unilateral por parte de quien emplea (OIT, 2013).

Angélica y Lebis retratan esta situación en las experiencias que comparten:

Gracias a Dios di con una señora que a pesar de tener un carácter tan fuerte y ser tan exigente, me fue enseñando poco a poco. Pero a veces los domingos no me los daba. Me recortaba la plata porque como me tenían viviendo ahí en la casa, que porque me daban comida, que porque me daban ropa usada. A veces no falta la patrona: “ay mira, esta blusa a mí no me sirve, coge, yo te la doy”. Y resulta que como ya me ha dado dos, tres, cuatro blusitas, entonces: “ay, esas blusitas son tan caras, tienen tantas puestas, yo me la puse una, esa me la puse dos veces”, que yo no sé qué, y se las descuentan a uno. Entonces ¿si me entiende? (Angélica, 32 años, Urabá, 22 de julio de 2016)

A mí me pasó. Era que yo trabajaba, ya llevaba tiempo. A mí me daban de prima en junio y en diciembre, y entonces, eso fue en diciembre, yo me gradué de secretariado comercial. Entonces me regaló la plata del vestido en noviembre, y me regaló una vajilla. Y en diciembre, cuando ya me iba para la casa de vacaciones, yo esperando la prima, y me dijo: “usted qué prima está esperando si usted se ganó sus primas cuánto hace. Le regalé la ropa del grado y le regalé una vajilla, usted es muy descarada”. Yo le dije: “¿sí?, pues coja su vajilla y su vestido yo no se lo pedí”. Le entregué la vajilla y ella me pagó las primas y no le volví a trabajar. (Lebis, 37 años, Urabá, 23 de julio de 2016)

Las deducciones excesivas suelen reducir en proporciones importantes los ya bajos salarios que se pagan en dinero y, en consecuencia, menoscaban la independencia de la trabajadora y su libertad para decidir cómo gastar sus ingresos (OIT, 2013).

Alimentación y vestuario es lo que reciben más comúnmente las trabajadoras entrevistadas como pago en especie. Del número total de trabajadoras que señalaron recibir pago en especie en Cartagena, el 54 % recibió alimentos, un 50 % recibió vestuario, a un 38 % se le entregaron bonos, y un 8 % recibió vivienda; es muy llamativo que en este caso un 42 % de las trabajadoras señaló haber recibido otro tipo de pagos en especie, donde la respuesta más recurrente que aparece son “regalos”. En la región de Urabá, a

113. Maritza, 51 años, Cartagena, 05 de marzo de 2016

un 60 % de las trabajadoras se le otorgaron alimentos como parte de su salario, a un 20 % le dieron vivienda y a otro 20 % se le brindó vestuario.

Bertha comenta cómo en su experiencia la dotación y otros costos que debían ser asumidos por el hogar empleador para la realización de su trabajo, se hicieron como pago en especie y, como supuesta contraprestación le aumentaron las funciones:

Cuando cumplí los 43 años, en el 2010, ahí fue cuando me peleé con la señora porque yo ya sabía cosas [se refiere a sus derechos]. Entonces ella ya me dijo que nosotras comíamos, que teníamos los uniformes, que el trabajo independiente no tenía nada sino el mero salario seco, y que en cambio nosotras teníamos la dotación, y eso en ninguna parte, que tiene que gastar la ropa de uno. Que porque uno en la casa tomaba agua, que porque uno en la casa usaba el baño y que uno todo el tiempo estaba gastando lo que estaba en la casa, y que en cambio como trabajadora independiente no gastaba nada de las empresas porque el trabajador independiente traía todo lo de la casa. Entonces después vino y me aumentó el trabajo, era ella y un hijo, y después el hijo de ella se trajo la hija y la esposa, entonces yo le dije: “bueno, entonces ahora auménteme porque ahora ya hay otras dos personas más, ya ahora son cuatro, no son dos, entonces yo creo que usted puede aumentarme el sueldo”, entonces me dijo que tampoco, que porque ese no era el arreglo que ella había hecho conmigo. (Bertha, 52 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

Los bajos salarios, las extensas jornadas de trabajo y la subvaloración del trabajo doméstico, entre las principales causas de subempleo: “nosotras como seres humanos y como mujeres merecemos... merecemos algo mejor”¹¹⁴

“¡Uy, sí!, ¡icien veces!”, fue la respuesta de Ilse al preguntarle si había considerado cambiar de empleo y dejar de ser trabajadora doméstica. Añadió:

De trabajadora doméstica ya no quiero. Es bueno; tiene una ventaja: a uno le pagan un sueldo y uno tiene su comida ahí, hasta ahí está bien. Hay gente que le da a uno la comida. Pero la remuneración es muy poca. Es que es un trabajo muy estresante, es un trabajo muy maltratador y a veces hay mucho maltrato en eso, no me gustaría. (Ilse, 46 años, Urabá, 18 de febrero de 2016)

La misma opinión tienen el 86 % y el 75 % de las trabajadoras entrevistadas en Urabá y Cartagena, quienes también desearían cambiar de empleo. Múltiples razones exponen ellas para querer transitar a otro tipo de trabajo. En el Gráfico 31 se pueden observar las razones que motivarían a las trabajadoras domésticas a cambiar de oficio en ambas regiones de estudio. Aparecen como los motivos más relevantes en el caso de Urabá, mejorar sus ingresos (86 %), aprovechar mejor su formación y capacidades (55 %), que el trabajo doméstico no es valorado (50 %), y que desea trabajar menos horas (47 %). En el caso de Cartagena, las razones más comunes entre las entrevistadas fueron: mejorar los ingresos (77 %), trabajar menos horas (45 %), su trabajo no es valorado (22 %).

Al preguntarles a las trabajadoras domésticas si se sentían cualificadas para realizar otro tipo de trabajo, el 92 % y el 83 % de las trabajadoras entrevistadas en Urabá y Cartagena afirmaron sentirse capacitadas para realizar otro oficio.

Está muy bajo; está muy bajo el tema de la autoestima de las trabajadoras está muy bajo, porque somos mujeres que creemos, porque yo ya no creo eso, que no nos merecíamos otra cosa, sino que merecíamos ser siempre trabajadoras domésticas; pero no es así, nosotras tenemos capacidades de aprender otras cosas para salir adelante y sacar adelante nuestras familias. (Luz Marina, 41 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

De hecho, la insatisfacción en el empleo también se expresó en no desear lo mismo para sus hijos:

Yo por eso todos los días me levanto y quiero salir adelante. Primero por mi mamá, que me defendió, sacó el pecho y dijo: “es que no pueden seguir las cosas así”. Pero también porque yo quiero ver a mi hija el día de mañana que ella siga estudiando, y que no tenga que pasar por lo que yo pasé, y que no tenga que, el trabajo doméstico no es una deshonra, pero también, no es lo único que nosotras como seres humanos y como mujeres merecemos, merecemos algo mejor. (Yolanda, Urabá, Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas, Cartagena, 22 de octubre de 2016)

Estos altos niveles de insatisfacción y de subempleo en relación con los ingresos, las competencias y las horas de trabajo, contrasta con lo que han reportado las estadísticas nacionales oficiales para el trabajo doméstico. Según estas, el subempleo por

114. Yolanda, Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas, Cartagena, 22 de octubre de 2016

ingresos ascendió al 11 % en 2016, y el subempleo por competencias al 6,8 %. En relación con las horas de trabajo, el subempleo se mide en las estadísticas nacionales oficiales en términos de insuficiencia de horas, que para el mismo año alcanzó a ubicarse para el sector en el 13 %, índice que, para los casos de estudio, es muy bajo (9 % y 5 % para Urabá y Cartagena, respectivamente). El elevado número de horas de trabajo¹¹⁵ se señaló como una de las razones más sobresalientes para desear cambiar de empleo.

La discriminación y la violencia, entre cruces y continuums: “fue una vida de mucho maltrato... trabajo y maltrato”¹¹⁶

Mmm..., ¿qué palabra podría yo utilizar cuando lo tratan mal a uno? No, no se puede describir. Lo tratan mal, lo ofenden, lo quieren pisotear por el simple hecho... Un ama de casa no se merece tanto, tanto maltrato... no alcanzan a pensar que gracias a esa ama de casa reciben su visita con la casa limpia, ¿cierto?, o que llegó un familiar y se están comiendo una buena comida gracias a esa mediocre que está allá cocinando. O sea, el cerebro no les da para pensar eso y que somos personas igual, cuando nosotros nos morimos, ¿qué nos llevamos, todos vamos para el mismo hueco, tres metros bajo tierra. (Angélica, 32 años, Urabá, 22 de julio de 2016)

Las trabajadoras domésticas entrevistadas señalaron que a lo largo de sus vidas han experimentado todas las formas de acoso y violencia posibles con ocasión de su oficio: violencia física, psicológica, sexual y económica, son fenómenos que reconocen como cotidianos desde sus inicios en el oficio. Tanto para Urabá como para Cartagena, el 41 % de las trabajadoras ha pensado en abandonar su trabajo actual debido a los malos tratos que recibe.

Como forma de opresión social, la violencia constituye un fenómeno estructural localizado en normas, símbolos, prácticas y hábitos indiscutidos que integran una sociedad o grupo, que atraviesan las relaciones interpersonales, familiares y de género (Flores & Espejel, 2012). Según Velásquez, la violencia de género

abarca todos los actos mediante los cuales se discrimina, se ignora, se somete y se subordina a las mujeres en los diferentes aspectos de su existencia, es todo ataque material y simbólico que afecta su libertad, dignidad, seguridad, intimidad e integridad moral y/o física. (Velásquez, 2003).

Justamente, en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, se estableció que la violencia de género abarca múltiples y heterogéneas problemáticas (violencia física, violencia sexual y violencia psicológica), que pueden ocurrir dentro de la familia o en cualquier otra relación interpersonal, sea en el ámbito público o en el privado.

Quisimos preguntar a las mujeres participantes de ambas regiones por las situaciones de acoso laboral y de violencia que experimentan en su trabajo actual, situaciones todas toleradas y que se expresan en esas otras transacciones en el marco de la precariedad. Según puede apreciarse en los Gráficos 32 y 33, Urabá es la región donde se presentan mayores niveles de violencia y acoso en el trabajo, siendo también relevantes los resultados obtenidos para Cartagena.

En la actualidad no existe una definición universalmente aceptada de los términos acoso o violencia en el mundo del trabajo (Duncan & Martino, 2006) y esto obedece, en parte, a que el proceso de estandarización de un vocabulario para describir estos conceptos en el mundo laboral todavía está en curso (OIT, 2016). Tampoco han sido, hasta ahora, el tema central de algún instrumento de la OIT. Sin embargo, puede explorarse una noción de acoso y violencia en el mundo del trabajo observando sus tipologías.

La violencia física se puede entender como “todo intento de lesión física o agresión contra una persona con inclusión de un daño físico efectivo” (Duncan & Martino, 2006) o “el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos, sexuales o psicológicos” (OIT, 2016). La Ley 1257 de 2008 define el daño o sufrimiento físico como el “riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona” (Ley 1257, 2008). El 13 % y el 4 % de las trabajadoras domésticas encuestadas en Urabá y Cartagena señalaron que sufren violencia física en su trabajo actual.

La violencia psicológica abarca el maltrato verbal y no verbal, el acoso psicológico y el acoso sexual, la intimidación, el acoso moral y las amenazas (Fo-

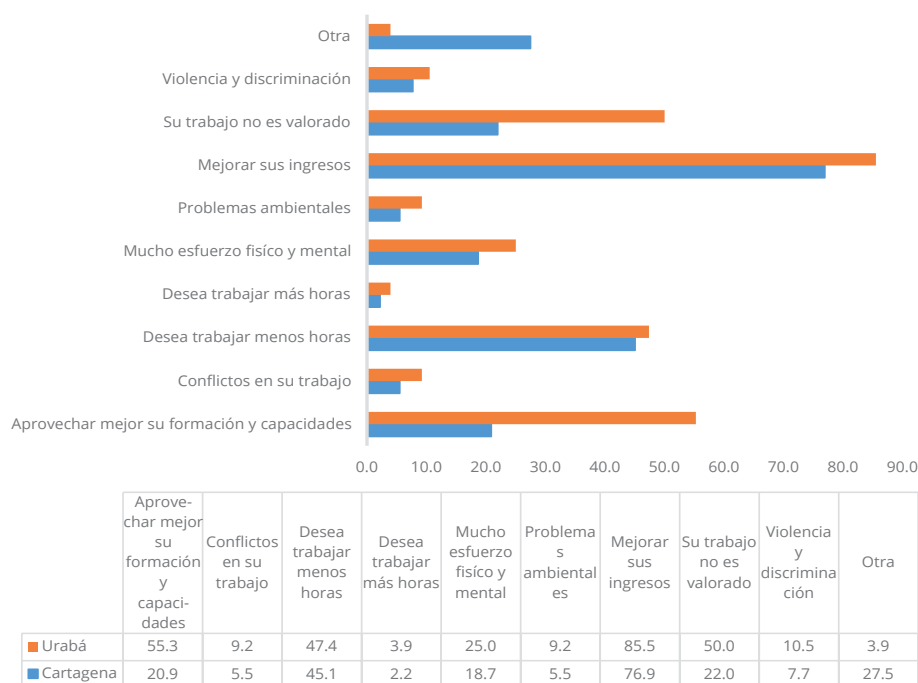
115. “Desear trabajar menos horas” fue lo que señalaron el 47 % y el 45 % de las trabajadoras encuestadas en Urabá y Cartagena.

116. Lucia, 46 años, Urabá, 21 de marzo de 2016.

rastieri, 2012). Siguiendo a Khalef, esta forma de violencia puede también entenderse como cualquier comportamiento que degrada, humilla, avergüenza, perturba, insulta o molesta a una persona, de cualquier manera, por medio de palabras, gestos, o insultos (Khalef, 2003-2004). La Ley 1257 de 2008 está en la misma vía de estas nociones al definir el daño psicológico como

consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal. (Ley 1257, 2008).

Gráfico 31. Porcentaje de trabajadoras domésticas, según razones por las que desea cambiar de empleo, Urabá y Cartagena, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT, ENS (2016).

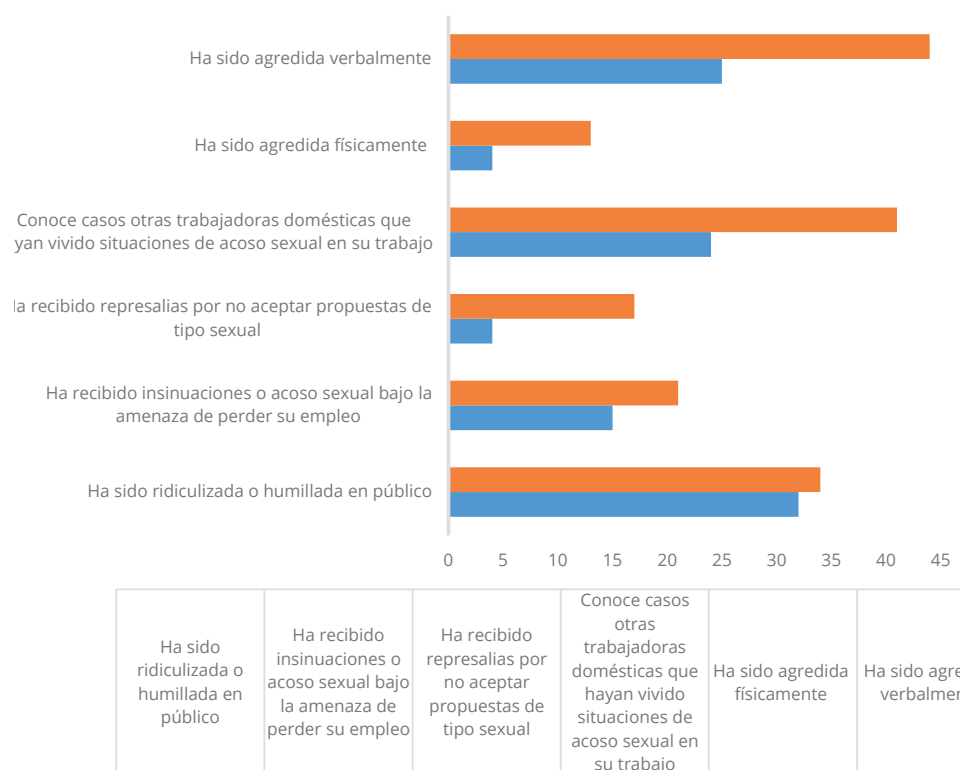
Las trabajadoras domésticas son especialmente propensas a sufrir este tipo de violencias, ya que las características de la relación de trabajo (uno a uno y en el espacio privado), la subvaloración de este trabajo y de quien lo realiza, las condiciones generalizadas de pobreza de las trabajadoras, su racialización¹¹⁷ y feminización, entre otras, provocan una exacerbación de la asimetría en la relación laboral.

En relación con la violencia psicológica en su trabajo actual, las trabajadoras domésticas entrevistadas señalaron, tanto en Urabá como en Cartagena, que son agredidas verbalmente (44 % y 25 %, respectivamente), que son ridiculizadas o humilladas

en público (34 % y 32 %), que reciben críticas tan fuertes en su trabajo que han llegado a dudar de sus capacidades (44 % y 15 %), que les imponen cargas desproporcionadas de trabajo (45 % para ambos casos de estudio), que les exigen laborar durante horarios excesivos (59 % y 39 %), que experimentan abuso en las sanciones o llamados de atención (42 % y 7 %), que reciben negativas injustificadas cuando solicitan un permiso laboral (42 % y 20 %), suelen ser aisladas en su ambiente de trabajo (23 % y 12 %), que son ignoradas en la toma de decisiones que afectan su labor (44 % y 17 %), y que les niegan el suministro de materiales, equipos o información para realizar su trabajo.

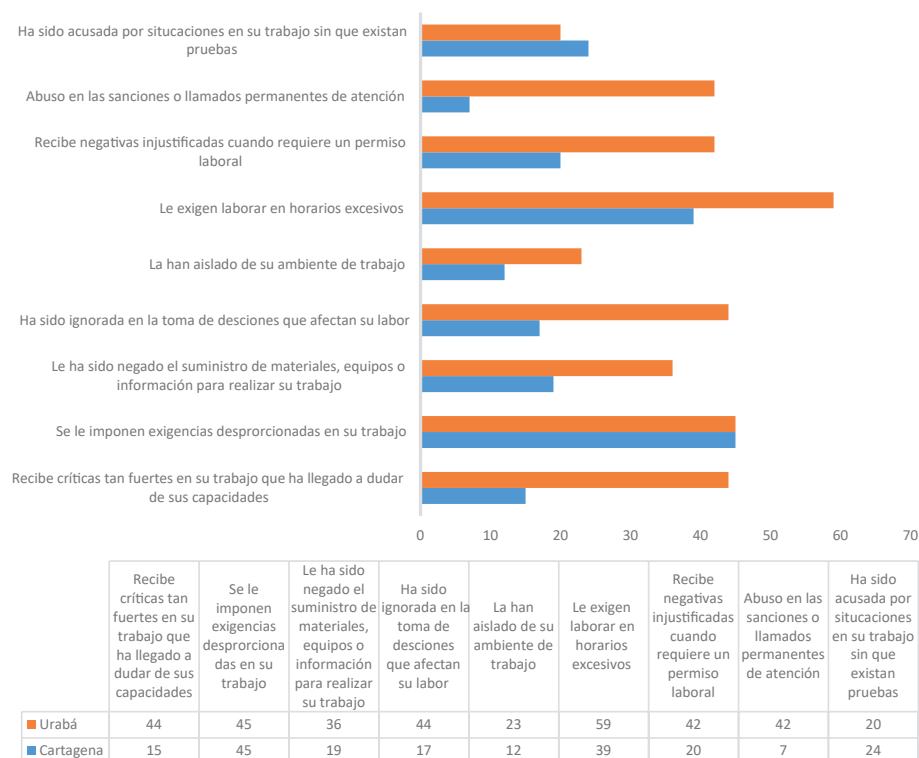
117. Su realización por parte de mujeres negras en una importante proporción.

Gráfico 32. Situaciones de violencia que experimentan las trabajadoras domésticas en su trabajo actual, Urabá y Cartagena, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT, ENS (2016).

Gráfico 33. Otras situaciones de acoso y violencia que experimentan las trabajadoras domésticas en su trabajo actual, Urabá y Cartagena, 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENT, ENS (2016).

El acoso y la violencia sexual en el mundo del trabajo puede combinar elementos de violencia física y psicológica e incluir una diversidad de comportamientos, que van de los comentarios o gestos no deseados, las bromas y el contacto físico breve, hasta la agresión sexual (McCann D., 2005) (OIT, 2016). El acoso sexual en el trabajo afecta mayoritariamente a las mujeres, aunque no de manera uniforme. Siguiendo a McCann, en el caso de las mujeres, aquellas solteras, separadas, viudas y divorciadas son objeto de este fenómeno de manera desproporcionada, como ocurre en los casos de estudio, donde una alta proporción de mujeres son cabeza de familia y/o se encuentran en alguna de estas situaciones. También el tipo de lugar de trabajo y la informalidad influye en la probabilidad de ser acosada, lo que, en el caso del trabajo doméstico, el carácter privado del lugar de trabajo y la relación uno a uno que se establece con el empleador en marcos altamente informales son factores que ubican a esta categoría ocupacional bajo un riesgo desproporcionado de sufrir acoso sexual.

Las trabajadoras domésticas en Urabá y Cartagena señalaron que suelen recibir insinuaciones o acoso sexual bajo la amenaza de perder su empleo (21 % y 15 %, respectivamente), que han debido soportar represalias por no aceptar propuestas de tipo sexual (17 % y 4 %) y que conocen casos de otras trabajadoras que vivieron o viven situaciones de violencia sexual con ocasión del trabajo doméstico (41 % y 24 %).

Como mencionan Flores & Espejel, la violencia económica y patrimonial se puede entender como las acciones u omisiones que afectan la supervivencia de las víctimas; privándolas, ya sea de los recursos económicos necesarios para la manutención del hogar y la familia, o de bienes patrimoniales esenciales que satisfacen las necesidades básicas para vivir, como alimentación, ropa, vivienda y acceso a la salud (Flores & Espejel, 2012). La Ley 1257 de 2008, a tenor de lo establecido en las Conferencias de Viena, Cairo y Beijing, definió la violencia económica como “cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política” (Ley 1257, 2008). También señaló que esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.

En Colombia, la violencia económica parece ser la que encuentra un menor desarrollo en términos de política pública, y aún más en lo atinente al mundo del trabajo, donde si bien se reconoce la existencia de acoso laboral y la precariedad y la explotación hacia las mujeres, escasamente suele leerse el contenido de género de estos fenómenos como formas de violencia económica contra las mujeres. Esto representa un gran vacío en relación con la garantía de los derechos de las mujeres ya que, en efecto, la violencia económica no solamente compromete la supervivencia de las mujeres, sino que también amenaza el ejercicio de su autonomía, la toma de decisiones y puede propiciar una mayor vulnerabilidad frente a otros tipos de violencia, como la física y la sexual.

La precariedad generalizada en el sector de trabajo doméstico que hasta aquí se ha evidenciado a partir del análisis de las dinámicas y condiciones laborales de dicha categoría ocupacional y de los estudios de caso de Cartagena y Urabá, un sector feminizado e integrado, casi en su totalidad por mujeres, constituye un fenómeno de violencia económica estructural de género. También la violencia económica la ejerce directamente y en diversidad de formas quien emplea. Algunas situaciones que pueden ejemplificar el fenómeno, entre muchas otras, y que pueden extraerse de los testimonios de las trabajadoras, además de la no garantía de sus derechos laborales, son: *i*) la retención de salarios u otro tipo de prestaciones, incluso después de que la relación laboral ha terminado; *ii*) la asignación de un valor arbitrario y/o excesivo a bienes que se han determinado como parte del pago en especie; *iii*) La asignación unilateral de la proporción del salario en especie, por encima de los márgenes legales; *iv*) la exigencia (implícita o explícita) de laborar tiempos excesivos o bajo la condición de asumir cargas desproporcionadas de trabajo, bajo salarios que no compensan el tiempo laborado; *v*) el descuento arbitrario del valor de objetos perdidos sin que se determine o demuestre objetivamente la responsabilidad de la trabajadora.

El panorama que hasta aquí se ha presentado en relación con las precarias situaciones laborales en un sector predominantemente representado por mujeres, así como situaciones más explícitas que han podido verse reflejadas en testimonios precedentes de las mujeres entrevistadas en Urabá y Cartagena, son evidencia suficiente del fenómeno.

Aunque la violencia en el sector del trabajo do-

méstico es omnipresente, las trabajadoras y trabajadores domésticos suelen quedar excluidos de la cobertura legal de los regímenes jurídicos laborales. Y cuando están protegidas por la legislación laboral, no pueden beneficiarse de ella en la práctica, ya que las más de las veces su trabajo tiene carácter informal (OIT, 2013), y muchos otros factores, como la pobreza y el desconocimiento de sus derechos, obstaculizan el acceso efectivo a la justicia. Esta realidad, sumada a las características propias del trabajo doméstico, propician que esta categoría ocupacional esté más expuesta a la violencia y el acoso (OIT, 2016).

Borrar el nombre de esa otra que sirve.

Hidalgo describe el fenómeno de la abyección de la otredad en las relaciones que se presentan en el trabajo doméstico entre las trabajadoras y los hogares empleadores, fenómeno sustentado en su status como sujetos sociales subalternos que “representan, al mismo tiempo, el progreso o el desarrollo y una presencia anacrónica de la colonialidad en la modernidad” (Hidalgo, 2016).

La abyección de la otredad se expresa, entre muchas otras formas, también en el lenguaje: el calificativo de “sirvienta” o, inclusive, la resistencia a llamar a la otra por su nombre, son situaciones que resaltan las mujeres. “La manera en cómo nos llaman”, comenta Ladicel, “a veces es: *la sirvienta*. Muchas veces lo enviaban a uno a hacer un mandado para que las visitas no nos vieran, era como tratando de esconderlo a uno”.¹¹⁸ Bertha también comentó:

Ella no me decía Bertha, ni Oliva, porque mi nombre es Bertha Oliva, ella no me decía ni Bertha, me decía dizque “manacuncha”. No sé por qué me decía así. Una vez sí me dijo que yo parecía un perro, porque cuando sonaba la loza era que yo me asomaba por la cocina, que, porque yo vivía pendiente, con la cabecita. (Bertha, 52 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

Sentirse “como una cosa que ellos tienen” es una expresión que por su contenido simbólico representa las posibilidades de expropiación de sí misma, de la propia corporeidad para asumirla colocada en manos de otros. Sus cuerpos transitan para servir a otros en medio del silencio, el sigilo, el procu-

rar no ser vistas por otros. Retomando de nuevo a León, sus implicaciones para la construcción de una identidad en la cual la subvaloración, los sentimientos de minusvalía y la baja autoestima van a alimentar un proceso en el cual el temor a los otros se convierte en la autonegación de sí misma (León M., 1991).

Veamos, a continuación, cómo las mujeres han vivido la violencia y la discriminación a lo largo de su vida laboral.

Ser negra y pobre en el trabajo doméstico: “decían que ella hiede, que hedía a negra”.¹¹⁹

En el país se ha dado la discusión sobre cómo llamar o cómo llamarse, si como negros o negras, o como afrodescendientes. Lozano propone ir más allá de esta discusión, que para ella no es más que semántica. La defensa de lo negro para identificarse tiene buenos argumentos, en tanto es una urgencia no olvidar la historia de discriminación y las luchas, y lo afro tiene que ver con el reconocimiento humano de los orígenes de las múltiples culturas de donde proceden las personas traídas a este continente como esclavos (Lozano, 2014). A pesar de que en Colombia la esclavitud fue abolida desde 1851, la discriminación sigue presentándose como la más cruel de las prácticas que profundiza la violencia en contra de las mujeres, lo que en la realidad de las trabajadoras domésticas aparece como un fenómeno extremo.

En palabras de Hidalgo, los fundamentos patriarcales y coloniales del capitalismo mundial conforman el imaginario social hegemónico a partir del cual se organiza la división del trabajo en el mundo; esto se origina en las diferencias naturalizadas de género y las raciales que estructuran la exclusión social ejercida históricamente contra las mujeres y las *razas inferiores* (Hidalgo, 2016). Quijano establece específicamente la relación entre los bajos salarios y los sistemas raciales coloniales como órdenes que perduran hasta hoy:

La clasificación racial de la población y la temprana asociación de las nuevas identidades raciales de los colonizados con las formas de control no pagado, no asalariado, del trabajo, desarrolló entre los europeos o blancos la específica percepción de que el trabajo pagado era privilegio de los blancos.

118. Ladicel, 42 años, Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas, Cartagena, 22 de octubre 2017

119. Mirla, 47 años, Cartagena, Encuentro Nacional de Trabajadoras domésticas, 22 de octubre de 2016

La inferioridad racial de los colonizados implicaba que no eran dignos del pago de salario. Estaban naturalmente obligados a trabajar en beneficio de sus amos. [...] Y el menor salario de las razas inferiores por igual trabajo que el de los blancos, en los actuales centros capitalistas, no podría ser, tampoco, explicado al margen de la clasificación social racista de la población del mundo. (Quijano, 2000)

Como refiere Arango, el trabajo de cuidado se diferencia por la posición que ocupan en el orden social tanto quienes lo realizan como quienes emplean y/o reciben los cuidados, en términos de género, raza, clase, etnia, edad y sexualidad, teniendo en cuenta que la división social, económica y moral del trabajo de cuidado es inseparable de las jerarquías y relaciones de dominación materiales y simbólicas (Arango, 2011). Esto lo identifica claramente Yulis, cuando expresa:

En esa casa desde el primer momento me sentí tan poca cosa... me discriminaban mucho. No sé si fue por el hecho de ser mujer, o de ser negra, o por ser de bajos recursos. Hay personas que se aprovechan. Ellos piensan que porque uno al ser como es, o por venir de donde viene, uno está comprometido a aguantarles cosas, que me parece a mí que no debería ser así. (Yulis, Cartagena, febrero y abril de 2016)

Plantea Juanita Barreto en una de las primeras investigaciones realizadas en el país sobre trabajo doméstico infantil que las condiciones económicas y sociales son las que han determinado las características históricas de este tipo de trabajo y sus rezagos serviles:

Durante la Colonia el servicio doméstico fue asumido tal como era vivido en España; esto es, como servidumbre, término derivado de las relaciones feudales y se caracterizó porque el patrón y su familia tenían la propiedad del sirviente (Cresal, 1984). En Colombia la conquista y la colonia constituyeron una sociedad rural agraria y/o minera caracterizada por el predominio del estatus adscrito, por un régimen de tenencia de la tierra acorde con la estratificación étnica de sus clases sociales y por una escasa opción de ubicación. La mujer aborigen no accedió a la educación por restricción del hispánico y reserva del indígena. Los oficios domésticos fueron desempeñados por los grupos situados en las escalas sociales más bajas de la estructura social. La independencia no cam-

bió la situación de las y los sirvientes, significó apenas un cambio de patrones, del español por el criollo. (Barreto, 2001).

El trabajo doméstico aparece como una categoría ocupacional racializada en los casos de estudio: en Cartagena, el 80 % de las entrevistadas se identifica como afrocolombiana o negra; en Urabá esta proporción es del 56 %. Esto tiene importantes implicaciones en las formas en las que las mujeres viven el trabajo doméstico, e influye decididamente en las condiciones de trabajo que se configuran para ellas en el entrelazamiento de opresiones.

Ser negra en el trabajo doméstico ha implicado para las mujeres de Urabá y Cartagena vivenciar múltiples formas de discriminación y exclusión cotidianas. En las condiciones laborales esto se refleja en que una importante proporción de las trabajadoras domésticas internas son negras o afrocolombianas,¹²⁰ y que en menores proporciones cotizan a pensión.¹²¹ La idea de que las personas negras tienen mayor resistencia física funciona como un estereotipo que pareciera hacer ver como innecesaria la protección frente a riesgos laborales; esto permite ejemplificar cómo los imaginarios socioculturales construidos alrededor de “lo negro” terminan por limitar el acceso a derechos laborales de las trabajadoras negras o afro. Veamos lo que comentaron Gabriela y Luz Marina:

En la primera casa donde yo trabajé tenía yo 14 años, y entonces en esa casa había cinco hombres. Entonces una mañana salió uno de los hijos mayores y se le había olvidado, no sé qué. Algo que se le olvidó y ella nunca me decía a mí el nombre sino: “negrita, negrita, corra y llévele eso a Alvarito”. Como eran unas escalas, tenía que ir rápido porque estaba la olla en el fogón, me resbalé con la punta de la escala, me hice un tremendo hueco acá [señalaba su pie] y como a mí todo se me encona tan horrible, eso se me veía un tronco, y yo decía: “ese es el hueso que yo tengo ahí afuera”, yo lloraba y me dijo: “no, ustedes los negros son muy resistentes, eso se le sana rapidito” No me dio ni pa’ una pastilla y ese pie se me hinchó así, y

120. El 90 % y el 39 % en Cartagena y Urabá, respectivamente.

121. Ninguna trabajadora doméstica se identifica como negra o afrodescendiente en Urabá, y solo el 12 % de ellas dijeron estar afiliadas a algún fondo de pensiones. En los promedios generales, esta proporción asciende al 5 % en Urabá y al 15 % en Cartagena.

así tenía que ir a trabajar. Ahora la gente, cuando está haciendo mucho sol: “uy, no, este sol es para negros”, así dicen. ¿Negros? El sol no me gusta sino para secar la ropa, porque yo le tengo pavor al sol. (Gabriela, 49 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

Una caída lavando el baño... que, porque era por descuido, que tuviera más cuidado y que no... que eso se me sanaba ligero porque los morenos somos muy fuertes, “la raza de ustedes por eso es que uno los emplea porque son fuertes, son buenos para trabajar y son fuertes” (Luz Marina, Urabá, 24 de julio de 2016)

La discriminación hace parte también de la experiencia cotidiana y de la manera en que se dan las relaciones entre los hogares empleadores y la trabajadora:

En vez de decirme mi nombre, me dicen negra; pero no me lo dicen como en forma de cariño sino como ofendiendo, ¿ya me entiende?, así. A mí me ha tocado y me siento ofendida [y] cuando llega el momento se las digo. Le digo: no me gustó tal día que me dijo tal cosa, porque... soy es negra, y ese color es más fino que el suyo. (Elcy, 47 años, Urabá, 22 de julio de 2016)

Este comentario de Elcy, reivindica *lo negro*, y señala cómo se considera ofensivo para muchos empleadores. Lo propio lo reafirma Mirla, de Cartagena, quien dice que

El tema de la mujer negra es violentamente fuerte. Piensan que son sucias, a veces no quieren que los toquen. Conozco el caso de una mujer en Tierra Bomba que los peladitos decían que ella “hiede”, que hedía a negra. (Mirla, 47 años, Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas, Cartagena, 22 de octubre de 2016)

Es notable que lo negro representa una otredad en el imaginario sociocultural y que obliga a marcar una distancia y a remarcar la relación de subordinación, para dotar la relación laboral de una mayor asimetría. Esto es claramente apreciable en la experiencia que comparte Gabriela, de Urabá:

Hay unas que la autoestima se nos baja mucho, y me pasó a mí... quedé marcada. Yo soy una persona que hoy en día no hablo, siento que lo que yo hago no me toman en cuenta, que donde quiera que voy lo mío como que no tiene importancia. Lo que yo digo, a mí no me toman como en cuenta, o sea, yo me siento con la autoestima muy bajita.

Como soy una persona que me da mucha dificultad tomar decisiones sola, siempre tengo que tener a alguien, ¿por qué? porque cuando yo empecé a trabajar a los 14 años, que empecé a trabajar con una señora que era mi vecina, al frente de mi casa, un día yo salí y ella estaba atendiendo a un vendedor y [me dijo]: “hágame el favor Gabriela, negrita, hágame el favor, negrita”. Yo me [dije]: “esta por qué ahora me dice así”. Entonces, cuando el señor se fue me dijo: “Gabriela, yo le voy a pedir un favor: cuando estén los vendedores, cuando esté la gente importante, no se me acerque allá, porque es que usted y yo no somos iguales y tiene que guardar las distancias”. Y yo me sentí como una hormiguita, eso me marcó pa’ toda la vida.

Y luego, con la señora que ya murió, con la que digo que estaba trabajando en Medellín, la hija se llama Viviana, yo le dije: “doña Yolanda, Vivi quiere desayunar,” “¿cómo dijo?” y yo dije: “que Vivi quiere desayunar”, “hágame el favor y respeta. Para usted es doña Viviana. ¿cómo que Vivi? No, no, no, así estas negras se van tomando las funciones de compararse de igual a igual. Para usted es doña Viviana, me hace el favor”. (Gabriela, 49 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

La situación de Gabriela hace evidente la necesidad de establecer diferencias (marcadas por la clase) con el otro: la raza, la edad y el género, entre otras categorías, es determinante en la manera en que se construye y se complejiza el vínculo laboral y el vínculo emocional en relación con la trabajadora doméstica. Retomando las palabras de Gabriela, cuando una mujer es víctima de discriminación en el trabajo presenta efectos desfavorables en su autoestima y en su autonomía. Como refieren Flores & Espejel, la violencia intenta la destrucción no solo del cuerpo sino también del espíritu (Flores & Espejel, 2012). En efecto, en las conversaciones con las mujeres salió a flote la subvaloración social del trabajo doméstico y de quienes lo hacen; la discriminación hace mella en su autoestima: “no dicen trabajadora doméstica, dicen esa es una mantequera, esa es una manteca, una sirvienta... afectan a la autoestima”.¹²² Lo propio ha experimentado Ilse, y lo pone en estas palabras: “Creo que una baja autoestima que manejé durante muchos años fue debido a eso. Sí. De que no era capaz sino de hacer eso no más y que en eso tenía que morir”.¹²³

122. Alicia, 51 años, Urabá, 24 de julio de 2016.

123. Ilse, 46 años, Urabá, 18 de febrero de 2016.

Se advirtió, igualmente, que la discriminación sustenta conductas de disciplinamiento en relación con los cuerpos, las decisiones y los comportamientos de las mujeres. Yuli lo relata de esta manera:

A mí sí me han discriminado en los trabajos. Yo empecé a trabajar muy jovencita [20 años, en el 2011]. Yo llegué a esa casa en donde la gente se siente más que la otra. Entonces lo ven a uno del pueblo, como “corronchita”,¹²⁴ entonces lo quieren a uno menospreciar. Yo sé que a muchas les ha pasado. Lo que pasa es que a uno nadie le pregunta por esto. Yo llegué a donde una señora; allá todo bien, pero después que me fui a tener a mi primer hijo y luego volví de nuevo a la ciudad yo tenía como 20 años. Yo llegué a donde una señora que me puso uniforme. Eso es como una ofensa para mí... es como para que la otra gente que llega a esa casa diga: “ella es la sirvienta”. Esa señora estaba acostumbrada a hacer fiestas, y a mí me tocaba ponerme ese uniforme que era de la empleada anterior. Me quedaba grande, y además con una tela que me daba mucho calor. A uno le hacen que niegue hasta su propio pelo, lo hacen peinar a uno, ponerse zapatos... es como domesticarle a uno también su cuerpo. (Yuli, 20 años, Cartagena, 27 de marzo de 2016)

A sus 20 años Yuli ya comprendía lo que le estaba sucediendo, pero cuando se le preguntó por qué continuaba trabajando, insiste en la sobrevivencia como argumento. Se pone de presente una vez más cómo este fenómeno no debe dejarse de entender como algo estructural e interseccional.

“Aun en Pasacaballos, algunas patronas nos señalan de “negras malucas”: “Lárgate de aquí negra maluca, lárgate, yo no sé mi mamá donde consiguió está muerta de hambre”,¹²⁵ recuerda Betsaida, fueron las palabras de la hija de una de sus empleadoras.

Yo le dije: “no, iyo me voy!”. Yo iba a cumplir ya dos años. Me dijo [la señora]: “tú eres una buena muchacha, tú no te das por vencida en tu trabajo”. Ella castigó a la muchacha, y no la dejaba salir. Yo dije: “de nada me sirve que la castigue dos días, pero cuando vaya otra vez, lo mismo me va a hacer”.

Así que Betsaida decidió renunciar.

Los testimonios de las participantes confirman claramente que son tan explícitas como soterradas

124. Término del caribe colombiano para referirse a las personas oriundas del campo que llegan a la ciudad.

125. Betsaida, 34 años, Pasacaballos, 16 de mayo de 2016.

las múltiples manifestaciones de discriminación racial en contra de las mujeres y que logran hacer mella en la propia autoimagen y autoestima de las trabajadoras. Una suerte de desprecio por *lo negro* sustentada en la experiencia cotidiana de la discriminación. Aunque Yuli, en múltiples momentos de la entrevista reconoce la discriminación y afirma claramente que no entiende por qué aún en este siglo las personas insisten en mantener una diferencia, pareciera contradecirse cuando comenta:

Yo quiero tener la niña. Tengo dos hijos (22 años). Pero quiero tener la niña, con una persona más clara que yo. Yo no quiero tener a mi hija con un negro más negro que yo. No, eso no. Yo no quiero eso para mi hija. Uno cuando es mujer y además maluca y negra, la pasa muy mal, dígamelo a mí. A mí no me gusta estar como pareja de un negro de esos que son como azules de lo negro, uno siempre quiere mejorar la raza. (Yuli, 20, Cartagena, 27 de marzo de 2016)

Ella termina la entrevista con risas. Lo que plantea Yuli es la urgencia de que su hija soñada e idealizada “no pase por lo que ella ha pasado”, respecto a la discriminación que ella misma ha sufrido; y no es una negación arbitraria de lo negro, ya que Yuli al final de la entrevista comenta: “yo no quiero ser otra, yo quiero seguir siendo así negra y todo”. Algo similar piensa Yuliam:

Yo sé que uno maluquita tiene que buscar a “enrazar”. Yo nunca quisiera que se burlaran de mis hijos por maluquitos. Eso es duro, hay mucha gente mala. Ahora que pienso mejor, tuve un novio más negro que yo; pero terminé con él. Me daba como pena [risas]. Vuelvo y le repito esas son faltedades más [risas].(Yuliam, Cartagena, 26 de febrero de 2016)

Un reconocido periodista en Cartagena alcanzó a describir en algún momento este fenómeno como: “los negros que no quieren ser negros es el otro racismo”, al tiempo de señalar que

los negros se desvalorizan y se desprecian entre sí en una clara manifestación de racismo que jamás se expresa abiertamente, pues a la larga el racismo colombiano es el mismo de toda Latinoamérica: un manto invisible que trunca, una veda que parece no estar, estando, [y] que atenta subrepticamente contra la autoestima y el sentido de pertenencia. (Álvarez, 2006)

Cuando Alicia comienza a laborar en la ciudad de Cali, relata su experiencia de diferenciación en

la casa en la que es recibida como trabajadora doméstica:

Empecé a trabajar con esa señora, y fue una cosa tan horrible, esa señora... yo no podía desayunar lo mismo que desayunaban ellos. Yo no podía sentarme en la mesa a desayunar. Compraban mantequilla y yo me acuerdo que era la mantequilla Chiffon. No podía echarle mantequilla a mi arepa, que porque era para ella y sus hijos. La ropa mía, lógicamente no la podía lavar con la ropa de ella; pero ella sí quería echarme a lavar todas las pantaletas. Entonces yo le pregunté una vez a mi amiga que por qué las mujeres de allá, donde uno trabaja, eran así, tan reparonas. Ella me decía que quieren que uno coma diferente a ellos y lo primero que decían es: “esta carne es para mi hijo, esta otra, este pescado es para mi hijo Carlos y usted come lo que sobre”. (Alicia, 51 años, Urabá, 23 de julio 2016)

Aun en los casos en los cuales la empleadora además de compartir su condición de género con la empleada doméstica comparte la identidad étnica, se presentan situaciones que hablan del afán por generar una diferenciación con esa otra:

“Tú te vas caminando y solo cuando vayas con mi hija te montas en una buseta”. Yo trabajé en una casa donde la señora era de mi color. A mí me habían dicho que la señora era como complicada, que esto y que lo otro... ella me estaba pagando mensual. Yo trabajaba en la casa de ella y yo llevaba la niña al colegio, cuando yo llevaba la niña al colegio ella ponía los pasajes, nos íbamos en buseta, de regreso me venía yo a pies, era de Serranía a Madre Laura, y después, cuando iba a buscarla, me tocaba que irme a pies y me venía con la niña en buseta, pero de resto... (Katia, Urabá, 22 de julio de 2016)

Como se dijo antes, las trabajadoras domésticas en los casos estudiados son mujeres empobrecidas, ubicadas en los estratos socioeconómicos más bajos y en los cordones de pobreza de las ciudades. Se ha demostrado que las mujeres que pertenecen a un estrato socioeconómico bajo o muy bajo tienen alto riesgo a sufrir la violencia física, la violencia sexual y la violencia económica significativamente mayor al de las mujeres del estrato alto. Una posible explicación es que los estratos bajos presentan mayores carencias, las cuales propician una mayor aceptación y un mayor recurso a la violencia (Casique, 2010).

Además de la discriminación estructural, las trabajadoras domésticas son también humilladas y ridiculizadas por ser pobres, y viven una relación trabajadora-empleador que se basa, al parecer en la desconfianza. Esto que comenta Angélica lo retrata fielmente:

Decía que nosotros los pobres no servíamos para nada; que nosotros los pobres éramos como una epidemia; que nosotros los pobres hacíamos las cosas por hacerlas, pero que no las hacíamos con gusto para que la otra persona quedara satisfecha... que las hacíamos como para salir del paso. (Angélica, 32 años, Urabá, 22 de julio de 2016)

Mónica también se atrevió a contar una experiencia similar a la relatada por Angélica:

Me pasó en Bocagrande, nunca me lo imaginé. Yo llegué a trabajar en una casa de esas prestantes de la ciudad en Bocagrande en donde se supone la gente “de bien”. Yo no duré ni dos días. Yo dejé el trabajo botado porque, como te digo, no me gustan las injusticias. Lo que dejaban ellos era lo que se comían los empleados; para mí no. Esa señora es humillativa. Registraba el bolso para ver qué te llevabas: ¡eso qué es! ¿Tú para qué pides una hoja de vida? ¿Para qué entrevistas? ¿Para qué pides referencias? Para conocer a la persona, y si la contrastas es porque la vas a respetar. Pero ella no sabe respetar. (Mónica, 36 años, Cartagena, 6 de marzo de 2016)

La presunción de deshonestidad y mala fe de la trabajadora, porque es negra y pobre, refuerza el marco de imaginarios que da como resultado la desconfianza en la relación de trabajo, así como los controles hacia la trabajadora, e inclusive, la violación de su intimidad y del derecho a un debido proceso. Las experiencias relatadas por las mujeres lo ilustran en detalle:

Katiana compartió una experiencia en la que, encontrándose en Bogotá, ciudad que no conocía, su empleadora la amenazó con acusarla de robo, como una manera de desentenderse del pago de su liquidación:

En mi segundo trabajo fue en Bogotá. Yo trabajaba al norte, trabajaba con una abogada. Yo me sentía que ella me estaba como... me explotaba demasiado. Eso me toca limpiarle la pared, hasta la parte de arriba. Entonces yo lloraba mucho. Yo dije: “no, yo me voy a ir de aquí”. Ella me insultaba, y yo lloraba y lloraba. Me decía: “No me ven-

ga con ese cuento de llorar aquí, ese es el cuento de todas de llorar”. Yo lloraba, entonces yo dije: “ime voy!”. Me ponía a llorar y ella me decía: “no se ponga a llorar porque me vas a aturdir a mis hijos”. Y encerró a los hijos en una pieza, y me dijo que iba a llamar a la policía, que se le había perdido no sé qué... unas cadenas [refiriéndose a collares], porque ella me empezó a acusar de robo. Y yo me asusté y yo más lloraba todavía... Me dijo que yo no podía salir de Bogotá porque por donde saliera la policía me iba a coger... no me pagó ni nada, nunca me pagó [llora]. (Katiana, 26 años, Urabá, 23 de julio de 2016)

Una experiencia similar la narró Katia:

Le pagan a uno la mitad; ya pasa una quincena, pasan dos quincenas, y todavía no le han pagado a uno. Y uno llama pa ver si algo: no. Yo la llamo y a veces no lo llaman más a uno. O si uno daña algo en la casa, eso se lo descuentan a uno; mejor dicho, como el triple, y así... Y si se pierde algo en la casa, entonces la culpable es usted. (Katia, Urabá, 22 de julio de 2016)

“No hay otra cosa más humillante que cuando uno va a salir del trabajo y le dicen: ‘muéstrame el bolso’”,¹²⁶ comentaba Ángela, refiriéndose a la diversidad de mecanismos con que se expresa la desconfianza hacia la trabajadora y la discriminación de clase y raza: “Cuando entra la patrona al cuarto de uno a esculcarle toda la ropa a ver qué tiene”,¹²⁷ decía Lebis por su parte, al compartir su testimonio. También son puestas a las ponen a prueba para comprobar su honestidad, bajo una presunción general de mala fe: “le ponen pruebas a uno a ver si uno es capaz de robársele el anillo... en los bolsillos de la ropa para lavar, por ejemplo”,¹²⁸ afirma Lucila.

Estas son algunas de las experiencias que compartieron las mujeres:

Yo le trabajaba a un ingeniero, entonces yo lavé la ropa. En un bolsillo encontré una plata, entonces yo le dije: “¿eso es suyo?”, me dice: “no”. Le pregunto al otro. Se echó a reír. De ahí los vi cuchicheando. Yo les dije: “yo acaso soy una ratera, en serio yo aquí no trabajo más, por qué tienen que ponerme a mí trampas. Está bien que la plata se haya quedado, pero si yo les pregunto díganme con sinceridad; y no como con malicia. Así no trabajo”. Y ponían co-

sas por ahí, siempre encontraba yo plata. (Rubiela, 54 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

Donde yo trabajaba entraban los familiares de la señora, entonces se empezaron a perder las cosas. Entonces ella como que se estaba pensando que era yo, así que me espiaba. Una vez yo estaba lavando los baños y ella entró como un gato: calladita, a ver yo qué estaba haciendo... Era que ella tenía costumbre de espiarme [de saber], cuando ella salía, yo qué me quedaba haciendo. Cuando ella salía yo aprovechaba y lavaba, lavaba... y ella iba como un gatico, así, para la habitación de ella. Y como yo estaba lavando era el baño de ella, entonces salí yo. Yo estaba sola... y vengo con la ponchera: ¡pran! Se la pego aquí [se le refiere a que le dio un golpe por accidente]. Y me dice: “¡ah!, pero tenga más cuidado!”. Porque ella hacía tiempo que me estaba espiando. Yo le dije: “pero como yo estoy aquí sola, yo venía con mi agua. Yo no sabía que usted estaba acá”. Ella se había ido. Ella iba como un gatico, así, a ver qué me encontraba haciendo. (Bertha, 52 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

Ella [su empleadora], también dejaba la plata en la cama, así regada... y yo, no. Se la dejaba ahí encima de la cama. Se la arreglaba, y ahí encima la dejaba, donde la hallaba, ahí la dejaba. Sacudía, y ahí se la dejaba. Y un día me dice, Diana: “Lucila, me hace el favor y me coge del chifonier de mi esposo y saca todos los pantalones y los limpia y bueno y sacude”. Veo una bolsita así, llenecita de oro... pero de oro. Estaba en el medio del primero y el segundo pantalón, así: llenecita... no le cabía un anillo, y una cadena. Y yo pensaba: “¿crees que me vas a coger a mí? imi hoja de vida no la voy a dañar por eso!”. Y cogí, sacudí, limpié, y se la puse ahí mismito donde la tenía. (Lucila, Urabá, 21 de marzo de 2016)

“Lo que sobraba en la mesa era lo que uno comía”,¹²⁹ mencionaba Lebis. En este y otros casos, la privación de alimentos, aparece en las relaciones trabajadora-empleador como otra de las formas de diferenciación de clase y de disciplinamiento. Ilse y Gabriela compartieron algunas experiencias en las cuales mencionan situaciones que lo ejemplifican:

En una ocasión [la empleadora] siempre le daba a uno la comida. Ella sirvió el almuerzo. Hicimos unas albóndigas. Nunca se me olvida eso, porque fue una humillación muy tremenda. Eso lo deja marcado a uno. Se hicieron muchas albóndigas.

126. Ángela, 51 años, Urabá, 21 de marzo de 2016

127. Lebis, 37 años, Urabá, 21 de marzo de 2016

128. Lucila, Urabá, 21 de marzo de 2016

129. Lebis, 37 años, Urabá, 21 de marzo de 2016.

Yo molí la carne, yo hice todo el trabajo; y cuando nos sirvió el almuerzo nos dio apenas de a albondigueta... Esa vez ya tenía demasiada hambre y había que esperar hasta las siete de la noche; y eran las tres de la tarde. Ni modo de decir me deja salir a la tienda a comprar algo, porque uno queda tan encerrado en las casas de familia que uno no puede ni salir. Usted entra a una casa de familia y es de 8:00 am a 8:00 pm. Eso es más que todo como una esclavitud. Entonces yo me saqué una albondigueta de esas y me la comí con un poquito de jugo de algo. Y esa señora tenía todo eso contado. Ella había salido y yo hice eso. Cuando yo llegué, esa señora me trató... volvió a contar directamente esas albóndigas. Esa señora me trató de muerte de hambre. De todo lo que usted quiera. (Ilse, 47 años, Urabá, 28 de febrero de 2016)

El último trabajo que tuve [fue donde], una doctora... ¡Oh sorpresa! Cuando llegué allá, llegó ella con el esposo y se sirvieron. Y a mí el estómago me hacía así: grrr..., qué hambre. Y yo miraba en esa cocina, y nada qué comer. Y yo aproveché que estaban viendo un partido de Colombia, y se metieron pa' allá pa' la pieza [habitación]. Yo me agaché en esa alacena y miré unas galletas por allá. Me las comí todas. Y después de que me vaya, si le dice a mi hermanita; porque era conocida de ella, que yo me le robé un paquete de galletas. Era tanta el hambre... yo me la comí, pero con el estómago vacío... ¡eh, Ave María! (Gabriela, 49 años, Urabá, 23 de julio de 2016)

*Del déficit de acceso a la licencia de maternidad al control de la vida y los cuerpos de las mujeres: "cuando se dieron cuenta de que yo estaba embarazada me empezaron a tratar muy feo y me echaron"*¹³⁰

Las mujeres en estado de embarazo también viven la discriminación: "si las licencias para hombres no se dan, para mujeres mucho menos. Entran a trabajar a una casa de familia y cuando van a tener bebés se van para la casa y ya... Ahí no hay ninguna garantía", comentaba una de las mujeres de Urabá; y es que únicamente el 14 % y el 4 % de las mujeres entrevistadas en Cartagena y Urabá, respectivamente, que tuvieron hijos durante su desempeño como trabajadoras domésticas, señalaron haber disfrutado de una licencia de maternidad.

En el trabajo doméstico, más allá de la negación del acceso a una licencia de maternidad, se advier-

ten lógicas de control de la vida de las mujeres y de sus cuerpos como herramientas de trabajo desprovistas de toda humanidad. Este control pareciera ser, en ocasiones, una cláusula tácita que las trabajadoras firmaran como condición para acceder al empleo. Al respecto, comentaba Angélica:

Si yo quiero trabajar como empleada doméstica, lo primero que le preguntan a uno es: "¿cuántos hijos tiene?, ¿usted tiene marido?, ¿usted está dispuesta a salir tarde de aquí en la noche?". Si uno consigue trabajo, y pide permiso a los dos o tres días para asistir a una reunión: "así no me sirve". (Angélica, 32 años, Urabá, 22 de julio de 2016).

Angélica continúa relatando la experiencia en su segundo empleo como trabajadora doméstica a la edad de 17 años:

Esa casa... yo ni sé. Porque tenían el letrero "se busca empleada doméstica". ¿Ya? Entonces, yo llamé. Yo dije: "yo tengo 17 años, busco trabajo". Y eso lo primero que me preguntaron fue: "¿tiene hijos?". "No." "¿Tiene novio?". "No", de una vez: si tenía hijos o si tenía novio." (Angélica, 32 años, Urabá, 22 de julio de 2016).

Con frecuencia, las trabajadoras domésticas se enfrentan al despido cuando sus empleadores se enteran de su estado de gravidez. Esto comentó Bertha:

A mí me tocó trabajar embarazada en Medellín. Yo trabajé con una señora que ella me trataba muy feo, porque yo no le dije que estaba embarazada; porque yo no sabía qué hacer, pa' dónde coger. Entonces yo busqué trabajo. A mí me recomendó un profesor a trabajar en esa casa y me llevó. El señor me recogió y me llevó a trabajar, "ah, sí, a mí sí me gustan las muchachas del pueblo porque las muchachas del pueblo son honradas y sí, va a trabajar". Y allá nos daban uniformes; y bueno... yo no podía esconder más esa barriga. Para el mes de octubre esa barriga se me paró y entonces viene esta señora y me dijo un poco de cosas. Me dijo: "me hace el favor y se va de mi casa porque es que usted... ¿Por qué no me dijo que estaba embarazada?, ¿y esa barriga dónde se la consiguió?, y se me va de mi casa. Aquí no la quiero tener más". (Bertha, 52 años, grupo focal, Urabá, 23 de julio de 2016)

En otros casos los empleadores aceptan que continúen trabajando en estado de embarazo; pero no después de dar a luz, y tampoco reconocen alguna garantía. Rosa comentó su vivencia al respecto:

130. Bertha, 52 años, grupo focal, Urabá, 23 de julio de 2016

Yo me vine de Unguía, Chocó, Me vine para acá, y yo no sabía que estaba en embarazo. Y ya. Me dijeron que sí estaba embarazada; que tenía tres meses y piquito. Yo seguí trabajando, yo no dije nada. Yo seguí trabajando y me empezó a crecer la barriguita. Cuando ya la patrona me descubrió, me llamó y me dijo: “no la vamos a sacar porque eres buena trabajadora: honesta, honrada. Pero no es permisible porque... para evitarse los conflictos”. Yo trabajé todo mi embarazo. Faltando tres días para caer a cama me dijeron: “es mejor que te vayas para que descanses unos tres, cuatro días hasta que tenga la cría”. Me sacaron, me fui para el campo para donde estaban mi papá y mis hermanas para Unguía, Chocó. (Rosa, 50 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

También, en otros casos, los empleadores ejercen una presión sobre la realización de las tareas, sin consideración alguna, incluso a pesar de que la trabajadora se encuentre en estado avanzado del embarazo, con la finalidad de inducir a la renuncia. En la siguiente experiencia relatada en uno de los grupos focales realizados, vemos cómo la trabajadora, al no soportar más esta presión y el hostigamiento, cedió ante su empleador y renunció. Incluso bajo declaración legal juramentada requerida por el empleador, para cubrir su responsabilidad al respecto:

Yo iba a tener tres añitos, y yo renuncié, porque me sentía muy pesada. Tenía una barriga muy grande, y no me podía agachar para trapear, y eso. Yo les dije a ellos que no podía trabajar más. Entonces me dijeron: “tú no te puedes ir porque después nos metes en problemas”. Entonces yo les dije: “en realidad yo no me siento capaz ya”. Ya estaba en los últimos meses. Me dijeron: “bueno, se va a ir. Pero vamos a ir a la notaría y usted me va a firmar un papel autenticado donde usted diga que renuncia”. Entonces yo le dije: “ah, bueno”. Yo me sentía hostigada. Entonces bueno, yo fui a la notaría con el señor y firmé ese papel. (Participante en grupo focal, Urabá, 23 de julio de 2016)

Este hostigamiento para provocar la renuncia “voluntaria” de la trabajadora se encuentra también entre las vivencias de Bertha, quien comenta:

A mí, las dos veces me fue muy mal. Primero que todo, cuando se dieron cuenta que yo estaba embarazada, me empezaron a tratar muy feo y me echaron. Yo no dije que estaba embarazada. ¿Por qué?, porque si yo decía que estaba embarazada no me daban trabajo, y no tenía dónde estar. Entonces,

cuando se dieron de cuenta que estaba embarazada, me trataron muy mal, y me echaron. Entonces después llegaron a un acuerdo la patrona mía con la hija de ella y me dejaron, pero después que ya tuve el bebé empezó la señora a tratarme muy feo, a molestarme, como para que yo me hartara y me fuera. Entonces me tocó irme. Y también me dijeron: “que tal día le pagamos para que se vaya entonces”. (Bertha, Urabá, 23 de julio de 2016)

Tener hijos a cargo fue una de las razones que más señalaron las mujeres entrevistadas cuando para aceptar y/o permanecer en un trabajo bajo condiciones precarias. Esta fue la respuesta de Yolanda, al preguntarle sobre ello:

Pues allá también me tocaba muy duro, porque a mí me tocaba interna. Con tres niños, y el mío eran cuatro [risas] y la plata no era mucha... La patrona había veces me pagaba el mes completo; a veces no me pagaba completo; pero como yo andaba con el niño, me adapté. Me duré dos años ahí. Tampoco me daban liquidación ni nada. No me dieron liquidación, sino así, trabaje... me quedé ahí. En primer lugar, porque como casi no recibían mamá que tuviera hijos, mujer con familia; y de ahí pues estaba con mi niño. Entonces, hay veces..., yo no hacía las cosas porque quería, sino porque a veces uno tiene que hacer las cosas por los hijos. Allá donde me podían brindar el techo tenía también que trabajar para la comida... Entonces yo me resigné a estar ahí. (Yolanda S., 57 años, Urabá, 20 de julio de 2016)

Acoso y violencia sexual en el trabajo doméstico: “Para que no fueran a decir que yo era la que provocaba al señor, yo me salí de ahí... conseguí otro trabajo”¹³¹

Desde muy pequeñas nos han enseñado que nosotras las mujeres estamos al servicio de... Entonces desde muy pequeñas, uno cree que es normal: si a mí me pasó pequeña es porque eso pasa. Eso le pasa a todas. Entonces uno mira a las otras y dice: “demás que le pasa a ella también; le pasa a aquella. Si a mí me pasó, es porque es normal”. Estamos al servicio del hombre que llega donde mí. (Ángela, 51 años, Urabá, 21 de marzo 2016)

De esta manera expresa esta mujer Ángela lo común y normalizado que parece ser la violencia sexual en el trabajo doméstico. En efecto, la exa-

131. Trabajadora doméstica, Bayunca, Bolívar, grupo focal, 30 de mayo de 2016.

cerbación que generan las diferencias de clase, raza, género, así como la subvaloración de este trabajo, sobre la ya asimétrica relación laboral, genera mayores riesgos para las mujeres, en particular, si se considera que es una labor que se realiza en el espacio privado. Mayores riesgos se advierten aun para las trabajadoras domésticas internas.

El acoso y la violencia sexual aparecen como fenómenos comunes en el sector, en los estudios de caso. Un 41,2 % de las trabajadoras en Urabá afirmó conocer trabajadoras domésticas que habían sufrido agresiones sexuales en su trabajo; mientras que en Cartagena esta proporción fue del 23,5 %.

Yolanda P. relató algunos de los casos que conoció en Urabá:

Tengo tres compañeras que fueron a trabajar a estas casas siendo menores de edad, y salieron embarazadas. Pero encima, abusaba de ella el hijo y el papá, y ahí estaba donde le dijera, pues a la dueña o a la señora que mandaba en la casa, no lo pudo decir, le tocó salirse. Tengo otra que también fue abusada, pero aquí eran cómplices tanto el marido como la esposa. Como ella no podía tener relaciones, entonces dejaba que tuvieran relaciones. Y la otra fue que nos encontramos con un caso que fue la propia hermana; le decía: “como tú necesitas trabajo, venís y te quedas en mi casa”. Y entonces dejaba que el marido de ella se acostara con la hermana. O sea, la obligaban y no puede decir nada. (Yolanda P. Cartagena, 22 de octubre de 2016)

Amanda,¹³² una joven cartagenera trabajadora doméstica, plasma, en la experiencia que comparte, cómo la fragilidad económica de la trabajadora representa uno de los factores generadores de mayor riesgo de sufrir violencia y acoso en el trabajo. Comenta sobre los diversos episodios de acoso por parte del esposo de su empleadora:

Lo peor fue con el esposo de ella. Un buen día me dijo que yo le gustaba. Yo le dije que cómo se le ocurría; que me respetará, que allá yo estaba era trabajando. Él era muy propasado. Un día me alcanzó a decir que si yo le aceptaba una salida, que él me daba dinero para ayudarme con mi hijo. Era un hombre al que le llegué a tener miedo. Me decía que pidiera un permiso para ir a cita médica, que él me recogía para irnos juntos a un sitio los dos solos... Yo me sentía como abusada (así se dice, ¿verdad?). Mire: era tanta la acosadera de

ese señor que yo me iba a bañar, y él se iba detrás: que lo dejara entrar, que a mí me convenía, que yo iba estar bien con él, que yo no iba a encontrar en ninguna parte alguien que me quisiera ayudar... Un montón de cosas; como le digo. A uno lo ven con tanta necesidad... Entonces, estos viejos creen que ofreciéndole a uno ropa... Entonces uno va a terminar estando con ellos y teniendo relaciones sexuales con ellos, porque eso era lo que ese hombre quería. (Amanda, 20 años, Cartagena, 26 de febrero de 2016)

En la mayoría de los casos, el acoso y la violencia sexual por parte del esposo de la empleadora ocurre a sus espaldas. Las trabajadoras se ven obligadas entonces a renunciar en silencio, o como lo dice una de las trabajadoras de Cartagena: “para que no fueran a decir que yo era la que provocaba al señor, yo me salí de ahí... conseguí otro trabajo”,¹³³ También sucede que deciden renunciar después de no encontrar credibilidad alguna cuando comunican estos hechos. A Cristina¹³⁴ no le creyeron. Ella relata esta experiencia vivida a sus 22 años de la siguiente forma:

Yo tenía seis años de estar trabajando ahí. El señor siempre me molestaba, pero yo no le ponía atención a él. Yo decía que él estaba loco. Yo no pensé que él se iba a proparar conmigo ese día, a irrespetarme. Yo no salí tan bien librada de eso. Al final perdí mi trabajo. La señora no me creyó lo que yo le decía. Eso fue muy penoso para mí. Ese señor siempre me decía que él estaba enamorado de mí, que yo tenía unas piernas bonitas. Él me decía: “te voy a comprar un vestido de baño para llevarte a la playa. Yo nunca le acepté a ese señor nada; yo creo que por eso terminamos mal. Ese día, la señora se fue para el pueblo y nos quedamos solas con ese señor. Menos mal la hermana de ella estaba también ahí. En la noche, ese señor se metió en mi cuarto. Según él, se había equivocado de habitación... Él quería obligarme a mí a tener relaciones. Él quería abusar de mí, pero yo no me dejé, yo lo mordí, lo rasguñé y grité, hasta que la hermana de ella se dio cuenta. Ella me ayudó a librarme de él. Cuando la señora vino, yo le conté la historia. Ella decía que el señor era muy respetuoso, muy educado. Ella no me creyó. Yo no sabía qué hacer; él me dijo que me iba a pegar unas patadas; entonces yo dije que mejor era retirarme. Ella no me creyó, y a mí me dio miedo ese señor.

132. Nombre ficticio.

133. Trabajadora doméstica, Bayunca, Bolívar, grupo focal, 30 de mayo de 2016

134. Nombre ficticio.

Así que yo terminé yéndome de esa casa. (Cristina, Pasacaballos, 26 de febrero de 2016)

Yesenia, Teresa y Flor,¹³⁵ cuentan experiencias similares:

Fue en Medellín. En ese entonces yo trabajaba en una casa y la patrona estaba de viaje. Ellos tenían cuatro hijos: tres niños y una niña. Y pues las trabajadoras teníamos los servicios aparte. Yo me metí a bañar; pero cuando eso, estaba muy jovencita. No tenía ni hijos. Yo me metí al baño; me puse a bañarme. Cuando miré así, estaba el señor con la cortina mirándome toda. Yo trabajaba de interna. Entonces yo cogí agua así y le tiré. Apenas vino la patrona, le dije, y me salí de esa casa. [Él dijo] que era mentira; que vea, que su esposo era incapaz de irrespetarme y tal y tal. ¿Si sabe que me estoy bañando por qué va a abrir la puerta? Entonces, si me hubiese violado, hubiera también sido mentira. Que el esposo era incapaz de hacerme una cosa de esas. Esa vez me tocó. Y al otro día me fui de esa casa. (Yesenia, 50 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

Yo trapeaba... ya estaba formadita... ya mujercita. Yo trapeaba y el señor me miraba, me miraba... Entonces yo me fui a lavar el traperero y el viejo se fue tras de mí, cuando yo venía me agarró de acá la camisa y me jalaba y yo: "¡auxilio!...", a la señora que trabajaba conmigo: "¡auxilio, doña Oliva! Mira que este viejo me está agarrando!", gritaba duro. Y viene: "a ver, a ver, ¿a usted qué le pasa con la muchachita?". "¿Qué?, esa mocosa lo que es una chillona". Y, mentiras, que me llevaba de la camisa así para el baño. Después, el hermanito de la patrona mía se estaba enamorando de mí, me cogía así pa' darme [besos] y yo no me dejaba. (Teresa, 52 años, Urabá 24 de julio de 2016)

Si. Yo sí. [risas]. El marido de la señora me trataba... siempre me buscaba. Entonces no pudo conmigo. Pero sí, se mantenía, sí... Ya, a lo último, le dije: "¿sabe qué?, le voy a decir a Mirla". Así llamaba la mujer, "y si sigue con esto le voy a contar...". Yo ahí estuve bastante tiempo, casi como un año; y él siempre vivía. Pero ya a lo último le dije: "si va a seguir en estas... le voy a decir a Mirla pa que...". Sí, porque él siempre llegaba y me buscaba como para..., será como para violarme o algo así... [risas]. Y yo, no... Él trataba de abrazarme, y todo... pero no me dejaba... A final me fui por esa situación. (Flor, 57 años, Urabá, 20 de julio de 2016)

El miedo suele ser otra de las razones para el silencio. Comentaba Jacinta,¹³⁶ de Zipacoa:

En dos trabajos me pasó eso; que el hermano de la patrona quería abusar de mí. Me advirtió que como yo le dijera a su hermana el me hacía daño... uno por temor... Y como uno, campesino acá, uno se atiene... no le dije nada a la patrona, pero no me deje tampoco a lo que él quería. (Juana, 52 años, Zipacoa, 26 de junio de 2016)

También hay casos en los que la empleadora hostigaba a la trabajadora para que accediera a tener encuentros sexuales con miembros de su familia o de algunos conocidos. Uno de estos casos es el de Norma, quien compartió la experiencia que vivió a sus 20 años:

Trabajé yo en una casa, en la Guajira. Bueno, ¿qué pasaba ahí? La señora me ponía a que hiciera todo en la casa. Yo era una mujer ya de 20 años. ¿Qué quería la señora?, que yo me acostara con los tres hijos de ella. Les decían *los guajiros*, y cuando llegaban en la noche, ellos se pasaban para mi cuarto y me agarraban. Un día uno me agarró a desnudarme, me acuerdo yo, y la señora le decía: "¡pero qué esperas que no abusas de ella!". Les decía: "¡iqué esperan!". Y yo empecé a gritar. Yo no había sido la primera... ya habían sido varias mujeres que... Porque yo gritaba y se oía. Entonces uno de los tres hijos de ella sacó un arma. Yo estaba desnudita en el suelo, en una alfombra; y él les dijo: "uno de ustedes que llegue a tocarla a ella y mato a mi mamá, los mato a ustedes y me mato yo, y ella se va". Yo desnudita. (Norma, 44 años, Cartagena, 30 de julio de 2016)

Después de esta experiencia, Norma huyó al Carmen de Bolívar, ayudada por el tercero de los hijos de su empleadora, quien le advirtió de que si se quedaba ahí la iban a violar.

El siguiente testimonio expresa la experiencia de Yazmina,¹³⁷ una trabajadora doméstica de Urabá que, tras haber sido víctima de abuso sexual cuando era apenas una niña por parte del hijo de su empleadora, se vio en la encrucijada de no poder regresar con su familia, debido a que había igualmente escapado debido a episodios continuos de violencia:

Eso me pasó a mí. Yo trabajaba en el segundo trabajo. Trabajaba y me pagaban tres mil pesos. Eso

135. Nombres ficticios.

136. Nombre ficticio.

137. Nombre ficticio.

fue hace mucho tiempo. Fui violada por el hijo de la patrona. Entonces, como estaba muy jovencita, yo no sabía qué era embarazo, ni qué era menstruación, y al mes me preguntó: “¿usted menstruó?”, y yo le dije: “¿y eso qué es?”. Como yo salí del campo... entonces me dijo: “es que usted sangra todos los meses. ¿Este mes menstruó?”. Yo le dije: “no”. “me hace el favor y se va de aquí porque usted está en embarazo”. Después que me violó me daba miedo irme para la casa, porque como yo me había volado... me violó, pero me dio miedo irme, y me quedé ahí mismo, en el trabajo: “se va de acá, porque usted está en embarazo, y a mí no me va a echar ese muchachito. Y si le dice a mi mamá que yo estuve con usted, es su palabra contra la mía”. A mí me tocó irme a rodar con mi embarazo y tengo una hija de él. (Yazmina, Urabá, 21 de marzo de 2016)

Esta experiencia de vida deja ver cómo la violencia contra las mujeres se expresa a modo de *continuum*, presente en todos los espacios y momentos de los ciclos vitales de las mujeres, y que, en el mundo del trabajo, y específicamente en el trabajo doméstico, encuentran un nicho más que propicio para reproducirse, a partir en un espacio privado, ausente de derechos y abundante en relaciones de superioridad/subordinación. Pero ahí no termina el relato de Yazmina. Los privilegios del perpetrador le arrebatan también a su hija:

Cuando mi hija tenía 15 años, como una vecina trabajaba... (tenía una cosa de hacer ropa al frente), y ella se sabía la historia. Ella le dijo: “tú tienes una hija con una muchacha que trabajó aquí. Está más linda, es más juiciosa... terminó el bachillerato”. Y ahí sí fue a buscarla. Pero ella nunca lo perdonó. Pero como ellos tienen plata..., ella ahora vive con ellos, y a mí no me quiere [llora]. (Yazmina, Urabá, 21 de marzo de 2016)

Este caso refleja la gran vulnerabilidad frente al acoso y la violencia sexual de las niñas que realizan trabajo doméstico. Manuela,¹³⁸ de Pasacaballos, estaba ya en el trabajo doméstico interno a sus 12 años. Recuerda una experiencia que vivió a sus 13 años:

Trabajé en una casa donde los patrones ya eran... O sea, un señor de edad. Y entonces el señor de edad se quiso pasar conmigo. Él me agarraba, me tocaba, me acariciaba. Entonces yo le decía que no, que era una niña y que él no podía hacer eso conmigo. Él me decía que si yo no me dejaba, ellos

me echaban... él me echaba o que podía decir una mentira. Yo le decía que yo no podía dejarme hacer eso. Yo le decía que si él me hacía algo, yo se lo decía a la señora. Y él me decía: “a ti no te van a creer porque yo soy el que puede decir lo que tú hiciste y dijiste... puedo decir que tú fuiste la que te me insinuaste”. Después yo me cansé de tanto abuso, y me salí de ese trabajo. Él nunca llegó a abusar de mí porque yo me salí, porque ya yo veía que él me molestaba mucho. Entonces yo no le decía nada a nadie. (Manuela, 39 años, Pasacaballos, 7 de febrero de 2016)

Manuela llegó a su segundo empleo, teniendo todavía 13 años, y se encontró con la misma situación:

Siendo yo una niña, el hermano de la patrona intentó abusar de mí. Yo estaba... de verdad yo estaba dormida. No sé qué hora era, no me acuerdo. Pero sí sentí cuando él se acuesta en la cama donde yo estoy, y me tapa la boca. Entonces yo empecé a luchar, y grité; y se levantó la hermana: “¿qué pasa?”. Y ya él no estaba. Entonces yo le dije: “su hermano se acostó aquí, su hermano intentó... violarme”. Entonces ella decía: “sería que estarías soñando porque, este, mira que yo me levanté y no encuentro a nadie. debe ser que estabas soñando”. O sea, como para no implicar al hermano en lo que estaba haciendo. Y bueno, cuando yo vi que eso era así, yo pensé: “un día de estos hasta ella misma me ayuda a agarrar para que el hermano me haga lo que quiera”. Yo dejé el trabajo por eso, porque ella no me creyó, sino le creyó al hermano: “¡pero, si está dormido! Cómo dices tú que él se acostó. Está dormido”. Entonces no le creen a uno, sino a su familia. Entonces ellos abusan. Intentan abusar y abusan. Preñan a las empleadas también, porque yo conozco casos de muchas empleadas que han salido pariéndoles a los patrones o a los familiares o alguien que llegue ahí. Han parido, le han parido. Entonces mira, le tapan la boca con cualquier cosita, y sacan a la empleada; y ahí murió todo. Hay muchos niños hijos de patrones. (Manuela, 39 años, Pasacaballos, 7 de febrero de 2016)

Esperanza,¹³⁹ trabajadora doméstica de Cartagena, cuenta a sus 50 años que tuvo su primer empleo en el oficio a los 13 años, en una casa de familia en la que permaneció durante dos años. Ella fue regalada a esta familia por su padre: “mi papá me regaló como si yo fuera un animal”, dijo. Ella estuvo con ellos hasta que fue violada por su empleador.

138. Nombre ficticio.

139. Nombre ficticio.

Me vine aquí a los 13 años. Tuve mi primer empleo en una casa de familia. Viví una experiencia frustrante, frustrante, frustrante. Me pasó algo. El señor, una vez yo me puse un short y me pegó, ¿ya? Porque antes los patrones eran muy abusivos; tan abusivos eran que ellos se creían con tanto derecho de mandar tanto a uno, que ellos tenían derecho hasta de decir lo que uno se podía poner, si aceptaban tenerlo a uno. Había casas que lo primero que te decían cuando tú ibas a trabajar: “aquí no se acepta que se ponga short, aquí no se acepta esto, aquí no se acepta... En ese primer trabajo ese señor me violó. No quiero hablar mucho del tema. Cuando me pasó lo que me pasó yo podría tener 13 años y medio. Cuando resolví salir, que ya quise salir al mundo nuevamente, nuevamente me encontré con mi pesadilla. (Esperanza, 49 años, Cartagena, 18 de junio de 2016)

Dos años después de estos hechos, ella advierte cómo el perpetrador todavía la seguía y la vigilaba. Menciona que su padre recibió dinero “para que no lo acusara”, y que después se descubrieron otros tres casos más.

“Dios mío, ¿será que yo voy... será que yo voy a ser perseguida por esto?”,¹⁴⁰ continúa Esperanza, al encontrarse en cada empleo como trabajadora doméstica con el mismo acoso y la misma violencia. “Primero se me mete el señor en el cuarto y después que saco el señor se viene el hijo a metérseme también al cuarto. Duré dos meses trabajando y renuncié”, decía sobre su segundo trabajo, cuando tenía 16 años.

La violencia sexual hace parte del día a día en el trabajo doméstico. A partir de las experiencias compartidas por las trabajadoras domésticas que participaron de la investigación, puede deducirse cómo dichas situaciones son de común ocurrencia y cómo una actitud vigilante y de autoprotección puede hacer la diferencia como el único recurso posible. Veamos el relato de Martina:¹⁴¹

Yo trabajaba en una casa, y la señora... yo me iba a descansar los sábados. Ese día me tuve que venir el domingo en la noche, y la señora no había llegado, y yo me fui y me acosté. Cuando en la madrugada yo sentí, el señor era gordo, y yo sentí como alguien pesado encima de mí que me estaba... Cuando yo me desperté, lo tiré de la cama, y gracias a Dios que estaba borracho... Lo tiré abajo

de la cama y salí corriendo, pero me había atrancado la puerta, y yo empecé a gritar. Se me tiró otra vez encima y de los pantalones saqué las llaves, vine y abrí la puerta y me salí. Eran como las tres de la mañana y me vine corriendo para el pueblo, donde mi hermana la mayor. Tres veces intentaron violarme, pero yo no me dejé; porque sí me pude defender gracias a Dios. (Martina, Urabá, 21 de marzo de 2016)

Estar expuestas a la violencia sexual parece no estar exclusivamente en relación directa con quienes habitan el hogar empleador, sino también personas ajenas: familiares o conocidos de aquel hogar; y son las trabajadoras domésticas internas las más vulnerables a este tipo de episodios. Aquí la experiencia de Magnolia,¹⁴² una trabajadora urabaense de 51 años:

A mí trataron de hacerme eso [abusarla sexualmente], un amigo del dueño de donde yo trabajaba. Hicieron una fiesta; y agarré un gancho de ropa y lo abrí y le dije: “usted que se mete acá...”, y cuando atranqué el cuarto me abrió por la ventana. Y yo era llamando “señor Antonio... auxilio, auxilio”, y el no respondía. Entonces ¿sabe qué tuve que hacer?, dormir ese día en el baño. Agarré un gancho de ropa y lo abrí y le dije: “usted se mete acá y con este gancho lo mato”. El tipo iba para encima de mí y estaba desnudo”. (Magnolia, 51 años, Urabá, 21 de marzo de 2016)

Dalia,¹⁴³ trabajadora doméstica cartagenera de 50 años, cuenta un caso similar:

Una vez, mi hermano me llevó a trabajar donde una señora que era la dueña de una joyería. Ella venía con un hermano que cuando se emborrachaba... Yo estaba durmiendo, y siento que me están tocando la puerta... Él dice: “soy yo, José, el señor José”, y yo digo: “¿qué necesita?... no señor, esto no son horas de que usted venga a hablar conmigo. Él venía era de visita... Me faltó el respeto porque él quería entrar al cuarto... quién sabe qué hubiera pasado si hubiera podido entrar. (Dalia, Cartagena, 15 de febrero de 2016)

Además de los miembros del hogar empleador y de su familiares o conocidos, también aparecen casos en los cuales los perpetradores son compañeros de trabajo. Zenaida,¹⁴⁴ también cartagenera, compartió

140. Esperanza, 49 años, Cartagena, 18 de junio de 2016.

141. Nombre ficticio

142. Nombre ficticio.

143. Nombre ficticio.

144. Nombre ficticio.

una experiencia con el chofer del hogar en el que ella trabajaba como trabajadora doméstica interna:

Yo tenía como 20 años. A mí me tocó de llevar la niña del colegio y él era el que manejaba el carro... Y se enamoró de mí, y me dijo que yo fuera a buscar los escoltas. Era una invasión grande, y cuando yo llegué a buscar a los escoltas lo encontré a él y tenía el cuchillo, y me lo puso por aquí [señala su cuello], y yo estaba gritando, y me pegó. Yo fui corriendo a donde un muchacho que era amigo mío, y le dije que un muchacho me había violado. Mi compañero le pegó al muchacho en la cara... Había varios casos que habían pasado con el chofer que tenían ellos, pero solo lo despidieron. (Zenaida, 47 años, Cartagena, 10 de octubre de 2015)

Al continuar la conversación con Zenaida, ella habla de las profundas secuelas de esta violación en su vida.

Yo no hablaba con nadie... son cosas que me tienen con mucha vergüenza, bastante depresión. Yo, una vez, cuando recordaba cuando me violaron, me daban ganas de matarme... Una vez cogí en el puente de Montería y me iba a tirar... y una prima mía venía y me llamó... Nunca me había pasado un golpe tan feo así, como esto de lo que me ha pasado y todo lo que he aguantado por mis hijos... por mi casa y mis hijos. (Zenaida, 47 años, Cartagena, 10 de octubre de 2015)

El exhibicionismo, como forma de violencia sexual, también aparece en los relatos de estas mujeres. Lucía y Ruth,¹⁴⁵ ambas de Urabá, comparten sus experiencias:

No sé por qué yo llegué a esa casa. Fui a trabajar, pero no interna. No sé si estaba desempleada y me dijeron que fuera a hacer un aseo a esa casa; pero yo ya estaba yendo muy seguido a esa casa. Y el señor andaba desnudo. Un hijo de la señora acostumbraba a que se quitaba la ropa y se montaba encima de la cama... andaba desnudo. El señor tenía fama de que las empleadas se quejaban: “no, es que aquí las empleadas no duran”. Y yo: “¿pero por qué?”. Entonces decían: “porque es que el hijo de la señora las acosa”. Entonces yo dije: “conmigo no va a pasar eso, y mentiras que sí, también pasó, andaba desnudo, lo vi varias veces... y tampoco volví a trabajar. (Lucía, 46 años, Urabá, 18 de febrero de 2016)

Se emborracharon, y enguayabado, salía desnudo... Eso es increíble. Se ponía la toalla en el pene y me decía: “negrita, haceme el tintico bien cargado para que me baje esto...”. Y yo le decía: “pero tápe-se, póngase la toalla”; “es que tengo mucho calor”.

Y eso me pasó hace poquito. Ya tenía mi hija mayor. (Ruth, 49 años, Urabá, 21 de marzo de 2016)

Son muchas las historias que ellas pueden relatar. Cecilia¹⁴⁶ se ofreció a darle voz a una de tantas de esas historias que sorprende y preocupa: historias anónimas que llegan hasta el feminicidio. Los feminicidios también ocurren en el mundo del trabajo doméstico.

Lo cuento, para que se sepa que con las mujeres de servicio doméstico pasan muchas cosas que nunca se llegan a salir a la luz. A nosotras nos tienen como abandonadas, a nuestra suerte. Esto le sucedió a una vecina amiga: unos señores de Bocagrande con los que ella también trabajaba cuando venían a Cartagena, se llevaron a trabajar a su hija a Panamá, en el servicio doméstico. La muchacha no apareció, nadie sabía de ella, ni siquiera la mamá. Ella desesperada empezó a averiguar, hasta que una hermana de ellos allá en Panamá le informó que ella no estaba con ellos. La mamá encaró a los señores. Se fue a Panamá y buscó a su hija, quién había muerto en un accidente: estaba lavando unos vidrios y se cayó. Ella alcanzó a llegar antes de que la enterraran en una fosa común, como uno dice acá. Esta historia es rara, como muchas, porque lo que aquí se dijo es que ese señor estaba enamorado ella; no se sabe qué pasó. Lo que sí se sabe, es que esa muchacha murió allá. (Participante en entrevista, mayo de 2016)

Continuums y rupturas: de la violencia intrafamiliar y la violencia en el conflicto armado a la violencia en el hogar empleador

Mecanismos cotidianos estructurales permiten la reproducción de la opresión, la dominación y la violencia contra las mujeres. Caroline Moser propone distinguir entre tres categorías de violencia: económica, política y social, las cuales se manifiestan en diferentes escalas: individual, interpersonal, comunitaria y estructural, y están atravesadas por sesgos de género que conforman los modos en que mujeres y hombres se hallan implicados y experimentan la violencia (Moser, 2001). La violencia que afecta a las mujeres es un continuo en el tiempo que va tomando diversas formas y se reproduce en todos los escenarios sociales, tanto en tiempos de paz como en el marco de conflictos armados (Barraza, 2009). La idea de *continuum* de las violencias facilita percibir cómo en el patriarcado la violencia

145. Nombres ficticios.

146. Nombre ficticio.

permea todos los ámbitos de la vida y las relaciones a través de divisorias sociales e instituciones. Es también una herramienta que nos ayuda a describir cómo y dónde actúan e interactúan las violencias de la guerra, situando el papel de la violencia contra las mujeres en cada conflicto armado. (Ruta Pacífica de las Mujeres, 2013). La noción del *continuum* permite visibilizar la permanencia y sistematicidad de la violencia en la vida de las mujeres a nivel particular, colectivo y a través de la historia.

La violencia y la discriminación en el mundo del trabajo, tal y como la experimentan las mujeres en el trabajo doméstico, no aparece como un fenómeno aislado en sus vidas, sino que se conecta con múltiples formas de violencia en su infancia, en su vida familiar, en el marco del conflicto armado para muchas de ellas, y, por supuesto, con todas las situaciones que propician la violencia estructural, el trabajo precario y el desconocimiento de derechos humanos y laborales en la práctica.

En cada una de las historias, sin excepción, estuvo siempre la violencia. Yamile¹⁴⁷ en algún momento dijo: “mi mamá era mala, me abandonó y me puso a trabajar desde los cinco años”.¹⁴⁸ Todas plantearon “no es que queramos estar solas, pero hay muchos hombres que les gusta maltratarnos”. Hablando justamente de su pareja sentimental, Yomara¹⁴⁹ planteó: “Yo sentí muchas veces que ese hombre me iba a terminar matando”.¹⁵⁰ Rosalba¹⁵¹ dijo: “yo tuve que esconderme para que ese hombre con el que tuve mis hijos no me matara”.¹⁵² Otras tantas, como Felicia,¹⁵³ tuvieron que relatar historias de violación sexual en el medio del conflicto armado:

No solo me violaron a mí, sino a muchas niñas de mi pueblo. Tuve que escaparme con mi hija, porque esos hombres la querían violar. Éramos tan pobres que no había nada para comer, si había para uno no había para todos, por eso mi papá nos abandonó. (Felicia, 36 años, Cartagena, 09 de mayo de 2016).

“Ellos piensan que porque uno es mujer le pue-

den maltratar”, dijo Yuli.¹⁵⁴ Estuvieron presentes una y otra vez las historias personales y colectivas de las mujeres que participaron en la investigación, en las que se presentaron diversidad de actores, situaciones, la estructura social, las instituciones, los imaginarios y las prácticas que legitiman la violencia en contra de las mujeres, normalizándolas y haciéndola parte de la cotidianidad. También aparecieron en el escenario laboral y en las relaciones de trabajo, los imaginarios sociales sobre el trabajo doméstico y su feminización, que legitiman la subordinación, la sumisión y la expropiación de los cuerpos.

Del proceso investigativo, el cual tuvo profundos espacios participativos de formación y de reflexión, emergió una “colcha” construida por las mujeres, en la que dejaron sus reflexiones sobre las múltiples violencias que han vivido, los diferentes actores y los diversos mecanismos usados para ejercerlas contra ellas. Esta colcha la titularon: *Sobrevivientes*.

Veamos, a continuación, algunos de estos relatos.

Transitar de la violencia intrafamiliar a la violencia en el trabajo: “me sentía maltratada, eso fue lo que me obligó a mí a salirme a trabajar desde muy niña”¹⁵⁵

“Yo me salí a trabajar a los 15 años, porque yo sufría de epilepsia y mi papá no aceptaba que yo estuviera en la casa, a mi mamá no le gustaba”,¹⁵⁶ decía Roselis¹⁵⁷ para dar cuenta de las razones que la habían llevado a ser trabajadora doméstica. Aunque esto pareciera difícil de creer, los datos que reporta Forensis, para 2016, demuestran que los hogares son espacios ambivalentes en relación con el bienestar y la seguridad de las mujeres y las niñas: en 2016, el 39 % de las lesiones personales intencionales ocurrieron en el contexto familiar, el 79 % de la violencia contra las niñas se produce en los hogares,¹⁵⁸ el 86 % de los casos de violencia de pareja fue perpetrada hacia las mujeres. También es sumamente relevante constatar cómo el 25 % de los casos de violencia contra las mujeres se presentó en la realización de actividades domésticas y de

147. Nombre ficticio.

148. Yamile, 51 años, Cartagena, 05 de marzo de 2016.

149. Nombre ficticio.

150. Yomara, 33 años, Pasacaballos, 6 de septiembre del 2015.

151. Nombre ficticio.

152. Rosalba, 29 años, Urabá, 21 de marzo de 2016

153. Nombre ficticio.

154. Yuli, 57 años, Cartagena, febrero-junio del 2016.

155. Patricia, 43 años, Urabá, 21 de julio de 2016.

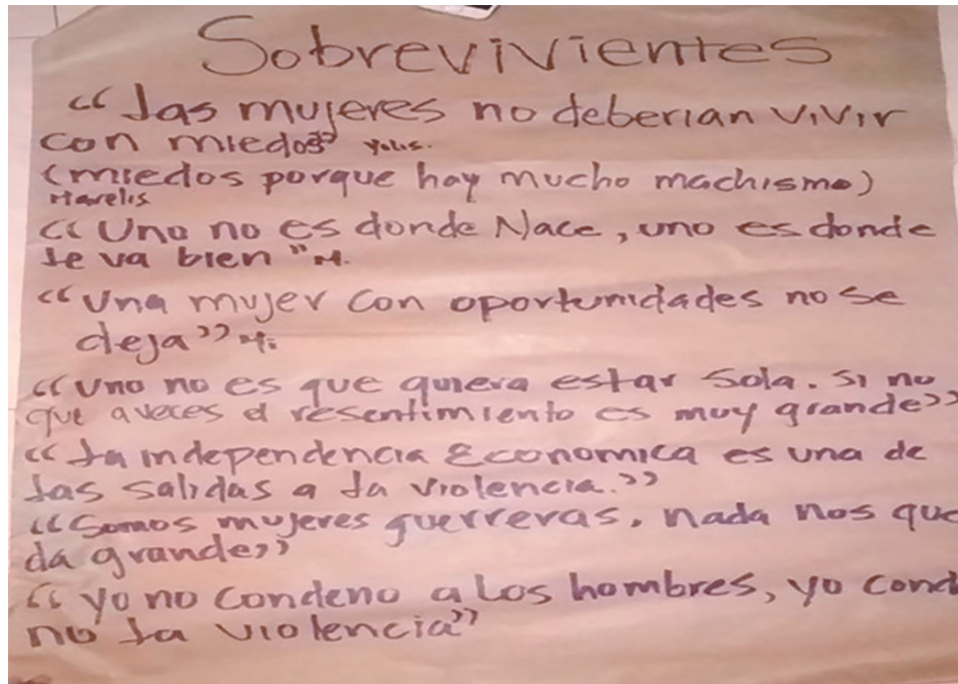
156. Roselis, 37 años, Urabá, 21 de marzo de 2016

157. Nombre ficticio.

158. En 2016 se presentaron 2.154 casos de violencia contra niños, niñas y adolescentes en la realización de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, la mayoría contra niñas y adolescentes de sexo femenino (54 %). (Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2017)

cuidado no remunerado en los hogares. (Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2017). En este contexto, son comunes las historias en las que las niñas huyen de sus hogares para en-

contrar en el trabajo doméstico la única forma de supervivencia, lejos del maltrato propinado por los suyos; aunque, como se verá, sujetas a otros ciclos y formas de violencia en la esfera laboral.



Fotografía 5. Colcha realizada por las mujeres trabajadoras domésticas en grupo focal, Cartagena, mayo de 2016.

Las historias de Lucía y de Petra,¹⁵⁹ son las de muchas trabajadoras domésticas en el país. Huyen de su casa siendo unas niñas para escapar de los maltratos. Desde su temprana infancia pesó sobre ellas la carga de todas las labores domésticas y de cuidado en la familia. Al huir de casa este trabajo se convierte en su tabla de salvación. Comentan ellas:

A mí me tocó empezar una vida laboral desde muy niña. Mi vida laboral empezó también desde muy niña, por ahí desde los siete años, porque yo soy la única mujer que había en la casa de cuatro hermanos. Entonces a mi mamá se iba a Pereira, para la ciudad, a trabajar a casas de familia para conseguir recursos.

A mí me tocaba cocinar, y mandarle a mi papá a un lote que sembraba caña. Y luego me tocaba mandarle a otros que trabajaban arrancando yuca. [También] tenía que llevar la tarea de darle la comida a los cerdos, y tenía que lavarle la ropa a mis hermanos. Todas esas cosas me tocaba hacerlas.

Cuando ellos se enojaban, me pegaban, me maltrataban. O sea, fue una vida de mucho maltrato, trabajo y maltrato.

Hasta que a los 13 años y medio... y me volé de mi casa a trabajar como empleada doméstica. Yo empecé a los 13 años más que todo porque quería huir, huir del maltrato de mi casa. Y como no tenía recursos para comprar zapatos, yo salía descalza. Yo veía esas muchachas que llegaban de trabajar de esas casas, y yo decía: "yo quiero ser como ellas, tener ropa, zapatos". Y huir un poco del maltrato, más que todo por eso. (Lucía, 46 años, Urabá, 21 de marzo de 2016)

A mí me trataban muy mal. Yo desde que tenía por ahí valor de siete años, más o menos, ya yo era la niñera de mi propio hermano; de Luis. Mi mamá me pegaba mucho; no sé si era porque yo era contestona, grosera, no sé. Porque yo mantenía a toda hora con rabia, porque a mí me maltrataban, me insultaban, me negaban..., y debido a eso, uno hay veces comete muchos errores por el maltrato; maltrato familiar. Porque si en mi casa, desde muy chiquitica, no me hubieran maltratado,

159. Nombres ficticios.

no me hubieran ofendido, no me hubieran humillado, y no me hubieran negado como familia. Yo quizá no hubiera dado los pasos que yo di, porque yo en la edad que yo tenía, yo era pa' yo haber seguido estudiando; pero ¿por qué lo hice? Porque yo me sentía ofendida, me sentía humillada, me sentía maltratada. Eso fue lo que me obligó a mí a salirme a trabajar desde muy niña. (Petra, 51 años, Urabá, 21 de julio de 2016)

Lina¹⁶⁰ experimentó innumerables situaciones de maltrato durante su infancia. Al perder a su madre, muy pequeña, su padre la regaló a ella y también a sus cuatro hermanos, a una mujer donde se encargaban de realizar las labores domésticas. En palabras de Livia, esta mujer los trataba como animales:

Golpes... y eso ella cogía y nos echaba perros. Eso yo me recuerdo. La hermana mía, pero la hermana mía, sí era floja. Porque ella cuando me echaba los perros, ella le tenía un miedo a esos perros. Una vez cogieron la hermanita mía; esos perros le dieron. Vea; esa tiene las piernas más señaladas que las mías, porque ella como es, clara así como la hija mía. Esa si se le ven las señas. Ella tiene las piernas todas mordidas de perro. Cuando ella nos iba a pegar, que uno salía corriendo, porque ella para que los perros nos cogieran, entonces nos echaba los perros. ¿Usted puede creer?, porque nosotros éramos animales pa' ella. Eso es lo que yo le digo a mis hijas, que a mí a veces la gente me ve triste, que creen que estoy aburrida; pero no es sino esos [recuerdos]. (Lina, 54 años, Urabá, 21 de julio de 2016)

Lina estuvo en este lugar hasta sus 12 años, y decidió escapar junto con una de sus hermanas, quien había sido abusada por el esposo de su “empleadora”, quedando en estado de embarazo. Relata Lina que cuando su empleadora se enteró de lo que sucedía prendió fuego a la casa con Lina y sus hermanos adentro, de lo que por fortuna pudieron escapar. Después de este incidente, Lina tuvo la fortuna de llegar a trabajar a la casa de doña Rosa, una señora ya mayor, al lado de quien se sentía respetada y querida por primera vez:

[Doña Rosa], ella sí me pagaba... ella me pagaba y aparte del pago, cuando se iba pal pueblo, me traía muchas cosas: me traía cortes de tela, bueno, mis usos personales me los regalaba, ella me tenía como

su hija, me trataba ya muy bien. Me trataba la señora, esa señora. Hasta me cargaba. A veces cogía y me sentaba sobre ella, y me sentaba a sobarme así, porque yo le decía a ella: “vea, yo necesito que me den mucho amor, porque yo no tengo amor pa nadie. Porque usted sabe en qué condiciones me crié yo”, y yo le decía a ella: “yo necesito que me mime”. Y ella se sentaba a cargarme [risas]. (Lina, 54 años, Urabá, 21 de julio de 2016)

Lina permanece con la señora Rosa hasta la edad de 19 años, cuando decide conformar una familia, retomando el trabajo doméstico a la edad de 30 años, y repitiendo una y otra vez las experiencias de discriminación y maltrato.

También Augusta,¹⁶¹ una mujer de 32 años entrevistada en Urabá, pero originaria de Cartagena, como Lucía, Petra, Lina y muchas otras de las mujeres entrevistadas, se inició como trabajadora doméstica desde su infancia, y aun en su propia familia, haciéndose cargo de sus hermanos y hermanas, y de las labores domésticas. Pero al mismo tiempo recibía malos tratos, lo que la obligó a huir y a buscar otras posibilidades como trabajadora doméstica para ganarse la vida. Augusta también recuerda su infancia en medio de trabajos y maltrato, en particular, por parte de su madrastra, y en su posterior travesía desde Cartagena hasta Urabá, siendo una niña. En su infancia era, sin nombrarlo de ese modo, la trabajadora doméstica de su familia, con extensos horarios y soportando malos tratos y desprecios por parte de los suyos. Ella lo relata de la siguiente manera:

Cuando no estaba mi papá yo era la cenicienta: tenía que barrer, trapear, cocinar, lavarle la ropa a [mi madrastra], a mi papá, a mis hermanos. Antes de irme para el colegio, yo tenía que levantarme a hacerle el desayuno a mi papá, y despacharlo a él, y ahí sí, organizarme y hacerle el desayuno a mis hermanos para que se fueran... Entonces yo tenía que hacer el desayuno, incluso, cuando llegamos a Cartagena. El motivo de la venida mía fue por eso, porque con 13 años, yo tenía que levantarme a las cuatro a hacerle que el calentado, que el chocolate, que el agua panela, tenerle la ropa lista a mi papá, los desayunos y todo para irnos para el colegio. [Mi papá] no se daba cuenta de que yo era la que hacía prácticamente todos los oficios, entonces mi papá me decía: “ah no, sí. Usted tiene que aprender”. Un día le dije, y me abofeteó. Por eso fue que

160. Nombre ficticio.

161. Nombre ficticio.

me fui de la casa, me le volé. Yo primero ya había averiguado en qué estación había un bus, porque era primera vez que viajaba sola. ¿Cómo hacía yo para coger un bus que me llevara aquí a Apartadó? Yo decía que Apartadó era una ciudad. Yo dije: “A la ciudad de Apartadó”, me dicen: “buscas un bus, te bajas en Montería, de Montería te coges un carro que te lleve allá y así”, “¿cuánto vale?”, “vale tanto”. Yo cargaba mi marranito y yo decía: “en mi marranito no creo que haya tanta plata, me va a tocar cogerle a [mi madrastra]”. Y esa madrugada le cogí a Ana y me fui. Las rodillas están cicatrizadas, me arrodillaban así en pleno sol, así como está haciendo ahora, en pleno sol con las manos arriba y cargando dos ladrillos. Un día incluso me calvearon por no matar bien una gallina. Y yo llorando, y yo veía cómo el cabello me caía. Y le dijo a [mi papá] que según yo, estaba cundida de piojos. Yo iba para los diez años. (Augusta, 32 años, Urabá, 22 de junio de 2016)

Al llegar a Apartadó buscando a su mamá y a su abuela, Augusta pudo seguir estudiando mientras trabajaba en un pequeño casino de su mamá. A la edad de 16 años comenzó como trabajadora doméstica interna, pues consideró que lo que ganaba en el casino no era suficiente.

Yo trabajé interna en una casa de familia aquí en Apartadó, ya a los 16 años. Fue lo que se me vino a la mente, y lo que yo sabía hacer en el momento. Porque yo en el momento... si yo apenas estaba empezando a estudiar y a enfocarme, pues en mis estudios ¿yo me voy a meter a hacer otra cosa y voy a quedar mal? (Augusta, 32 años, Urabá, 22 de julio de 2016)

Dio con una empleadora que la contrató como interna, que “era estricta, pero le explicaba”. Como esta primera empleadora no le pagaba lo justo ni le garantizaba sus derechos, Augusta buscó otras alternativas; pero en su segundo empleo atravesó por unas situaciones que le hicieron desear no ser nunca más trabajadora doméstica:

Y el señor, ¡uy!... eso me veía pasar y era así, hasta donde yo no entraba a una habitación, hasta ahí se le perdía la mirada al señor, porque me seguía desde donde... ahí. Pero no me miraba como un hombre por decir: “uy, mira esa muchacha tan bonita”, sino con morbosidad, ¿sí me entiende? Uno como mujer, uno se siente cuando una persona lo mira a uno con malos pensamientos. Y ya lo que definitivamente me hizo irme fue una vez que [la señora] me dijo que nosotros los pobres no servíamos para nada, ¿ya? Cuando ella me dijo así, yo lo único que

le dije: “págueme lo que me debe hasta el día de hoy que me voy para la casa, no le trabajo”, “¿y me va a dejar el almuerzo hecho?”. Ese día fui grosera y le dije: “no me importa si le dejo el almuerzo hecho, me voy”. Cuando salí, venía el esposo entrando y le dije: “me paga lo que me debe hasta el día de hoy porque me voy y no le trabajo más, nosotros los pobres no servimos para nada”. Sinceramente, a la fecha... Yo aquí donde estoy, yo aquí necesito trabajar; y hay señores que me dicen: “mira, te pagan bien, esa señora es así, o la señora no pasa en la casa”, o “los hijos son bien”, y yo no acepto. (Augusta, 32 años, Urabá, 22 de junio de 2016)

El trabajo doméstico también aparece como única posibilidad de supervivencia económica cuando muchas mujeres toman la decisión de salir de ciclos de violencia con la pareja sentimental. En muchos casos y, en particular ante la falta de redes de apoyo, obliga a las mujeres a asumir abruptamente el rol de proveedoras y recurrir al trabajo doméstico, tras la falta de otras alternativas. Para el caso, Deyanira¹⁶² relató lo siguiente:

Mi niñez fue buena porque pues de mi familia, de mis padres no recibí maltratos, ni de mis hermanos tampoco. Ya pues en la juventud si cambiaron las cosas, ya si hubo pues por falta de conocimiento, más que todo maltrato con las parejas. Sí, y pues ya quedé con un niño, y abandono total. Ya le queda a uno esa responsabilidad de uno asumir todo eso con tu hijo... Ahí en el 92, ya conseguí mi casa y ahí conocí otra pareja que también pues de él tengo ya un par de mellizos. También me volvió a ocurrir lo mismo: volví y quedé sola. Y era trabajé y trabajé, o sea, trabajaba y en esos trabajos me ganaba... en ese entonces me ganaba 25 mil pesos mensuales. (Deyanira, 42 años, Urabá, 22 de julio de 2017)

Las huellas del desplazamiento forzado y la migración económica: “me fui huyendo de Urabá... ahí es cuando consigo empleo como trabajadora doméstica”¹⁶³

Como comenta Barraza, los conflictos armados exacerbaban las diversas formas de violencias de género que históricamente han afectado a las mujeres, e incluso han reproducido y creado nuevas formas de violencia, dando cuenta de un *continuum* de violencia que afecta a las mujeres, tanto en tiempos de paz como en tiempos de guerra (Barraza, 2009). En efecto, las mujeres víctimas de los actores del conflicto armado, de manera simultánea o a lo largo de

162. Nombre ficticio.

163. Magnolia, 51 años, Urabá, 19 de febrero de 2016

sus vidas y en todas las esferas, han sido víctimas de múltiples formas de control y violencias.

El desplazamiento forzado fue la razón más comúnmente señalada por las mujeres en Urabá (70 %) y en Cartagena (22 %) cuando se les preguntó por qué habitan su respectiva ciudad en la actualidad. También la migración económica, es decir, migrar a la ciudad en búsqueda de distintas y mejores oportunidades laborales, resultó ser otra de las respuestas más relevantes, la cual ascendió al 38 % y 36 % en Urabá y Cartagena, respectivamente.

Se ha documentado que las mujeres en el conflicto colombiano están más expuestas a ser víctimas de diversas formas de violencia física, psicológica y sexual, y estas formas se concretan principalmente en abuso sexual, el reclutamiento forzado, la prostitución forzada y los embarazos tempranos (CIDH, 2006). Las mujeres afrocolombianas han sido reconocidas como un grupo particularmente vulnerable a la violencia y las consecuencias que produce el conflicto en la población civil, tales como el desplazamiento forzado (ONU, 2005 y Corte Constitucional, 2008).

En efecto, la recuperación de las voces no escuchadas sobre la violencia en nuestro país, ha dado luces sobre el hecho de que omitir estos testimonios ha sido una de las muchas formas de crueldad en la guerra. Con esta realidad expuesta vale la pena presentar aquí cómo han vivido los horrores de la guerra algunas de las mujeres que participaron en la investigación.

Las mujeres de Bolívar y el desplazamiento forzado por la violencia

La zona sur de departamento de Bolívar, durante más de tres décadas tuvo la presencia de actores armados. El ELN fue el primero que apareció en la región en 1975. Luego le siguieron las Farc (1983) y el Ejército Revolucionario Popular (ERP) (1994). El paramilitarismo se expandió a Bolívar desde la región del Urabá; los paramilitares llegaron en 1998 con el rótulo de Bloque Central Bolívar (BCB). Este grupo paramilitar tuvo como base a las Autodefensas de Puerto Boyacá del Magdalena Medio, que proliferaron en los años setenta y ochenta bajo el lema de una lucha antisubversiva (Verdadabierta, 2016).

Como refiere Daniels, actores guerrilleros (Frente 24 y 37 de las Farc, Frente Héroe y Mártires de Santa Rosa del Sur del ELN) ejercieron

dominio sobre la población y usufructuaron la explotación del oro y del petróleo, así como prácticas de extorsión, secuestro y cultivo de coca. Señala el mismo autor que hasta 1997 se movilizaron a sus anchas hasta que las AUC comenzaron la disputa por este territorio (Daniels, 2003).

El 8 de enero de 2001 un grupo de paramilitares de las AUC llegó al corregimiento de Zipacoa en Villanueva, Bolívar, y obligó a todos sus habitantes a reunirse en la plaza, frente a la iglesia, para amenazarlos, mató a cuatro de sus jóvenes, y generó el desplazamiento de sus pobladores¹⁶⁴ (Verdadabierta, 2014). Jacinta¹⁶⁵ vivió la toma de Zipacoa. Dice que cuando llega el acto violento, no se está nunca preparado. Para el caso de Zipacoa, “ellos” (a quienes da miedo nombrar) llegaron en la madrugada:

El miedo te aturde, te congela es un miedo de la muerte porque [a ellos] no les tiembla la mano para quitarle la vida a otra persona. Vinieron buscando por nombres. El terror te absorbe cuando piensas si tú nombre o el de alguien de tu familia está en la lista. Sacaron a cuatro hombres de nuestro pueblo. Vecinos nuestros; gente con la que has vivido toda la vida, entre ellos un muchacho empezando a vivir. Se lo llevaron, (eso no se me olvidará)... Cuando le dieron la espalda al pueblo y ya no regresaron vivos. Antes de esto, desde el 2008, ya el miedo rondaba, ya nuestros hombres no iban al monte a trabajar, ya no iban a cultivar, tenían miedo también. La mayoría de las mujeres de aquí éramos amas de casa o trabajamos desde la casa; pero todo cambió. Los esposos o los papás ya no podían salir a trabajar. Entonces nos tocó a nosotras salir, muchas a trabajar en el servicio doméstico. No sabíamos hacer otras cosas. Las mujeres de mi edad no habíamos estudiado lo suficiente en nuestras infancias. Eso no era importante. Yo le quiero decir una cosa: el trabajo doméstico aquí es como una tradición, como una costumbre... no sé si puedo llamarlo así, pero usted revisa a cualquiera en su historia aparece su propia mamá como doméstica; pero también la abuela, la tía... es una cosa de esas que usted le toca repetir porque le toca... porque no hay más nada para usted en estos pueblos. (Jacinta, 52 años, Zipacoa, 26 de junio de 2016)

En la historia del desplazamiento de Zipacoa,

164. Hoy, en este poblado ubicado a 45 minutos de Cartagena, han retornado cerca de 270 familias, según el último censo hecho por el Comité de Impulso de Reparación Colectiva.

165. Nombre ficticio.

la huida del territorio se cuenta como un hito que marca su historia, “el cual supera en miles”, dice Jacinta, “la madrugada del terror”. Cuando la violencia llega,

corres, corres y corres... a veces sin mirar hacia atrás. Eso es terrible, porque no mirar hacia atrás es obligarnos a dar la espalda a lo que somos, a lo que teníamos, a nuestra tierra. Desaparecemos como comunidad. Uno en esos momentos quisiera ser un pulpo, tener muchos brazos para poder agarrar a mucha más gente, a más familia, te da terror dejar a alguien atrás. (Juana, 52 años, Zipacoa, 26 de julio de 2016)

La comunidad de Zipacoa, según los testimonios de las mujeres entrevistadas, emigraron en el 2001 al casco de Villanueva; luego a Cartagena, a sumarse en gran parte a los cordones de miseria de las comunidades periféricas de la capital del departamento. En los relatos se mencionaron también las redes familiares y vecinales con las que la comunidad pudo enfrentar el evento violento. En ningún testimonio aparece el acompañamiento del Estado.

Las demás mujeres Zipacoeras vinculadas a la investigación dicen que luego de la lucha de la base comunitaria de Zipacoa, apareció en el informe regional 2016 de la Unidad de Víctimas del departamento de Bolívar como una comunidad víctima directa del conflicto armado, y hoy se encuentra en la fase de implementación del Plan de Reparación. En el informe se identificaron 340 familias con afectación (Unidad para las Víctimas, 2016). La medida de rehabilitación comunitaria y de reconstrucción del tejido social “Entrelazando”, que hace parte del Proceso de Reparación Colectiva, se implementaba en diez Sujetos de Reparación Colectiva en la Territorial Bolívar y San Andrés. De ellos cinco se encuentran en fase de implementación: Alta Montaña, El Salado, Las Palmas, Zipacoa y la organización de mujeres Narrar para Vivir; cuatro están en fase de Diagnóstico del Daño Psicosocial (Liga de Mujeres Desplazadas, Asocab, Pueblito Mejía y San José de Playón).

En otras historias de mujeres y de otros lugares se unieron las voces al son de los recuerdos y de la barbarie de la guerra en Colombia. Entre las historias entrelazadas aparece el departamento del Chocó como uno de principales expulsores de población a causa del conflicto armado. Así lo testimonian con

crudeza: Felicia, Argemira y Kenia.¹⁶⁶ La constante es la edad en la que empiezan a recordar el conflicto, entre los 12 y los 13 años. Con ellas se pudieron identificar los instrumentos utilizados en la guerra. Aparece de este modo la amenaza a través de los “papeles”:

Debajo de la puerta, recuerdo yo, cuando estaba aún pequeña, aparecían unas hojas en donde decían que nos teníamos que ir. Esos papeles son como una sentencia de muerte, usted solo piensa en la vida, sobre todo la de sus hijos, yo cuando me tiraron ese papel, yo salí corriendo con mi hijo.

Casi nunca uno sabe por qué le tiran esos papeles. Yo era en mi casa, trabajando en el campo, cuidando las gallinas... ellos se metían y se robaban mis gallinas. Es como si uno no tuviera derecho en sus propias cosas; con esas gallinas yo mantenía a mi hijo, pero eso a nadie le importa, nadie te defiende. (Argemira, 52, Zipacoa, 26 de junio de 2016)

Así como la amenaza, la violencia sexual hacia las niñas y las mujeres también se expresa con mucha insistencia. Las historias de Felicia, de la misma Argemira y de Kenia,¹⁶⁷ son muestra de ello. Argemira tuvo que huir para salvar a su hija de que la violaran. Su desplazamiento hacia Cartagena era en el fondo la necesidad de proteger a su hija. Se sentía asehada y constantemente perseguida.

Felicia, por su parte, compartió un relato que es la muestra de cómo han padecido el conflicto armado las mujeres de aquellas comunidades que han huido con una historia de terror a cuestas:

“No quisiera recordar, ni contar”, dice Felicia al iniciar su relato. Después de un rato, dijo:

Creo que es la hora de que se sepa mi historia, que para mal de nosotras no es la única; porque al igual que yo les sucedió a dos de mis primas, quienes no pudieron superar el dolor y se enloquecieron. Esta historia es para aquellos que creen que el horror de la guerra en Colombia es puro cuento o exageración de las mujeres, porque las mujeres nos ha tocado vivir el conflicto armado a costas de huellas imborrables tatuadas en nuestros propios cuerpos. Sí; aunque uno quisiera olvidar, pensar que nunca pasó, o perdonar. Pero a veces no es posible. Se aprende a sobrevivir con eso, pero nada más.

166. Nombres ficticios.

167. Nombre ficticio.

Pasó en Riosucio, Chocó. Esos hombres llegaron a las casas con las caras tapadas. Yo apenas tenía 13 años, ahora tengo 36. Esos malvados llegaron a la casa de mi abuela; les rogamos que no le hicieran nada. La dejaron viva. Pero a todas las niñas nos llevaron, nos secuestraron. Esos malvados nos tuvieron secuestradas como cinco días. A todas nos violaron. Fueron cinco hombres. Yo era flaquita, y resistí que cinco criminales me violaran. Después de la violación me tiraron a un matorral. Allí me salvaron la vida unos pescadores, unos amigos pescadores. Me recogieron y me curaron con hierbas. Me llevaron donde mis abuelos, y después de cinco meses me di cuenta que estaba embarazada, a los 13 años. Una noche se volvieron a meter esos criminales. Arrasaron con todo lo de mis abuelos y tuve que presenciar la muerte de mi tío. Nos tocó huir de ahí. Corrimos a Turbo... allí las cosas no eran distintas. Llegamos a donde una tía. Allí encerrada día y noche tuve mi hija. Era como otro secuestro, porque en Turbo tampoco se podía salir... era que el miedo no nos dejaba salir. Yo no soy la misma después de todo lo que me pasó siendo una niña; fue demasiado duro. El horror de la guerra todavía me habla en la noche, me habla al oído. Las voces de terror me persiguen. Así que necesito seguir sanando esto, pero nunca seré la misma. Yo sé que necesito ayuda. (Felicia, 47, Cartagena, 9 de mayo de 2016)

Entre 2012 y 2016 se reportaron 656 delitos sexuales en el marco del conflicto armado en el departamento de Bolívar (Unidad para las Víctimas, 2016). Esta cifra puede ser todavía mayor si se considera el subregistro que por lo general presenta este fenómeno, ya sea por el desconocimiento de las víctimas de las instituciones y los procedimientos, o simplemente por el miedo que provoca a muchas mujeres guardar silencio. Como refería Yirley, una de las víctimas de este fenómeno en una entrevista para un medio nacional: **“son más las mujeres que hemos callado las violaciones por miedo, y que las que logran hablar, porque ‘a veces no hay nadie a quién contarle’”. Esta mujer también deja ver un problema de fondo para quienes denuncian, cuando dice textualmente:**

Hace una semana vengo viviendo amenazas y lo puedo decir personalmente: fui a la **Fiscalía del Carmen de Bolívar** a denunciar, y el señor que me atiende me dice: “lo que pasa es que ese que te está amenazando está enamorado de ti”. Entonces es algo peor. Me fui para El **Salado** y agaché mi cabeza. (Caracolradio, 2016)

Cómo han vivido el conflicto las trabajadoras domésticas en Urabá

Antioquia es el departamento que presenta los mayores índices de desplazamiento forzado, un fenómeno que afecta no solo a las personas que han tenido que movilizarse forzosamente sino también a los territorios, pues la totalidad de los municipios antioqueños se han convertido en lugares de expulsión, de recepción o de una combinación de ambos procesos (Gobernación de Antioquia, 2006). La mayor parte de estos municipios pertenece a Urabá y el oriente antioqueño; siendo Urabá una de las regiones del país en donde los procesos de desplazamiento forzado han sido más intensos y continuos desde 1985, cuando se produjo el primer ciclo de desplazamiento en el norte de esa región hasta hoy (Jaramillo, 2007).

Varios autores (García C. I., 1996, Ortiz, 1999 y Suárez, 2007) refieren cómo los procesos de desplazamiento individual y colectivo están directamente asociados a la importancia estratégica de esta región en el contexto del conflicto armado interno y sus dinámicas específicas¹⁶⁸ (Jaramillo, 2007).

Para mediados del siglo XX el control político y social del territorio aún no se había definido, lo que condujo a una confrontación por las vías armadas entre partidos políticos, y más específicamente entre el gobierno Conservador y las guerrillas de origen Liberal y gaitanista en ese lamentable periodo de nuestro país conocido como “La violencia”, entre 1948-1958 (Uribe, 1992). Para finales de los años sesenta y principios de los setenta comienzan a llegar a la región las guerrillas del Ejército Popular de Liberación (EPL), que nacieron y se consolidaron en Urabá y Córdoba; y las Farc. Si bien el ELN hizo presencia en la zona, esta fue transitoria, debido a que su accionar se dirigió a la región del Bajo Cauca antioqueño (Instituto Popular de Capacitación, 2015).

En la década de 1990, la Unión Patriótica y Esperanza Paz y Libertad, que serían las dos organi-

168. Urabá goza de una ubicación geoestratégica privilegiada dada su condición de zona de frontera con Centroamérica y con el interior del país, que ha favorecido la operación de economías legales (la industria del banano) e ilegales (narcotráfico y contrabando de armas). Forma parte del Chocó biogeográfico, uno de los pocos reductos de biodiversidad que quedan en el mundo. En esta zona se proyecta la construcción de obras de infraestructura (un nuevo puerto para facilitar la comunicación con el Pacífico y una vía alterna a Panamá por el Tapón del Darién).

zaciones políticas legales que se desprenderían de los procesos de negociación de paz con las Farc y el EPL, respectivamente, muy pronto pasarían de la contienda política a inscribirse nuevamente en el campo de la guerra, debido a viejas rencillas y a la disputa por el control político de los territorios. Así, además de las precarias condiciones sociales y económicas de las poblaciones asentadas en la región, estas se vieron sumergidas en una serie de conflictos violentos entre grupos subversivos y armados, como las guerrillas y las autodefensas (representadas en las AUC y, con el apoyo de terratenientes y empresarios, han defendido intereses económicos y silenciado la lucha de los trabajadores) (Instituto Popular de Capacitación, 2015).

En la actualidad, y luego del proceso de paz entre las Farc y el gobierno, son las Autodefensas Gaitanistas de Colombia o Clan del Golfo, catalogadas como neoparamilitares, el grupo armado que pasó a ejercer el control territorial en la región, ocupando los vacíos que dejó la guerrilla; pero, sobre todo, controlando la cadena de narcotráfico. Se estima que a este grupo, denominado de autodefensas, se encuentran vinculados alrededor de 1.300 combatientes armados en la zona rural y un número similar en las zonas urbanas (Semana, 2017).

En este contexto, la CIDH ha referido la vulnerabilidad todavía más acentuada de las mujeres afrocolombianas en el Pacífico, región a la que corresponde el estudio de caso de Urabá:

La situación de las mujeres afrocolombianas que habitan en la zona de la costa pacífica es especialmente precaria y preocupante. Tanto las autoridades estatales como las fuentes no estatales confirmaron que la población afrocolombiana padece una historia de discriminación, exclusión, invisibilización y desventaja social, tanto económica como geográfica. El conflicto armado ha agravado esta situación ya que los actores armados aprovechan estas desventajas en su lucha por controlar territorios y recursos. En el caso particular de las mujeres afrocolombianas, su condición de mujeres añade a su vida otro factor de discriminación y vulnerabilidad y las expone a mayores abusos por parte de los actores del conflicto. (CIDH, 2006)

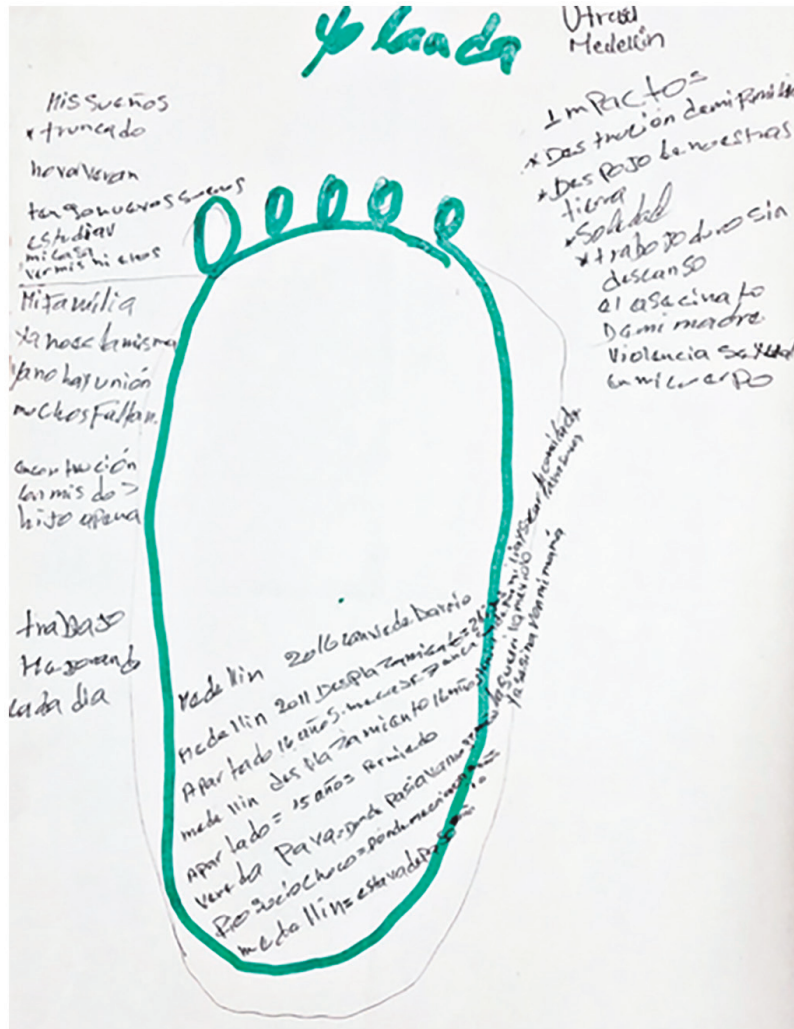
Yolanda¹⁶⁹ es originaria de Urabá y tiene actual-

169. El nombre de Yolanda Perea se mantuvo por su expresa solicitud, manifestando que “esa es su lucha”, pues es una de

mente 33 años. Es hoy una de las lideresas más importantes en el país por la reivindicación de los derechos de las mujeres víctimas de violencia sexual en el marco del conflicto armado. A la edad de 11 años fue víctima de abuso sexual por parte de un grupo armado y sufrió el desplazamiento forzado junto con sus hermanos, con quien huyó después del asesinato de su madre, vinculándose de esta forma al servicio doméstico. Esta es su historia:

Soy la mayor de mis cinco hermanos y nos tocó salir porque yo fui víctima de abuso sexual por la guerrilla, y el asesinato de mi mamá cuando fue a reclamar lo que me habían hecho a mí. Entonces nos tocó a los que quedamos salir de la finca desplazados, toda la zona de Río Sucio, Chocó, luego llegué a Apartadó donde mi tía. En el campo era la niña consentida, por lo cual salir de allá y encontrarme ya sola en otro espacio, donde tenía que trabajar y responder por mis hermanos, era algo duro, preocupante y que no tuve tiempo de dedicarme a mi niñez, o sea seguir estudiando ni nada de eso. En Apartadó fue muy duro para mí, porque de ver que en mi casa mi abuelito siempre decía: “ustedes coman todo lo que quieran a la hora que quieran, para cuando no haya o no tengan, pues. Ustedes recuerdan de todo lo bueno que han pasado y así se ayudan pues, a sobrellevar ese mal momento.” Y entonces entré a trabajar en una casa de familia. Yo no sabía que estaba embarazada y empecé a trabajar. La señora me dijo: “haga un almuerzo”. Había unos plátanos en una olla. Me dijo, “bótelos porque va a hacer almuerzo y organiza toda la casa”. Y yo vine, hice almuerzo, organicé la casa y me fui para atrás a lavarle la ropa. Cuando yo vine porque supuestamente me iba a dar almuerzo, no me dio almuerzo y yo estaba embarazada. Entonces me mareé, y empecé a vomitar del hambre que tenía, me tocó ir a la basura, sacar los plátanos que ella me había dicho que botara, lavarlos y comérmelos, mientras llegaba a mi casa. Mientras que en mi casa yo tenía comida, y es que, como me había traído y me dijo que allá me daba todo, que no tenía que llevar nada. Entonces eso para mí fue algo muy doloroso, muy impactante. (Yolanda, 33 años, Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas, Cartagena, 22 de octubre de 2016)

las lideresas más reconocidas en el país en el movimiento de víctimas en relación con la violencia sexual en el conflicto armado.



Fotografía 6. Las trayectorias de Yolanda (Mesa de Migración económica, Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas, Cartagena, 22 de octubre de 2016)

En el dibujo, Yolanda plasma de manera general las trayectorias que a lo largo de su vida se fueron dibujando a partir del desplazamiento forzado, el cual experimentó en varias ocasiones. Entre los impactos de estas vivencias, ella menciona: “destrucción de mi familia, despojo de nuestra tierra, soledad, trabajo duro sin descanso, el asesinato de mi madre, violencia sexual contra mi cuerpo”; también habla de sus sueños truncados, pero también dice: “tengo nuevos sueños”.

Retomando la historia de Magnolia, ella nos cuenta su experiencia al tener que huir de Urabá hacia Medellín para proteger su vida, donde el trabajo doméstico resultó ser la única posibilidad que encontró para su supervivencia:

Quando terminé haciendo el trabajo de empleada doméstica fue la primera vez que me fui huyendo

de Urabá, porque las masacres eran muy continuas, muy continuas, muy continuas y yo trabajaba en una finca. Entonces yo un día me voy a trabajar, llega un tipo corriendo a la finca y me dice: “Alicia, vienen para la finca unos hombres armados y la van a matar”, entonces yo me volé por el cable, por los cables que comunican a las fincas, yo me volé por el cable y me vine para Apartadó. Cuando llegaron no me encontraron. Entonces yo dije: “no, yo no vuelvo más para la finca, no vuelvo más porque en estas cosas en una de esas me agarran es a mí”. Ahí es cuando me voy a Medellín y consigo empleo como trabajadora doméstica, porque mi mamá me decía que no volviera más porque me iban a matar, que si no me daba miedo, y como mi mamá sufría mucho, yo me fui. (Magnolia, 51 años, Urabá, 21 de marzo de 2016)

doméstica. Ya, a mí me tocó sola con los niños, con mis hijos. Ya crecieron, ya luché por ellos. (Imelda, Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas, Cartagena, 22 de octubre de 2016)

De una infancia de explotación a una vejez de incertidumbre: “me he sentido como una esclava del trabajo toda la vida”¹⁷¹

Traen muchachas del campo, las ponen a trabajar verriondamente, por la comida, por la ropa... es de segunda la ropa, y le dan el estudio. Pero también el patrón, el hijo del patrón es el que tiene derecho sobre el cuerpo de esa muchachita. (Ángela, 62 años, Urabá, 26 de febrero de 2016)

Así describió Ángela cómo el trabajo infantil doméstico parece pervivir en la región del Urabá, y cómo las niñas están bajo un mayor riesgo de explotación y violencia: “inclusive, en este momento, hay empleadores que se van a las veredas, a los pueblos, a traerse niñas que no han tenido estudio, trabajadoras que les pueden pagar \$200.000, \$300.000, lo que a una trabajadora de la ciudad no”, denunciaba Ángela durante el Encuentro de Trabajadoras Domésticas.

Para 2013, el Ministerio de Trabajo reportó que más de 20.000 menores de edad estaban vinculados como trabajadores domésticos, de los cuales 14.000 trabajan por días y 6.000 en la modalidad de internos; alrededor de 1.000 niñas entre 10 y 14 años se desempeñaban en estos oficios en condición de internado. Afirma también que “el trabajo doméstico en menores de edad es una de las peores formas del trabajo infantil y que está totalmente prohibido en Colombia” (Portafolio, 2013).

El Trabajo infantil doméstico, según la OIT,

Tiene lugar cuando los niños desarrollan tareas domésticas en la casa de una tercera persona, el “empleador”, en condiciones de explotación (por ejemplo, en horarios de trabajo prolongados, sin ningún salario o con una remuneración insignificante, o cuando no han cumplido la edad mínima de admisión al empleo). (OIT, 2004)

Señala, asimismo, que las niñas y niños que trabajan a puertas cerradas en casas particulares, están sumamente expuestos a la explotación y los malos tratos:

Por su naturaleza, el trabajo infantil doméstico es susceptible de ser una de las peores formas de trabajo infantil o de convertirse en ello. No sólo muchos de los niños que ejercen el trabajo doméstico son muy pequeños, sino que las tareas que realizan son difíciles de controlar o regular y, por lo tanto, se encuentran en una situación de riesgo extremo. Lo que no se puede reglamentar y es potencialmente peligroso debe erradicarse. (OIT, 2004)

En este acápite hemos querido recoger las experiencias de trabajo infantil de las trabajadoras entrevistadas y también aquellos casos en los cuales, después de haber trabajado toda su vida y desde su temprana infancia, las mujeres de edad avanzada se encuentran en medio de la incertidumbre de no tener acceso a la protección social a lo largo de su vida laboral.

En todo el planeta hay más niñas menores de 16 años empleadas en el servicio doméstico que en cualquier otra forma de trabajo (OIT, 2004). Como ya se mencionó, una característica específica del servicio doméstico es que se realiza a puertas cerradas en casa de particulares. De hecho, ya en 1989, la OIT declaró que “los jóvenes que trabajan como sirvientes suelen ser los niños más vulnerables y explotados, y los más difíciles de proteger” (OIT, 1989), ya que

una vez que se encuentra en la vivienda de su empleador, el niño queda oculto y, a partir de allí, los empleadores controlan absolutamente su vida. El niño queda en una situación de alto riesgo. Tras las puertas cerradas puede haber violencia y malos tratos (de diverso tipo) sin que en el exterior se entere nadie; en estos casos, se considera que el niño padece una de las peores formas de trabajo infantil. (OIT, 2004)

Muchos son los relatos de las mujeres entrevistadas sobre sus inicios en el trabajo doméstico siendo apenas unas niñas. Entre las encuestadas en Urabá, el 57 % señaló haber iniciado teniendo entre 12 y 18 años, y el 9 % con menos de 12 años; mientras en el caso de Cartagena, el 18 % lleva más de 31 años en el oficio y el 24 % declaró haber trabajado entre 21 y 30 años en el servicio doméstico.

Como describe la OIT, esta modalidad de trabajo tiene lugar en muchos contextos diferentes.

En la mayoría de los casos, los niños abandonan su grupo familiar para ir a trabajar y vivir con sus empleadores. En algunas ocasiones viven en su

171. Otilia, Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas, Cartagena, 22 de octubre de 2016.

casa y van a trabajar a casa de otras personas en lugar de ir al colegio. En otras, los niños trabajan en casa de sus empleadores, pero comparten alojamiento con otros niños fuera de la casa, con un hermano o con parientes. Algunos trabajan junto con una hermana mayor o con otro familiar empleado en el servicio doméstico, en cuyo caso viven con esa persona. (OIT, 2004)

En efecto, las niñas pueden vivir realidades muy diferentes, que guardan relación con la forma en la que llegaron al trabajo doméstico, las horas que trabajan, el tratamiento que reciben, la edad que tienen, dónde se encuentran y la forma en que dicha situación repercute en su vida actual y su futuro. Veamos a continuación algunas de las experiencias compartidas por las mujeres participantes, al incurrir en el trabajo doméstico a temprana edad.

Cuando la explotación se disfraza de caridad: “mientras ella me colabora en la casa y yo le voy a dar lo que ella necesita”¹⁷²

Entre los factores causales que han sido señalados como generadores del trabajo infantil se encuentran, en primer lugar, la pobreza familiar y la pobreza de los niños, pues en algunas familias que se encuentran en la pobreza se considera que enviar a niños y niñas al trabajo puede incrementar los ingresos familiares o disminuir costos, en los casos en los que se entrega al niño o la niña. Angie, Gabriela y Francy, comenzaron en el trabajo doméstico a sus siete, ocho y 13 años de edad, respectivamente, empujadas por el abandono, la pobreza y la necesidad de proveer para otros. Ellas comentan lo siguiente:

Yo, por ejemplo, desde los siete años inicié a lavar platos en casas para que hicieran el favor y me dieran comida para mi hermanito, que él era de cuatro años y no podía caminar. Así no pudiera comer yo, pero que le dieran comida a mi hermano. (Angie, 22 años, Urabá, 20 de marzo de 2016)

Yo empecé porque mis padres se separaron y nos dejaron solos, entonces me tocó ponerme a trabajar para poderme mantenerme a mí y a las otras hermanas que estaban en la casa, que aun siendo mayor que yo no habían conseguido empleo y se quedaron en la casa y yo más pequeña me tuve que poner a trabajar. Y veía por mis hermanas, sí. (Gabriela, 49 años, Urabá, 21 de marzo de 2016)

Nosotros económicamente estábamos muy mal, y mi papá no nos daba nada, toda la vida era un papá irresponsable, entonces a la cuadrada... toda la vida trabajé por estos lados... me dieron del trabajo que era para cuidar una niña de un año, llevarla a la guardería y planchar, hacer todo, todo el oficio, todos los días, de lunes a sábado, ese sí era de ocho de la mañana a seis de la tarde, de ahí salía a estudiar. (Francy, 33 años, Urabá, 17 de febrero de 2016)

Si la pobreza es, de por sí, un factor de riesgo, la migración del campo a la ciudad, con el impacto que esto tiene en la seguridad económica de las familias, refuerza la vulnerabilidad de las niñas al trabajo infantil. Como confirman los mismos relatos, la movilidad social no es ascendente y no se pasa de un estado crítico a un estado mejor; más bien la migración por trabajo doméstico trunca proyectos de estudio y de superación personal, trunca proyectos de vida y tiene desastrosas consecuencias en la vida de las niñas y adolescentes. Otilia y Gloria,¹⁷³ a sus 59 y 56 años, nos relataron sus experiencias:

Yo empecé a trabajar a los diez años porque mi mamá quedó viuda, le tocó venirse del campo. Yo soy la cuarta de mis hermanas. A todas nos buscó trabajo [refiriéndose a su madre]. Trabajaba desde las cinco de la mañana hasta la 11 de la noche... no tuve tiempo para estudiar. Me he sentido como una esclava del trabajo toda la vida. Hasta el momento sigo trabajando externa... tengo 59 años. (Otilia, Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas, Cartagena, 22 de octubre de 2016)

Después que murió mi papá, [mi mamá] se vino para el pueblo, y de una vez nos repartió. A mí me tocó desde los 14 años trabajar. La que más corrí con suerte fui yo, mis otras hermanas llevaron del bulto, porque pues les tocó unas familias de esas bravas, y le tocaba a uno, para que usted se ganara un plato de sopa primero lavar, el aseo, mejor dicho, y si usted no lo hacía bien. Y otra era que no le daban a uno de lo que ellos comían, sino que a veces... a mí tocó con una familia que tenía muchos perros... de esa sopa que le daban a los perros era de la que me daban. Yo trabajé con esa familia como hasta después de los 16 años. Aparte de eso, me estaba cogiendo el esposo de la señora y cada rato me acosaba, a cada rato me tocaba esconderme y me tenía que encerrar en una pieza hasta que llegaba la señora, y aparte de eso salía regaña-

172. Luz Marina, Urabá, 21 de marzo de 2016

173. Nombres ficticios.

da, porque la señora me decía que no había hecho nada, y ella no creía, decía que eran mentiras. Le pagaban a mi mamá, y ella... ni me daba... o sea, a mí porque la señora me regalaba zapatos, ropa de la que había botado. (Gloria. Sintraimagra. Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas. Cartagena, 22 de octubre de 2016)

A propósito de la experiencia de María, es un fenómeno frecuente que los padres reciban los dineros por el trabajo de las niñas que son enviadas al trabajo doméstico. Esto se presenta en muchos de los casos que se conocieron en esta investigación, en los que las mujeres comenzaron el trabajo doméstico desde su infancia. Por definición, la niña se encuentra en condiciones de explotación, pues ella no recibe el pago de los trabajos que realizó, sino que se lo entregan a sus padres. De manera que la niña pierde todo poder de negociación, ya de por sí debilitado, y todas las condiciones de trabajo quedan a criterio exclusivo del empleador (OIT, 2004).

Retomando la historia de Teresa,¹⁷⁴ quien hoy tiene 52 años inició a los diez en el trabajo doméstico. Ella, desde los siete años, ya había sido enviada por su madre con una de sus tías “ella me enseñaba a lavar la losa, trapear... a la lavar la ropa... sí”. Fue entregada a los diez años a una señora en Medellín, como ella lo cuenta: “mire, ahí le tengo la muchachita, ella amaneció aquí porque la mamá la trajo desde anoche”, le dice su nueva empleadora a su esposo cuando Teresa fue dejada por su madre. Esta es su historia:

De Turbo, me llevaban a Medellín... dizque enseñándome a trabajar en el empleo doméstico. A los diez años me llevaron a Medellín dizque a aprender a trabajar allá. Allá fue que duré hasta que cumplí los 12 años. Y allá a los 12 años otra vez volví a Dabeiba. Y ya, empecé por ahí trabajando, trabajé en esas casas y en esos restaurantes.

Ellas eran amigas [refiriéndose a su madre y a su empleadora], entonces yo me fui con la misma señora. Me hicieron levantar temprano, a las seis de la mañana, yo ya estaba lista: “ah, claro, yo sí la necesito, yo me la llevo, yo allá la pulo...”. Le dijo la señora Norma a mi mamá. Ella le dijo a mi mamá que me iba a poner a estudiar y que me iba a enseñar a trabajar, pero no. A trabajar yo sí aprendí, porque yo cuando vine de allá, que yo tenía 12 años, yo ya sabía planchar y eso; muchas cosas sabía... ya la señora no tenía que estar al lado mío.

Mi mamá decía que le pagaban... que sí le mandaban plata, pero yo no me acuerdo eso cuánta plata era. Mi mamá decía que si le habían mandado plata. Yo no veía nada. A mí me decían que... me traía, sí, de vez en cuando... me daban un vestido que yo sí tenía mucho, las muchachas de ella las tenían bonitas, entonces ella le decía: “busquen a ver, busquen entre esa ropa que ya no se van a poner, que ya no les sirva para que le vayan dando a Malacuncha”. (Teresa, 52 años, Urabá, 22 de julio de 2016)

“No sé por qué me decía dizque Malacuncha, no sabía qué significaba”, comentaba Bertha al preguntarle por el origen de este apodo. Entonces, buscando entre sus recuerdos mencionó que una vez su patrona le explicó:

Una vez sí me dijo que yo parecía un perro, porque cuando sonaba la loza, era que yo me asomaba por la cocina. “Usted es como un perro, un gato, que cuando suena la loza viene a ver si hay comida”. (Teresa, 52 años, Urabá, 22 de julio de 2016)

En resumidas cuentas, Teresa era cualquier cosa, menos un ser humano para la señora Norma y su familia: “dos años allá encerrada esclavizándome... y lo más feo era que me trataban mal”.

Continúa Teresa su relato:

Mi mamá siempre nos sacaba a los que estábamos más grandes dizque pa' trabajar. Yo veía que los vecinitos... ellos iban que pa' la escuela. Entonces yo le decía a mamá: “y nosotros ¿por qué no vamos?”, “ah, no, es que no hay para eso, no hay forma. Además, las mujeres se van pa' la escuela es a conseguir novios”.

Yo me vine a graduar de bachillerato en el 2011, porque ya yo pues veía que todo el mundo sabía hacer una carta, leer, y yo cada día como más torpe. Entonces yo me puse las pilas. Es tanto, que yo cuando estuve en Medellín, que yo ya tenía 18 años, pero no sabía leer, no sabía leer ni escribir. Yo sabía mucho de cocina y de todo eso, entonces yo le decía a mi patrona que yo quería estudiar gastronomía. Y entonces ella me decía: “¿y usted para qué estudia eso?, ¿dónde va a estudiar?, ¿usted no vino a estudiar sino a trabajar!”. Entonces siempre me cortaban las alas a donde yo llegaba. Y nunca me conseguí una patrona que me dijo... recuerdo una solita, yo tenía 16 años allá en la vereda fue una profesora la que me dijo: “usted en el día me hace los oficios y por la noche le doy para que vaya a la escuela”. Yo ya tenía 16 años. Bue-

174. Nombre ficticio.

no, ahí estudié como dos años, a los dos años me quedé sin trabajo, pero no tenía dónde quedarme, prácticamente no aprendí nada, y así siempre.

Yo lloraba cuando ella me mandaba por allá, [refiriéndose a su madre] yo lloraba mucho. Cuando me mandó para Medellín, yo lloraba mucho y yo no sabía si era lunes, si era domingo, que año era... yo no sabía nada. Entonces allá me decían: “usted tiene que quedarse aquí dos años, hasta que usted aprenda a leer o hasta que usted esté bonita, que usted esté grande”. Yo tenía diez años. Entonces como yo no entendía, ni sabía eso, entonces yo decía: “¿y cuánto es un mes?, ¿cuánto es un año?”. Imagínese tanta ignorancia, porque más que nosotros vivíamos en el campo, no sabíamos nada de eso.

Recuerdo yo que así me llevaron hasta que cumplí los 12 años. Yo sé que eran dos años porque yo pasé dos navidades allá. Entonces me dicen: “ya está grande, ya ha cambiado, ya está bonita, la vamos a llevar para que visite su mamá y vuelva”. Entonces yo me iba a llevar la ropita, porque a mí me trataban muy mal, a mí los pájaros me cagaban la cabeza.

Me hacían levantar a las cuatro de la mañana a hacer arepas, me hacían bañar a esa hora, y había muchos animales y a mí me tocaba molestar con ese perro, los pájaros, las gallinas y eso era tan temprano... como a las seis estaba yo que estremando esos pisos ahí, los pájaros me cagaban la cabeza y yo con ese frío, hambre y ni siquiera me daban comida.

Y las manos se me llenaron todas de hongos, esos hongos... todas esas manos se me las comió el hongo... de esos límpidos, de esas cosas. Entonces yo estaba aburrída. Ellos me engañaban y ellos le decían a mi mamá que yo estaba muy bien. Pero no... yo lloraba mucho.

Cuando mi mamá no me dijo nada y me ve esas manos y yo: “vea mamá, vea como tengo las manos”. Todo esto estaba comido de todo ese hongo, de esos límpidos, de esa esponja, yo no tenía uñas, dos años allá encerrada esclavizándome... y lo más feo era que me trataban mal. Si yo no iba a meterme a la cocina: “ah, si usted no viene pa la cocina, ¿cómo va a aprender?”. Entonces yo me secaba las lágrimas. Y apenas ya estábamos todos, lavábamos todo, entonces ellos se iban por allá a ver televisión, a sus cuartos, y yo me quedaba: “venga vea televisión”. Y yo me ponía a ver televisión y me ponía era a pensar todo lo que ella me decía, y me ponía a llorar. Bueno, y me encerraba en el baño a

llorar. Luego me decía: “¿usted qué está haciendo tanto rato ahí?”, “no, yo estoy en el baño”. Cuando yo salía: “¿tanto rato en el baño?”. Y yo me encerraba era a llorar de todo lo que me hacían. (Teresa, 52 años, Urabá, 22 de julio de 2016)

Como Teresa, las niñas que se incorporan al trabajo doméstico suelen abandonar su grupo familiar a muy temprana edad para comenzar a trabajar en casa de otras personas, donde las consideran casi como “un bien” del hogar. Trabajan aisladas y se las somete a malos tratos verbales, físicos, emocionales y, en algunos casos, a abuso sexual. Se les priva de una educación y una formación, de modo que también se malogra su futuro a largo plazo (OIT, 2004).

Teresa vivió, sin lugar a dudas, una situación de servidumbre: la explotación económica, al no recibir pago alguno por lo que hacía. Si se le suma a ello los malos tratos que recibía, el haber sido privada de toda posibilidad de acceder a la educación, y trabajar en un ambiente insalubre (por tener que manipular legías y otros productos potencialmente nocivos) tenemos solo algunos de los factores que saltan a la vista en su relato. También llama la atención lo evidente de la discriminación a que fue sometida por el hecho de ser mujer, cuando le fue negada la posibilidad de acceder a la educación, con fundamento en que la educación de una mujer no parece ser una buena inversión. El trabajo doméstico parece ser más adecuado para una niña que debe aprender a ser mujer. Las niñas suelen experimentar una vulnerabilidad multidimensional que suele expresarse también cuando se les niega el ingreso a la escuela o se prefiere que la educación sea solo para los varones; es común encontrar que a las mujeres se les envía al trabajo doméstico para ser enseñadas a ser mujeres (OIT, 2004).

En casos como en el de Teresa, aprender a ser mujer se dio en un hogar de terceros que la “emplea”/adopta. En otros casos es un proceso que inicia en el propio hogar y que continúa posteriormente en un hogar. En efecto, esto refleja la discriminación generalizada hacia las mujeres y las niñas, pues “la situación de las niñas dentro de su propio hogar se perpetúa por la función que suelen asumir en la casa de una tercera persona: la de sirvientas que se ocupan de servir a los demás” (OIT, 2004). Incluso, el trabajo doméstico suele aparecer como una estrategia para “impartir disciplina”:

A los niños no los buscan para el trabajo doméstico; siempre andan es buscando es a las niñas: “ay, pero tú tienes esta niña”, “ay, esta está insoportable”; “ay, yo me la llevo pa la vereda... yo la voy a poner a trabajar, mientras ella me colabora en la casa y yo le voy a dar lo que ella necesita”. Pero en la casa de ella está el marido, está el hermano, están los hijos mayores que van a querer violarla. (Luz Marina, 40 años, Urabá, 23 de julio de 2016)

Luz Marina, Lebis y Alicia comenzaron a trabajar en sus propios hogares desde muy temprana edad para “aprender a ser mujeres”, después de lo cual huyeron o las enviaron al trabajo doméstico en hogares de terceros. Estas historias se suman a otros relatos de mujeres para quienes, siendo niñas, el trabajo doméstico fuera de casa representó una tabla de salvación para librarse de la violencia intrafamiliar a la que estaban expuestas en sus familias. Son niñas que reemplazan a sus madres en tareas que “corresponderían” a ellas, y que se les son asignadas por el hecho de ser mujeres; niñas cuidando de adultos y de otros niños. Veamos sus historias:

Inicié en una casa de familia acá mismo en el Barrio Obrero a los 12 años. Empecé haciendo mandados, haciendo el aseo y lavando los platos. Estudiaba y era la mayor de siete hermanos, entonces era como una ayuda para lo que yo necesitaba o para lo que necesitaban mis hermanos esos 500 pesos que me pagaban. Me di de cuenta que era mi primer trabajo porque siempre había trabajado ayudando en la casa, pero nunca había recibido plata por el servicio que hacía... porque me decía mi mamá que eso era parte de mis deberes, que como era la mayor y ella se iba a trabajar para poder mantenernos a mí me tocaba hacer las veces de ella, haciendo los oficios y colaborando con mis hermanos, ayudándoles a hacer las tareas, arreglando los uniformes, mandándolos para la escuela. (Luz Marina, 40 años, Urabá, 23 de julio de 2016)

Yo también empecé a los diez años; nosotros vivíamos en campo y se enfermó un hermanito mío y como yo era la mayor y era mujer... éramos siete hermanos. Entonces también me tocó cocinar y lavar los platos porque yo era la mayor, entonces mi papá me decía: “usted lava y cocina los platos y le dice a la otra hermanita que barra la casa, porque usted es la mayor y es mujer”, y así. (Lebis, 37 años, Urabá, 20 de marzo de 2016)

Desde los siete años me tocó. Somos ocho hermanos y yo era la segunda... me tocaba cuidar a los de ahí para abajo porque era la única mujer

que había nacido en ese momento; y era la que tenía que lavar los platos y cuidar de todos mis hermanos. Pero ¡ay!, ¡que no le fuera a pasar nada a ninguno de esos muchachos!, porque las palizas que me daban eran grandes. Entonces trabajaba en la casa de sirvienta de todos mis hermanos, mi familia; y tampoco me metían a estudiar. Me metieron a estudiar grande porque mi abuela quiso vivir conmigo y yo quise irme mejor a vivir con mi abuela... con ella sí tenía otras oportunidades. (Alicia, 51 años, Urabá, 20 de marzo de 2016)

En ocasiones las mismas mujeres señalaban con gratitud cómo este trabajo les enseñó a *ser mujeres*. Gabriela comenta que al marcharse la trabajadora que tenía en su casa salió su vecina a preguntar quién conocía a alguien que pudiera ocupar su lugar. Ella lo dijo así, con sus palabras:

La señora salió ahí a la carretera y me dijo: “negrita, hágame el favor, ¿usted no sabe quién quiere por ahí trabajar?”. En la casa ya estábamos literalmente aguantando hambre, ya no teníamos qué comer, no estaba ni papá, ni mamá y todos allí. Entonces yo le dije: “¿usted necesita una trabajadora?”, y me dijo: “sí”. Y yo le dije: “yo, yo voy y le trabajo doña Girlesa”. Yo tenía 14 en ese tiempo... yo no sabía hacer nada, porque mi madre que en paz descansa no me enseñó a hacer nada. Entonces yo le dije: “sí, yo soy capaz de trabajar”.

Y yo me fui y de una vez entré, cuando ella me dijo: “bueno, haga el arroz”, y yo: “¿cómo se hará ese arroz?”. Y yo cogí el arroz y el agua, y yo le dije: “doña Girlesa, yo no sé hacer nada, pero yo quiero trabajar porque en mi casa estamos aguantando hambre, mis hermanos, mi hermanito, yo no sé hacer nada, si usted me enseña yo con mucho gusto aprendo”, “ah, venga pues”, y la señora, ella fue la que me enseñó a hacer todo. Y así fue que llegué [al trabajo doméstico]. Era vecina del frente, y ella fue la que me enseñó a ser una mujer como soy hoy en día: a cocinar, a barrer, a lavar, a trapear. (Gabriela, 49 años, grupo focal, 21 de marzo de 2016)

Con las secuelas del uso de legías y otros productos químicos que mencionó Teresa más atrás, de manera repetida surge el asunto del esfuerzo físico, cuando niñas algunas y, muy jóvenes otras, se echaban “cargas más grandes que ellas mismas”, y se exponían a diversos riesgos laborales.

Yo empecé a sufrir a muy temprana edad de la vista. Entonces me di cuenta de que eso es debido a

esos químicos que uno usa, de ácido, límpido... cuando uno mezcla eso siente que le arde la vista. A mí me dijeron que era debido a eso, porque no me encontraron ninguna otra enfermedad, sino que cansancio en el cerebro, agotamiento. Me afectó la vista a muy temprana edad. También la amigdalitis, también sufrí mucho de eso, y más que todo también los brazos, que me dio unos pequeños tumorcitos porque sufría mucha dolencia debido al planchado y al cocinar y uno se moja. Entonces me dieron tumorcitos porque cuando sentí ese dolor tan fuerte yo empezaba a darme golpecitos pa' ver si me aliviaba. Y entonces me empezaron a salir como especie de tumorcitos, eso fue debido a tanto trabajo a temprana edad, y no se cuidaba uno nada. (Bertha, 52 años, Urabá, 24 de julio de 2016)

Estaba fritando. Ya tenía por ahí unos nueve años.... yo le digo... desde que uno esté haciendo las cosas como con miedo, uno está muy nervioso, claro. Imagínese: una olla de manteca en el fogón... Yo que nunca me había tocado, porque es que una niña de ocho años prácticamente está muy pequeña, está muy nerviosa. Si se quema uno grande, ahora una niña de ocho años... imagínese. “¿Está quemada? Ella me echó eso que en el Chocó uno le dice el achote, es una planta que uno le echa a la comida cuando la saca. Me echó achote y fue que medio me sanó. (Livia, 54 años, Urabá, 21 de julio de 2016)

Lo mío no fue así... fue un balde pesado con ropa. Usted ve que la ropa mojada, cuando está mojada, pesa mucho. El brazo me quedó... yo no puedo hacer fuerza con este brazo... Alzando eso para subirlo para una terraza. Pero igual yo seguí porque mi tía cuando me vio con eso me dijo que yo lo estaba haciendo aposta¹⁷⁵ para no hacer el oficio. (Angie, 22 años, Urabá, 24 de julio de 2016.

Entre las historias de las mujeres bolivarenses aparece la plancha al carbón, la cual está en sus recuerdos del campo, en los pueblos que “no tenían luz” ni la posibilidad de servirse de electrodomésticos. La plancha eléctrica es un invento reciente, por lo cual el carbón y las planchas “calientes al fogón de leña” acompañaron sus relatos de trabajo en la infancia en el “adiestramiento en casa”.

“El trabajo más duro que hice cuando niña fue planchar con plancha de carbón... pesaban demasiado”, dijo Martha.¹⁷⁶ Juana recuerda: “uno se ca-

lentaba mucho con ellas”.¹⁷⁷

Eran hasta seis planchas en una palangana... en un fogón de leña; cuando una plancha se enfriaba se cogía otra y así se iba planchando. Se le echaba vela, derretida para que no manchara la ropa. Ese trabajo era duro, se les planchaba a los hermanos y a los papás, pero también se trabajó planchando a otras personas. (Crispiniana, Pasacaballos, marzo 26 de 2016)

Crispiniana también dijo que gracias a la llegada de la plancha eléctrica ella pudo criar a sus hijas. Ella planchó por muchos años por días, “me gusta planchar... a mí me enseñó mi mamá”.

La necesidad de lograr los pliegues, tan apetecidos por la clase nobiliaria, hizo del planchado una necesidad social. La gente se distinguía también por el plisado de su atuendo, quien lucía un vestido con plisados daba a entender que tenía servidumbre en casa, denotaba alto estatus social y solvencia económica.

Después de aprenderlo “es lo único que sabemos hacer”. Las mujeres recurren al trabajo doméstico cuando requieran con desesperación alguna alternativa para subsistir, como cuando siendo adolescentes quedan embarazadas.

Que no siga siendo un “misterio” el tema de la sexualidad, en mi caso tuve que venirme a trabajar a Cartagena porque quedé embarazada joven; lo mismo le pasó a mi madre, y lo mismo le pasa a muchas muchachas de allá. Salimos embarazados. Los muchachos nos abandonan y nos toca conseguir trabajo, cuando no sabemos nada más que lo que la mamá nos ha enseñado sobre oficios de la casa. Esa es la pura realidad de allá y de muchas mujeres de toda María La Baja. (Yuli, 34 años, Cartagena, 10 de agosto de 2016)

De igual manera lo afirma Yaquelin:

Yo me salí con mi noviecito muy jovencita. A los 15 años tuve mi primer hijo. En mi familia, mucha violencia. Mi madre me trataba muy mal, entonces yo me salí. Después quedé sola con mi hijo. Entonces me tocó ponerme a trabajar y dejar de estudiar. Yo no sabía nada respecto al tema de la sexualidad. De eso no se habla en las familias en Pasacaballos. (Yaquelin, 33 años, Cartagena, 12 de abril de 2016)

175. A propósito.

176. Martha, 40 años, Bayunca, 24 de marzo de 2016.

177. Juana, 59 años, Bayunca, 24 de marzo de 2016

En muchos casos, la familia extendida funge también como empleador. Este es un fenómeno que se deriva de la concepción del empleador como benefactor y que suele tomar forma de una cuasi-adopción por parte de alguno de los integrantes de la familia extendida. Según la OIT, este hecho tiene raíces históricas complejas en algunas sociedades, en las que toda vez que no se podía cuidar del niño, o que quedaba huérfano, o había que ubicarlo en una familia, podía ser enviado a un miembro de la familia extendida, ubicado en una nueva familia o incluso vendido o entregado a una familia que buscara un heredero, un niño o un sirviente (OIT, 2004).

Este fenómeno también refleja la presunción de que el trabajo doméstico es beneficioso o adecuado para las niñas, pues quienes emplean/adoptan suelen sentir que están haciendo un acto de caridad o que le hacen un favor a la niña al ofrecerle la oportunidad de vivir en un hogar en *mejores* condiciones, incluso cuando la niña no se beneficia en algún modo de estas “mejores” o “superiores” condiciones.

La historia que cuenta Floralba¹⁷⁸ transita entre el abandono, el maltrato y la explotación desde su infancia y en su vida laboral. Ella comentó:

La historia de la familia mía... me dice que yo estaba con la abuela era porque mi mamá me había botado en una quebrada. Una vecina me vio cuando la mamá mía me estaba botando recién nacida... y dejó que mi mamá se retirara y me recogió de la quebrada y me llevó donde mi abuelita. [Ella] me maltrataba demasiado, demasiado, demasiado, era demasiado. Una vecina de tantas, una vez que me vio toda reventada, me dijo que si a mí me gustaría ser internada. Entonces yo le pregunté que qué era eso. Entonces ella me explicó: un internado es así y así para niñas que son maltratadas, que no tienen ni mamá ni papá con usted, y como yo veo que a usted le pegan tanto, la maltratan tanto. Tenía como 13, 14, no sé... Yo no sabía ni en qué mundo vivía, porque yo era como un animalito... Me presenté, me aceptaron. Estando ahí en el internado, uno de los primos míos tuvo la suerte de casarse con una *chalán*, como digo yo vulgarmente... una señora de modo.¹⁷⁹ Se casaron y él al ver que yo fui muy maltratada, entonces dizque él pensó en mí y le dio sentir [lástima], que yo estaba internada. Habló con la esposa y le dijo que si le dejaba ir a

hablar al internado para él adoptarme. (Floralba, 52 años, Urabá, 22 de julio de 2016)

En efecto, Floralba fue adoptada por su primo y su esposa con el compromiso de asegurarle continuidad en los estudios, lo que nunca ocurrió. Al encontrar resistencia para poder continuar con sus estudios por parte de la esposa de su primo, Floralba comenzó su travesía en el mundo laboral como trabajadora doméstica, viéndose expuesta una y otra vez a todo tipo de violencias:

Entonces [mi primo] me dejó con una tía suya que era detective privada de la Cuarta Brigada de Medellín, y como era beata,¹⁸⁰ ella me recibió. Ahí llegué al infierno también. Ella me puso a estudiar, hice el sexto y el séptimo [grados], pero me maltrataba demasiado. Y uno inocente, y ella me decía mucho la palabra “bastarda”... Bastarda aquí, bastarda allá, y todos los golpes eran al estilo militar, impresionante. Ella me mandaba pal colegio yo ya siendo una señorita con la cara hinchada, los ojos hinchados. Entonces los compañeros (porque era nocturna, decían... y yo era señorita, teniendo 18 años, 17 años, yo era todavía niña), pero los compañeros decían que era que yo tenía un amante y que por eso era que me pegaban y yo mmm... me ponía a llorar porque los compañeros me decían que a mí me pegaba el mocito¹⁸¹ y yo sin saber del mundo de hombres. Y yo con tal de ir a estudiar, me dejaba... pues me iba así golpeada porque el anhelo mío toda la vida era estudiar, estudiar. Y yo decía que yo tenía que estudiar por medio del que fuera pues, que me pegaran, que me mataran, tenían que matarme pa’ yo dejar de estudiar.

Pero hubo al tiempo en que yo me iba a hacer tareas en la calle, y me cogía en la calle y me arrasaba del pelo y me llevaba... Me subía a un cerro con el pelo y me pegaba con palos de escoba, me lastimaba muy feo. Entonces yo le dije al primo mío que no, que me mirara, que yo estaba toda golpeada, que eso había sido peor. Entonces me dijo: “entonces qué hacemos, Victoria, esto sí... vos sí naciste fue pa’... pagar las verdes y las maduras”. Llamó acá a Apartadó, me mandó pa’ Urabá. Ahí hablaron con una hermana media mía de parte de mamá, de la que me había botado, la biológica. Me llevó pa’ Bajirá. Entonces una vez yo me reí por la pelea de ellos y me metió una cascada¹⁸² de esas...

178. Nombre ficticio.

179. De clase alta.

180. Que no se ha casado a una edad a la que, socialmente, ya debería estarlo.

181. Amante.

182. Golpiza.

Y me dejó la cara toda hinchada, que porque yo me ref. Y ya cogió ella el vicio de pegarme también. Entonces, yo dije: “no, pues yo en este monte aquí y ella cascándose por nada”. Entonces llamé una tía a Apartadó otra vez, y fueron y me recogieron.

Entonces ya me puse a vivir con una familia. No tenía como otra salida, tenía que estar, era o no era techo. Y en ese tiempo acá era pues, una violencia la macha. Tenía que lavarles a los niños, a ellas, todo, todo era ya la *cachifa* de ellas. Ellas me maltrataban mucho. (Floralba, 52 años, Urabá, 22 de julio de 2016)

Angie y Marelis, cuentan su propia historia al preguntarles la edad y la razón de inicio en el oficio en su niñez:

Tenía trece años. Las circunstancias me obligaron. ¿Por qué? porque quedé huérfana a la edad de siete años y mi papá, en su dolor, se perdió para Venezuela, y no tuvo qué ver con nosotros. Éramos cuatro hermanos, tres hembras y un varón, y quedamos con mi abuelita paterna. Pero no teníamos nada para cubrir las necesidades básicas. Entonces yo me fui con un familiar de ahí mismo, de mi papá, a trabajar [¿a la casa del familiar?]. Sí, me ganaba \$150 pesos. En este momento tengo 59 años y todavía trabajo. (Marelis, 59 años, Urabá, 23 de julio de 2016)

Empecé a trabajar desde los 14, cuando me llevaron para el Chocó; y ya, cuando cumplí los 22 años, ya decidí irme. Pero con mi tía me pasó que ella me humillaba mucho, me decía cosas. Un día no sé dónde puso las cosas de oro (porque yo soy incapaz de cogerle así sea 50 pesos), que yo: “vea ahí”. Yo veo y los entrego. Pero yo no soy capaz de coger plata. Ella no sé dónde metió las manillas, ni los anillos de oro. Eso juró que yo lo había cogido. Entonces yo en eso estaba planeando viajar, ese año yo quería viajar para acá para mi tierra. A ella se le metió que sí, que yo había cogido eso, yo: “vea, así sea. Daño las cosas de aquí, pero yo sé que eso tengo que conseguirlo”. Mi tía dijo: “yo voy a buscar una bruja”, y yo le dije: “tía, la puede buscar, traiga lo que sea, pero le juro que yo no he cogido nada”. Y, o sea un niño, usted sabe que uno tiene que aguantarse las ganas porque ya, menor de edad, pero mi tía dijo que yo había sido. A mí se me salían las lágrimas. Como a los 15 días que yo dije ya tengo mi plata lista para irme, aparecieron los anillos, las cadenas, esas cosas de oro metidas en un vaso. (Angie, 22 años, grupo focal. Urabá, 23 de julio de 2016)

En varios de los casos vistos aquí también se puede destacar que la incorporación al servicio doméstico se ve como una vía hacia la educación. En algunos casos, las trabajadoras entrevistadas afirmaron que se habían incorporado a este tipo de trabajo cuando eran niñas y como el primer paso hacia la educación. También, en algunos casos, recibieron la promesa de ser enviadas a la escuela, la cual igualmente motivó a los padres a dejarlas trabajar en el servicio doméstico. Con el tiempo descubrieron que ganaban mucho menos de lo que esperaban, y el tal año de trabajo se convirtió en varios años de explotación. Además, el empleador privó a la niña del tiempo para leer o estudiar, o dejó que lo hiciera solo cuando hubo terminado las labores domésticas. Así, en poco tiempo se retrasa y su reincorporación a la escolarización se hizo cada vez más difícil. A los casos ya vistos se agrega el de Yolanda S. (57 años, Urabá) quien comentó:

Tenía ya los 12 años... o un poco más porque yo hice primero ya grandota. Y de ahí fui y le dije a mi bisabuela, le dije: “abuelita, ¿me va a ir a matricular mañana allá a la escuela?”. Y verdad, se fue mi abuela al otro día, fui y la traje de la mano, le dije: “camine pues, vaya matricúleme”. Y se fue y llegamos donde una profesora, lo más de buena la profesora y me matriculó en primero.

Cuando llegaron las tías grandes dijeron: “ay, que la Yola se matriculó en la escuela”, y contesta una y dice: “¿y a ella quién le va a comprar los libros y quién le va a comprar las cosas, si mi papá apenas alcanza para nosotras?”. Y me fui a trabajar a una casa de familia [risas], y le dije a la señora: “vea, yo estoy estudiando, usted me va a pagar”. Yo no recuerdo cuánto me pagaba esa señora, pero era poquito también. Yo le dije: “págume la mitad de la plata y me da medio día para yo estudiar”. Me dijo la señora que sí. Yo creo que me pagaba como diez mil pesos, le dije yo: “págume la mitad”. Ella me pagaba la mitad y me daba el medio día.

Bueno, ya yo me fui, me metí a trabajar a esa casa, iba a mi escuela y fui comprando mis cuadernos, hice primero, hice segundo. (Yolanda S., 57 años, Urabá, 20 de julio de 2016)

La explotación económica también ocurre cuando la niña debe trabajar durante horarios prolongados sin disponer de tiempo libre, al tiempo que recibe un salario bajo o ninguna remuneración. Un alojamiento deficiente, una mala alimentación, al-

guna ropa nueva de vez en cuando y malos tratos parecieran ser lo único que obtienen. La esperanza de poder estudiar y de tener uniformes o cuadernos con qué ir a la escuela suelen ser en muchos casos lo único que anhelan recibir las niñas en el trabajo doméstico. Esto recuerdan Luz Elena y Ladicel:

Cuadernos, medias, cositas así, a una profesora... A porque ella me enseñaba matemática a mí. Ella me decía: "a ti te faltan medias buenas y en la casa hay mucho que hacer", y yo: "ah, deme trabajo que nosotros somos muy pobres". Por el zapato, por la ropita, por los cuadernos, por tener el uniforme [llora]. (Luz Elena, 45 años, Urabá, 21 de marzo de 2016)

Desde los siete años que brillaba ollas... bueno, ahí no había remuneración. Pero me pagaban en forma de especie. De siete años hasta los 12 años, vivía con una señora que ella no me pagaba, pero me daba el estudio. Me daba la ropa, la comida y todo eso. Con ella estuve hasta los 17 años. Estuvimos por allá en los lados de Ismina, Chochó. (Ladicel, 42 años, Urabá, 21 de marzo de 2016)

Las humillaciones que recibieron expresaban frecuentemente cuando las obligaban de niñas a devolver lo que les habían "regalado". Esto comentó Yolanda R.:

Yo le iba a decir era que cuando yo era niña, la señora me regaló la sombrilla. ¿Puedo decir? Cuando yo era niña yo trabajé en una casa de familia viendo unos niños. Tenía 14 años y la patrona me regaló una sombrillita. Cuando yo me fui de ahí de esa casa, fue y me la pidió. Que era que yo me la había robado, y yo se la regresé. Le dije: "yo no me la robé; usted me la regaló. Pero ahí la tiene... recoja su sombrilla". Dijo que yo me la había robado... después de que ella me la regaló. Eso sí me dolió, y todos los días me recuerdo de eso. (Yolanda R., 50 años, Urabá, 23 de julio de 2016)

Estas mujeres que entonces eran unas niñas ahora están *ad portas* de la tercera edad; no tienen posibilidad de acceder a una pensión que les permita una vida digna en su vejez. Al compartir sus sentimientos mirando al pasado en el trabajo doméstico infantil, y viendo hacia el futuro también como mujeres de edad avanzada, no tienen más alternativa que seguir trabajando. Veamos.

*La incertidumbre en la edad avanzada: "tengo 74 años y todavía estoy trabajando"*¹⁸³

Yo terminé siendo trabajadora doméstica porque también era la mayor y nací en el campo. En mi casa éramos cinco, y mi papá... pues él sí trabajaba... en el campo trabajan un día, y un día no trabajan. Entonces yo era la mayor, había que darle de comer a los demás. A la edad de 11 años, mi mamá me dijo: "váyase a trabajar a ver qué se puede hacer; donde una comadre de Bucaramanga, allá le dan trabajo". Resulta que yo nunca había trabajado. Cuando llegué allá a trabajar, me dijo la señora: "tiene que lavar, tiene que planchar, tiene que cocinar", porque allá eran 14 y la señora era profesora. Me ganaba dos pesos. Empecé a los 10 años... tengo 74 años, y todavía estoy trabajando.

Mi futuro es incierto porque los hijos ya tienen su casa, también trabajan para comer. Eso es lo que me pasa, y a veces pienso en qué puede pasar si yo dejo de trabajar. Yo tengo que trabajar para pagar mi cuarto, porque si yo no puedo trabajar ¿quién me va a pagar el cuarto? Me voy a un parque o debajo de un puente, pienso yo, porque a uno quién lo va a tener... Los hijos ya tienen su casa, y ellos no pueden, no les alcanza. (Ana, Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas, Cartagena, 22 de octubre de 2016)

De esta manera Ana contó su historia y preguntó por el futuro. Ana, una trabajadora doméstica que hoy tiene 74 años, ha estado en este oficio desde niña y hoy se pregunta si sus propias fuerzas le alcanzarán para sobrevivir. Ella, como la mayor parte de las trabajadoras entrevistadas, nunca hizo aportes para recibir su pensión de vejez y poder retirarse del oficio en condiciones de dignidad. Así habló Ana de la infancia que le robaron:

"O no supe qué sería jugar con una muñeca, o qué sería hacer nada... Desde pequeña, de dos años, ya lo mandaban a hacer: "vaya dele comida a los pollos, vaya traiga la leña, vaya traiga el agua, vaya a esto... vaya a aquello...". Cuando ya tuve una edad de diez años, me mandaron a trabajar y tenía que... (eran catorce personas en la casa), y tenía que levantarme a las cuatro de la mañana. Como el maíz se pelaba, a las cuatro de la mañana a moler el maíz para hacerle las arepas, para que los muchachos salieran a las siete y media para el colegio. Yo trabajé desde pequeña. Ahorita ya todavía sigo haciendo el aseo. Y todavía que me dijeron, no que: "ya está muy anciana, ya creo que ya no puede usted trabajar". Yo tengo más trabajo es por día. Cuando yo estoy trabajando desde que

183. Ana, Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas,

Cartagena, 22 de octubre de 2016

nací, y todavía es la hora y tengo 74 años y todavía estoy trabajando. (Ana, 74 años, Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas, Cartagena, 22 de octubre de 2016)

En efecto, la cotización a una pensión de retiro es la excepción entre las trabajadoras entrevistadas. Se encontró que el 95 % y el 85 % de las mujeres entrevistadas en Urabá y Cartagena, respectivamente, no tienen acceso a este beneficio, lo que es consistente con los bajísimos índices de cotización y acceso efectivo a una pensión, ya comentados.

Marina, una mujer cartagenera de 68 años, comparte la misma preocupación que Ana:

Mi nombre es Marina. Trabajo en casas desde los siete años. Me tocó muy duro porque, pues el estudio muy poquito, porque mi papá era muy machista y decía que las mujeres no teníamos derecho a estudiar. Simplemente la visión de las mujeres era aprender a lavar, a planchar, barrer, pues todo lo doméstico. Y mi papá me mandó a trabajar en una casa de familia porque él se enfermó mucho y tampoco tenía pensión, ni ninguna garantía laboral. Pero ellos recibían mi pago. Lo que me pasaban mensualmente lo recibían ellos. Nunca coticé, tampoco, y ahorita. A nosotros con la edad, por ejemplo, a mi edad de 68 años, ya no me

reciben para pensiones ni para nada, así me la paguen mis hijos o me la pague mi empleador. Ya no puedo cotizar. Entonces mi futuro sigue siendo incierto. Yo no espero que mis hijos me ayuden, porque ellos también como yo, formalizan un hogar, tienen un hogar, tienen su propia familia; y si le ayudan a uno es muy poquito porque ellos se ganan un mínimo. Entonces yo no pienso eso. (Marina. Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas, Cartagena, 22 de octubre de 2016)

Al preguntarle a Marina qué esperaba ella para el momento en el que tenga que dejar de trabajar, esta fue su respuesta:

Cuando ya no pueda trabajar espero que me apliquen la eutanasia, porque yo no quiero estar por ahí tirada en una cama o con un bastoncito, diciéndole a todo mundo me lleva, me trae, no, yo no me veo ahí. (Marina, Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas, Cartagena, 22 de octubre de 2016)

Una de las participantes en el Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas señaló cómo las trabajadoras de edad avanzada se encuentran en una mayor situación de vulnerabilidad, que las obliga a aceptar trabajos en condiciones todavía más precarias. Comenta Daniela:

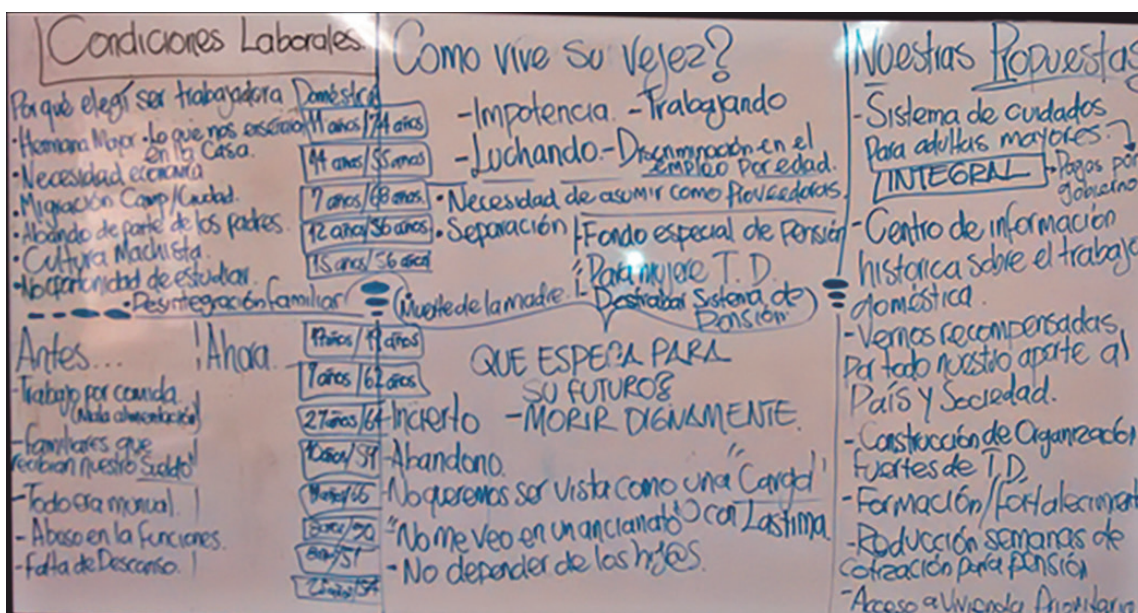


Figura 3. Respuestas de las mujeres en el grupo focal sobre trabajo doméstico y edad avanzada. (Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas, Cartagena, 10 de octubre de 2016).

Las personas mayores ya no tienen opción de trabajar en otra cosa por ser mayores, porque les dicen que “los trabajos son para jóvenes”, entonces

ya no las reciben. Y hay señoras que les gustan las mujeres mayores porque hay más responsabilidad, que tienen más experiencia, son más serias, que

las niñas son muy locas y se la pasan chateando. También me ha pasado un caso que me dicen “que reciben una persona mayor porque ella acepta lo que yo le pague, en cambio una persona joven me exige más, me están exigiendo el mínimo o más del mínimo y menos tiempo de trabajo”. (Daniela. Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas. Cartagena. 22/10/2017)

Las trabajadoras cartageneras y de los sectores rurales que laboran en esta ciudad experimentan la misma incertidumbre que las mujeres de Urbá. En el siguiente cuadro se puede observar una

colcha construida con relatos, sentimientos, luchas; pero, sobre todo, los miedos que perturban a esas mujeres que le han dedicado “la vida entera” a esta actividad y que quedan en la indefensión absoluta en su edad avanzada.

Retomando cinco de las historias de las mujeres que participaron en el Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas en Cartagena, se puede ver la forma cruda como compartieron la crudeza del abandono en este sector. Como ellas prefirieron la reserva de sus identidades, utilizamos nombres ficticios.

Tabla 2. Matriz lograda en la mesa de trabajo sobre vejez y seguridad social (I Encuentro Nacional sobre Trabajo Doméstico Remunerado, Cartagena, octubre de 2016)

Mujeres	Edad en la que inician en el trabajo doméstico	Edad actual (todas siguen trabajando en el trabajo doméstico remunerado)
Alejandra	10 años	59
Graciela	14 años	66
Francia	8 años	50
Aura	8 años	51

Las respuestas a la pregunta “¿qué espera para su vida laboral en estos momentos?” están mediadas por la desesperanza y por el miedo: *i)* “que muera en el abandono”, *ii)* “sea vista al final de mi vida como una carga”, *iii)* “terminar la vida en un ancianato, siendo miradas y atendidas con lástima”, *iv)* “tener que depender de los hijos” y *v)* “les preocupa poder vivir sus últimos años y morir con dignidad”. Las preocupaciones de Alejandra, Graciela, Francia y Aura representan la incertidumbre que viven muchas otras en su vejez, después de toda una vida de servir a otros.

La historia de Mónica enmarca muchas de las historias de las mujeres en la región. A sus cinco años ya vendía fritos en las calles populares de Cartagena, impulsada por las necesidades económicas en su hogar, ingresando al trabajo doméstico a sus siete años de edad. En su historia relata que un día llegó a vender fritos a una casa y decidió quedarse a jugar con las niñas que había allí. Cuando tuvo que irse, porque ya era de noche, tuvo “una gran idea”: se ofreció para el servicio doméstico: “yo ya sé trabajar, necesito trabajar para mis cosas”, “no tengo

mamá”, dijo. “Soy muy pobre”, agregó. Desde entonces Mónica iba cada semana a esa casa a trabajar. Mónica dedicó gran parte de su historia a contar cómo “le arrebataron su infancia”:

Yo tuve que aprender a trabajar antes que a jugar con las muñecas. A muchas niñas de aquí, de los barrios pobres de Cartagena, nos ponían a trabajar en ese tiempo (años setenta u ochenta), ahora casi no, eso ha cambiado bastante. En esa época, hace apenas treinta años, yo ya trabajaba a los cinco años. Mi mamá me “guindaba” [ponía] una palangana¹⁸⁴ en la cabeza y yo iba gritando por las calles: “¡empanadas, empanadas!”. Entrar al servicio doméstico fue fácil porque yo ya sabía hacer oficio. Un día de venta, ya tenía como siete años, llegué a una casa en donde estaban jugando unas niñas, y me quedé jugando con ellas. Luego le dije a la mae’ [mayor] de ellas: “déjeme trabajar aquí

184. Plato grande que se coloca en la cabeza, y en equilibrio sorprendente, las mujeres palenqueras negras y raizales venden productos por las calles; mientras los hombres lo hacen jalando una carretilla, ellas sostienen el peso de la palangana en sus cabezas.

haciendo oficio, lavando los chismes,¹⁸⁵ barriendo; lo que quiera”. Desde entonces empecé a ir cada semana uno o dos días. Es casi toda mi vida en esa misma casa, son como mi familia. Creo que me pensionaré con ellos. Son muchos años, son como 30. Los hijos de ella me quieren mucho y ipa qué!, los veo como mis viejos, y a ellos como mis hermanos de crianza. (Mónica, 56 años, Cartagena, 18 de mayo de 2016)

La mayoría de las mujeres que participaron en la investigación nunca cotizaron para pensionarse; no sabían que tenían derecho, ni sus patronos o patronas les mencionaron nunca el asunto. Para muchas mujeres, inclusive para Mónica, pensionarse es simplemente terminar su vida al lado de una familia que no es la propia, más que recibir una retribución en dinero por sus años de trabajo, y tampoco piensan en gozar de su retiro. De nuevo, los vínculos afectivos que se construyen entre las mujeres, sus patronos y la familia son un elemento claro oscuro que en muchas ocasiones dificulta hacer visible el problema, porque ellas mismas prefieren callar, en nombre de los afectos construidos, a pesar de que se han vulnerado sus propios derechos.

Martha dijo que:

me siento satisfecha porque he logrado cumplir 20 años en el mismo lugar; pero lo que me molesta es que por el tiempo que llevo tengo derecho a pensión. Cuando yo le digo a ella sobre esto de la pensión, que ya cumplí, que estoy cansada, ella me dice que me regalará una casa. No me la ha dado todavía. (Martha, 50 años, Pasacaballos, 29 septiembre de 2016)

Martha asegura que no se ha retirado nunca porque en ninguna otra parte le pagarían lo que ahí, y que además los trabajos están escasos para una mujer de su edad. Es una “suerte”, dice Martha, encontrar un trabajo así.

Con este relato de Martha confirmamos que el desconocimiento en derechos laborales, sumado a la escases de mecanismos estatales para hacer cumplir la obligaciones a quienes contratan a las mujeres para el trabajo doméstico, lo que hace es profundizar el problema. Se evidencia en ellos que el salario es un evento de voluntades y no de obligaciones, y el desamparo de las mujeres que ofrecieron su fuerza de trabajo durante toda su vida, quedan totalmente indefensas en el ocaso de sus años.

De hecho, y a pesar de ser precario, algunas de las mujeres de edad avanzada anhelarían tener un trabajo como el de Martha, quien después de décadas de servicio a una misma familia, ahora debe recurrir a él por días como única alternativa de supervivencia.

Después de dedicarse tantos años al trabajo doméstico, Estela (56 años, Urabá) expresa su descontento por la baja valoración que tiene este trabajo y su aporte a la sociedad y a las mujeres que hoy, en edad avanzada, lo hicieron durante toda su vida:

Empecé a los 12 años. Era la forma más usual en nuestras casas, era la primera herramienta para las mujeres aprender los oficios domésticos, había que lavar, planchar. Es la única arma que tenemos los pobres. Es la manera de conseguirse la comida. Antes todo era manual y a muchas personas les deteriora la salud. En la costa era una cultura que las mujeres no teníamos derecho a estudiar. Tenemos que luchar contra la pobreza, me da impotencia saber que no voy a servir. La vejez es la edad de la experiencia, y este país aún no se ha dado cuenta de eso, debería haber un centro de información histórica, porque queremos vernos recompensados por todo lo que hemos aportado a la sociedad. La historia de la sociedad, la historia de las familias, la historia de este país está en la mente de los mayores. Sé que me voy a morir, pero quiero morir dignamente. (Estela, 56 años, Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas. 22 de octubre de 2016. Cartagena)

185. Vajilla.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En América Latina el 93 % de las más de 18 millones de trabajadoras domésticas que existen en la actualidad son mujeres; dos de cada diez trabajan en la informalidad, ocupando el 10 % de la totalidad del este sector y con salarios iguales o inferiores al 50 % del promedio de ingresos de todas las personas ocupadas. En Colombia, el panorama es aún más agudo.

El análisis de la dinámica sectorial permitió evidenciar el déficit generalizado de las condiciones de trabajo decente en el sector. Los estudios de caso de Urabá y Cartagena y el acervo testimonial permitieron reinterpretar las cifras y leer la realidad desde la subjetividad de las trabajadoras domésticas, así como dar cuenta de la forma en que la discriminación interseccional y la violencia refuerzan la asimetría en la relación de trabajo, que derivan en dinámicas más profundas y complejas de explotación. A continuación, presentamos algunas de las conclusiones más relevantes y algunas recomendaciones para proponer medidas de política pública.

El profundo subregistro en la medición del trabajo doméstico en Colombia genera una imagen distorsionada de la ocupación en el sector, los indicadores laborales y su evolución en el tiempo. Existe un gran reto en términos de la medición del trabajo doméstico para eliminar el profundo subregistro que se evidencia, el cual deriva de la forma en que las estadísticas oficiales definen el trabajo doméstico: una persona “que trabaja en un solo hogar, que recibe un pago en salario o en especie, y es mayor de 10 años”.

Esta definición, y por tanto la medición, no atiende a la transformación estructural que ha experimentado este sector: *i)* en relación con la reducción del trabajo doméstico residente (que pasó del 22 % al 17 % entre 2010 y 2016); *ii)* la proliferación del trabajo doméstico por días, que con frecuencia se realiza para empleadores diferentes; *iii)* la gran proporción

de trabajo doméstico que, debiendo remunerarse, no se paga (según la ENUT, solo el 19 % de los hogares empleadores pagan por los servicios domésticos que reciben); *iv)* no mide el número de niños y niñas menores de diez años en el sector, y *v)* las categorías de trabajador familiar sin remuneración y trabajador por cuenta propia pueden estar ocultando una proporción importante del trabajo doméstico. Estos defectos en la medición arrojan un falso declive en la demanda y ocupación en el trabajo doméstico, que se sustenta también en el hecho de que no existen condiciones para que se pueda hablar de una verdadera disminución o de una tendencia a su desaparición; es una respuesta a las necesidades del cuidado que no se cubren mediante oferta institucional ni se redistribuyen al interior de los hogares, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y el envejecimiento de la población.

La estructura sectorial del trabajo doméstico ha cambiado en las últimas décadas. En primer lugar, **la mayor demanda resulta de los hogares en los estratos socioeconómicos más bajos;** distinto a lo que sucedía en los años ochenta cuando los hogares empleadores eran los estratos más altos: *i)* hoy, el 52,4 % de los hogares empleadores a nivel nacional pertenecen al estrato 1 y 2; en las zonas rurales esta proporción es del 83,3 %; *ii)* el promedio de ingresos de estos estratos socioeconómicos llega como máximo al 92 % del salario mínimo; *iii)* el 3,4 % de las personas que emplean son también trabajadoras domésticas, de tal manera que alrededor de 100.000 trabajadoras domésticas contratan a otras para cubrir las necesidades propias de cuidado en sus hogares.¹⁸⁶ En segundo

186. Aquí se toma como referencia el número de personas que se benefician del servicio doméstico, según reporta la ENUT (2013): 2.931.174, que corresponden a los 920.767 hogares.

lugar, **la modalidad de trabajo interno o residente presenta un declive sostenido en el tiempo** (pasó del 22 % en 2010 al 17 % en 2016 (118 mil personas) **y la modalidad de trabajo por días se expandió**, lo cual no se puede constatar en las estadísticas oficiales porque no hay indicador para el trabajo por días para más de un empleador. Aun así, en los estudios de caso de Urabá y Cartagena, un 36 % y un 31 %, respectivamente se ubicaron en esta modalidad de trabajo y el 48 % de las encuestadas en Urabá y el 34 % en Cartagena dijo que trabajaba para más de un empleador. En esta perspectiva, el declive que se advierte en las cifras oficiales es apenas aparente, pues una importante proporción del trabajo doméstico no se mide, y es el trabajo doméstico por días la modalidad que presenta cifras todavía más agudas de informalidad y de déficit de acceso a derechos.

Apenas el 19 % de los hogares que reciben ayuda externa para las labores domésticas y de cuidado refieren pagar por dichos servicios, según la ENUT (2013). La definición de trabajo doméstico para el Dane solo considera a quienes reciben una remuneración, dejando de medir al 81% de las trabajadoras domésticas, pero esta proporción se incrementa si se consideran otros aspectos, como el de aquellas que trabajan para más de un empleador. Esto evidencia el importante desafío en relación con la valoración social del trabajo doméstico y su estatus de relación laboral.

Miles de trabajadoras domésticas hacen este trabajo como única alternativa posible de supervivencia en un contexto de pobreza, exclusión y discriminación estructurales. Elegir el oficio es la excepción; el trabajo doméstico es más bien algo que miles de mujeres soportan para generar condiciones mínimas de subsistencia para ellas y sus familias. En muchos casos, estas mujeres han debido asumir desde su infancia el rol de proveedoras o como resultado del desplazamiento forzado por el conflicto armado o para escapar de ciclos de violencia y maltrato en sus familias; esto ha propiciado que su ingreso al oficio ocurra tanto en la infancia, la adultez o la vejez. La pobreza de las mujeres en el trabajo doméstico se reproduce por multiplicidad de variables, siendo las cargas familiares y las barreras para acceder a la educación y, por ende, a otras alternativas de empleo, las que las mujeres entrevistadas señalaron como de mayor peso.

El déficit de condiciones dignas de trabajo en el sector se articula con el déficit en la provisión social de cuidados. La demanda de trabajo doméstico en los estratos socioeconómicos más bajos refleja el déficit de acceso a servicios de cuidado de estos hogares, lo que debe atenderse a través de la expansión de la oferta institucional de cuidados por parte del Estado, el sector privado y la sociedad civil, de manera que se corrija su concentración en las familias y, allí, en las mujeres. Asimismo, la demanda de trabajo doméstico en estos estratos también está determinada porque la misma representa una solución intermedia ante el fracaso en las negociaciones sobre el cuidado al interior de los hogares, de tal manera que lograr que los hombres también asuman el cuidado es fundamental. Estos dos aspectos tendrían un impacto favorable en relación con la profesionalización y cualificación del trabajo doméstico y de cuidado, así como las condiciones laborales del sector, y en la salud y el bienestar de las trabajadoras domésticas.

La redistribución social del cuidado también es clave en relación con la pobreza de tiempo de las trabajadoras domésticas. Atendiendo a los resultados para los estudios de caso, podríamos estar frente a cargas globales de trabajo que superan las 18 horas al día, considerando las largas jornadas de trabajo y el tiempo que las trabajadoras dedican al trabajo de cuidado en sus propios hogares y las cargas que recaen sobre ellas. Así, el 83 % y el 70 % de las trabajadoras entrevistadas en Urabá y Cartagena, respectivamente, señalaron que son ellas únicamente quienes por lo general realizan las labores domésticas y de cuidado en sus hogares. La pobreza de tiempo de las mujeres se refleja en que el 19 % y 18 % de las entrevistadas de Urabá y Cartagena dispone rara vez o nunca de tiempo para dedicar a sus familias o a sí mismas, y el 25 % y 29 % solo algunas veces. Al analizar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal según la modalidad de trabajo se encontró que el caso de las trabajadoras internas es el que refleja más pobreza de tiempo.¹⁸⁷

187. En el caso de Urabá, el 59 % de las internas expresó que nunca o rara vez tenían tiempo para dedicarlo a su familia o a sí mismas; mientras el 8 % expresó que algunas veces tiene tiempo para ello. En Cartagena, el 39 % de las internas dijo que tenía tener tiempo solo algunas veces, y el 29 % nunca o rara vez.

El trabajo doméstico es un trabajo precario y la explotación es interseccional. Ser una mujer del campo, negra y pobre; con bajos niveles de escolaridad; cabeza de hogar; joven o de edad avanzada; y/o desplazada por el conflicto armado, son solo algunas de las características que modulan la experiencia de discriminación de las trabajadoras domésticas.

Según registra el Dane (2016), en el país, una de cada 13 mujeres es trabajadora doméstica. Este es un sector que integra a 677.218 personas, el 95 % de las cuales son mujeres; el 15 % (alrededor de 102 mil mujeres) son trabajadoras domésticas rurales. A nivel nacional, solo una de cada diez trabajadoras cuenta con un contrato escrito de trabajo, en un contexto de bajos salarios, desprotección social, largas jornadas laborales y escasos periodos de descanso. Las trabajadoras domésticas se ubican en los estratos socioeconómicos más bajos: un 73 %, en 2016, estaba ubicado en los estratos bajo-bajo y bajo (83 % para las trabajadoras domésticas rurales). Cuentan, predominantemente, con estudios de primaria (39 %) y el analfabetismo alcanza a representar el 5 %. El 35 % de las trabajadoras domésticas son cabezas de hogar. Este también es un sector en envejecimiento, lo que se evidencia de manera más pronunciada en las zonas urbanas, donde las trabajadoras domésticas mayores de 40 años representan el 59 %, y en las zonas rurales el 42 % (2016). De este modo, en las zonas rurales se evidencia que las mujeres jóvenes permanecen en el sector y se integran crecientemente, mientras en las zonas urbanas la proporción de mujeres jóvenes se reduce y la población de edad avanzada es cada vez más representativa.¹⁸⁸

En los estudios de caso se evidenció, además, la racialización de esta categoría ocupacional (el 80 % de las entrevistadas en Cartagena y el 56 % en Urabá se identifica como afrocolombiana o negra). Esto tiene importantes implicaciones en las formas en las que las mujeres perciben el trabajo doméstico, e influye decididamente en las condiciones de trabajo que se configuran para ellas en el entrelazamiento de opresiones. Por ejemplo, se encontró

188. En las zonas rurales el 27 % de las mujeres empleadas domésticas tiene entre 18 y 28 años de edad; mientras que en las zonas urbanas estos porcentajes pasaron del 24 % en 2010 al 19 % en 2016. De otro lado, la proporción de trabajadoras entre 51 y 59 años de edad y de 61 años o más, pasó de representar al 13 % y al 6 %, respectivamente, en el 2010, al 18 % y el 10 % en 2016.

que la idea de que las mujeres negras poseen mayor fuerza y resistencia física hace que en muchos casos se considere innecesaria la protección frente a los riesgos laborales o se aplique la atención médica frente a un accidente laboral. Entre la trabajadora y el hogar empleador suelen tejerse relaciones complejas de diferenciación hacia esa *otra*, que se expresan en discriminación y violencia, incluso cuando quien emplea es una mujer, también negra y/o de la misma clase social.

Además de la discriminación de género y de clase, que se observa en las vivencias relatadas por las trabajadoras, las mujeres comentaron situaciones que reflejan el racismo al que se enfrentan las trabajadoras domésticas negras. Los testimonios obtenidos de las participantes confirman claramente que son tan explícitas como soterradas las manifestaciones de discriminación racial en contra de las mujeres, logrando hacer mella en la autoimagen y la autoestima de las trabajadoras.

La presunción de deshonestidad y mala fe que acarrea la trabajadora, por el simple hecho de ser negra y pobre refuerzan ese marco de imaginarios que favorece la desconfianza en la relación de trabajo, los controles hacia la trabajadora, e inclusive la violación de su intimidad y del derecho a un debido proceso son una muestra clara de ello.

Es un desafío para el Dane disponer de información sobre las condiciones laborales según la identidad étnica, la edad y otras categorías de análisis relevantes, ya que indicadores como este evidenciarían cómo la confluencia de múltiples opresiones obstaculiza el acceso a los derechos. Por ello se afirma que es un desafío para la institucionalidad que los análisis partan de un enfoque interseccional para el desarrollo e implementación de políticas públicas en este sector.

El sector presenta unos niveles salariales sumamente bajos. De hecho, el promedio de ingresos a nivel nacional en el sector, así como en las zonas urbana y rural no llega a los niveles de un salario mínimo para el periodo de estudio: en 2016 una trabajadora promedio devengó el 78 % del salario mínimo y una trabajadora rural, el 65 %. El 39 % de las personas ocupadas en el sector devengaron en 2016 menos de medio salario mínimo. Existe además una amplia brecha salarial de género a pesar de que los hombres representan el 5 % de la población ocupada en el sector: i) los salarios de las mujeres,

urbanas y rurales se ubican en promedio por debajo del salario mínimo, mientras que para los hombres urbanos y rurales están por encima del salario mínimo; *ii*) una mujer trabajadora doméstica gana el 74 % de lo que devenga un hombre, y si es una trabajadora rural, apenas el 49 %; *iii*) la brecha salarial de género en las zonas rurales es 2,5 veces mayor en las zonas urbanas (18 vs. 49 puntos porcentuales); *iv*) en el sector el 51 % de los hombres devengan más de un salario mínimo, mientras que las mujeres solo alcanzan el 28 %. El pago de la prima de navidad se le otorgó solo al 3,9 % de las trabajadoras que tienen algún tipo de contrato a nivel nacional en 2016.

En Cartagena, el 61 % de las trabajadoras encuestadas gana menos de un salario mínimo; de hecho, el 19 % gana menos de la mitad. En el caso de Urabá se encontraron salarios todavía más precarios, de tal manera que el 65 % de las mujeres devenga menos de medio salario mínimo y únicamente el 6 % alcanza a percibir uno o más.

A menudo, las calificaciones consideradas “femeninas”, tales como la destreza manual o las calificaciones necesarias para las profesiones relacionadas con los cuidados, son infravaloradas o incluso despreciadas (OIT, CEACR, 2007). En efecto, la subvaloración social del trabajo doméstico conlleva también la subvaloración de las calificaciones y los esfuerzos requeridos para realizar las tareas, lo que se ve reflejado en los niveles de salarios. De otro lado, las condiciones generalizadas de pobreza entre las trabajadoras domésticas propician la aceptación de condiciones laborales precarias, donde el espacio para la negociación con la persona empleadora potencial es, prácticamente, inexistente. Esta percepción social la manifestaron las entrevistadas cuando se refirieron al trabajo doméstico como un “pseudotrabajo”, identificándolo apenas como un complemento o como un trabajo provisional o transitorio sin cuestionar las condiciones precarias en las que se ejerce.

Una situación que se encontró de manera generalizada entre las trabajadoras domésticas que participaron en el estudio es que los bajos salarios percibidos no cubren la totalidad de las necesidades básicas, y mucho menos en los casos de mujeres cabeza de familia. En muchas ocasiones esto hace que las mujeres, con el fin de tener ingresos que les permitan tener una vida digna, busquen realizar

oficios complementarios¹⁸⁹ que encuentran, por lo general, en la informalidad.

En los relatos de las mujeres abundan “las otras transacciones”: en ciertos casos, el buen trato pareciera compensar los bajos salarios y constituirse como parte de la remuneración; en otros, tener un salario justo facultaría a la familia empleadora para ejercer una mayor explotación; por ello, algunas mujeres señalaron que preferían ganar menos a cambio de no tener sobrecargas de trabajo. Esto se ilustra con esta expresión, que fue común entre ellas: “yo prefiero ganar menos y trabajar menos, pero sobre todo que me traten bien”.

Un factor relevante y de influencia directa en los niveles salariales del sector es el predominio de hogares empleadores en los estratos más bajos. Algunas mujeres mostraron cómo en los hogares empleadores suelen encontrar la misma pobreza que en sus propios hogares. Esto, además, se observa como una tendencia a nivel nacional, y de manera más concreta en el caso de Urabá, donde el 49,4 % de las trabajadoras refirieron trabajar para un hogar estrato 1. Mientras las familias de los estratos socioeconómicos más bajos no cuentan con acceso suficiente a servicios de cuidado, la realidad es que continúan contratando mujeres trabajadoras domésticas para suplir esta necesidad y, como es apenas lógico, con salarios y condiciones precarias.

El salario en especie se confunde con la caridad y quien emplea lo determina unilateralmente. El pago en especie en este sector suele ubicarse en una proporción de salario que supera los límites legales.¹⁹⁰ Para el año 2010, el 1,6 % recibió la totalidad de su pago en especie, y en 2016 este indicador se ubicó en el 3 %, lo que equivale a que unas 20.015 trabajadoras no recibieron dinero por su trabajo. En los estudios de caso se pudo identificar que esta modalidad de pago el empleador los suele confundir con gestos de caridad, y los descuenta del salario en dinero de manera unilateral; la regla general es que no hay acuerdos claros en relación con la proporción que representa el salario

189. El 27 % de las trabajadoras domésticas entrevistadas en Cartagena y el 17 % en Urabá tienen un segundo empleo.

190. Entre las personas que recibieron salario en especie en 2016, esta forma de pago representó el 33 % del salario total, ya fuera en forma de alimentos, vivienda u otras modalidades. Esta proporción fue del 32,3 % en las zonas urbanas y del 36,4 % en el trabajo doméstico rural; es decir, dos y seis puntos porcentuales por encima de los límites legales.

en especie. Por esta razón, la existencia del pago en especie en el trabajo doméstico no es conveniente cuando se pretende que en este sector se apliquen las políticas de trabajo decente.

El déficit de protección social. La importancia de los sistemas subsidiados o no contributivos para expandir la cobertura de la seguridad social en el sector. Los niveles de afiliación al sistema de pensiones son sumamente bajos (17 %) y una mínima proporción de esta población alcanza a pensionarse (1,7 %). Si bien, el promedio general nacional de tiempo acumulado para pensionarse es ya muy bajo (10,1 años, siendo de 10,7 años para hombres y de 9,6 años para mujeres), el promedio de tiempo acumulado promedio en el sector del trabajo doméstico es aún menor (de 8,8 años, y de 6,3 para las trabajadoras rurales).¹⁹¹

Las respuestas de política pública que hasta ahora han intentado abordar el tema y tratar la aliviar la deficiencia en la cobertura del sistema pensional en el sector, esto es, la cotización por días y los BEPS, no han permitido impactar las causas de la mínima afiliación, el poco tiempo acumulado y las pocas y bajas contribuciones. Mientras que la relación de trabajo permanezca personalizada, y la informalidad sea tan alta, mientras se presente la baja capacidad contributiva y este sector siga expuesto a la práctica del pago en especie, la alternativa más viable para garantizar la expansión de la cobertura de la seguridad social y un acceso efectivo de las mujeres es el desarrollo de sistemas subsidiados o no contributivos. Por ejemplo, en relación con la cobertura de seguridad social en salud, donde las mujeres tienen la posibilidad de afiliarse a un régimen subsidiado, la cobertura en el sector es del 60,5 % en el sector; el resto se encuentra afiliado al sistema contributivo, del cual una mínima proporción tiene cobertura con ocasión de la relación laboral (por ejemplo, en el caso de Urabá fue del 13 %).

Las largas jornadas de trabajo. La GEIH arrojó que el 28 % de estas trabajadoras domésticas labora más de 48 horas a la semana, y el 9,3 %, entre 65 y 103. En relación con la jornada diaria de trabajo, la persona que más horas al día trabajó en el servicio doméstico lo hizo por 22 horas. Más de 53.000

191. Para 2016, el número de semanas de cotización requeridas para alcanzar una pensión de vejez ascendía a 1.300 semanas, lo que traducido en años equivale a 25 (de acuerdo con el artículo 9 de la Ley 797 de 2003 que modificó el artículo 33 de la Ley 100 de 1993).

trabajadoras internas en todo el país trabajaron más de 48 horas semanales: en el promedio nacional más del 50 % trabajó más de 48 horas a la semana en 2016, y el 32 % 60 horas o más. Solo al 1 % de la población empleada en el servicio doméstico recibió pago por horas extras. Entre los factores que influyen en las extensas jornadas de trabajo se encuentran la presunción de la disponibilidad permanente de la trabajadora interna, y la acumulación de un gran número de tareas para las trabajadoras por días; otro factor importante es la asignación de tareas no pactadas inicialmente.¹⁹² A los ya exigüos tiempos de descanso en una jornada de trabajo doméstico, se le puede sumar la falta de vacaciones remuneradas, ya que solo el 23,5 % de las trabajadoras disfrutaron de este bien en 2016.

Pudimos constatar con las mujeres entrevistadas cómo la prevalencia de la contratación verbal (que alcanzó el tope en Urabá, 100 %, y el 90 % en Cartagena) y, en general, de la informalidad, propicia una incertidumbre sobre las funciones, las tareas, los tiempos en el trabajo y la remuneración; un asunto que refuerza la asimetría de la relación y genera situaciones de mayor explotación y abuso laboral; posibilita que el tipo y número de funciones de las trabajadoras no estén claramente delimitadas y que en muchas ocasiones puedan asignarse nuevas tareas de manera arbitraria, o aumentarse su intensidad sin implicaciones en el monto salarial. De hecho, algunas mujeres se refirieron a la incertidumbre frente a las funciones y al número de tareas como una de las características negativas de este trabajo.

Las mujeres compartieron la idea de que cómo la multiplicidad de funciones, la sobrecarga de trabajo y las jornadas extensas tiene impactos sobre su salud y su bienestar. De hecho, comentaron que muchas veces el tiempo de descanso durante la jornada laboral es mal visto por los empleadores, y la trabajadora debe tomárselo casi a escondidas. La situación es todavía más crítica cuando se considera la acumulación con el trabajo de cuidado no remunerado que realizan en sus propios hogares. Según los hallazgos de la investigación, podríamos estar hablando de jornadas globales de trabajo que superan las 18 horas al día.

192. El 51 % y el 42 % de las trabajadoras domésticas en Urabá y Cartagena, respectivamente, manifestó que se les asignan funciones adicionales a las acordadas inicialmente.

Las trabajadoras domésticas internas o residentes están más expuestas a la explotación, la violencia y el acoso en trabajo. Alrededor de 118 mil personas trabajan como internas en Colombia (el 17 % del sector). El trabajo doméstico es un sector caracterizado por arreglos de tiempo de trabajo que, más allá de ser inevitables, naturales o propios del trabajo mismo, reflejan un alto grado de flexibilización laboral a favor de quien emplea. En las conversaciones con las mujeres encontramos tiempos de descanso escasos y esporádicos (en la modalidad de trabajo doméstico interno), y muy especialmente, para aquellas trabajadoras que provienen del campo o de otras ciudades, y que “no tienen a dónde ir”. En ocasiones, algunas mujeres calificaban los tiempos de descanso como “perder el tiempo”; afirmación que evidencia un desconocimiento general de los derechos laborales.

Las jornadas de trabajo suelen ser extensas e indeterminadas porque se asume una disponibilidad permanente de la trabajadora, de tal manera que si se toman **medidas para diferenciar el tiempo de descanso, el de trabajo y la disponibilidad** se podría impactar positivamente en las condiciones de trabajo en esta modalidad. Asimismo, **la eliminación de la excepción de jornada ordinaria de trabajo** que está situada en diez horas diarias para esta modalidad, tendría un impacto profundo en la calidad de vida de estas mujeres.

Más de la mitad de las trabajadoras domésticas internas encuestadas en los estudios de caso trabajan en una jornada laboral diaria que supera las diez horas; de tal manera que es esta la modalidad de trabajo que presenta jornadas más extensas: en Cartagena, la proporción alcanzó el 67 % y en Urabá, el 52 %; mientras el 83 % y el 76 % de las trabajadoras en la modalidad de internas para Urabá y Cartagena, respectivamente, dijeron que no recibieron pago alguno por las horas extras trabajadas. Asimismo, el 67 % y el 30 % de las trabajadoras internas entrevistadas para las mismas regiones, respectivamente, refirieron que siempre, casi siempre o con frecuencia se les exige trabajar horarios excesivos.

El 62 % de los hogares empleadores en esta modalidad son de estrato 1 en Urabá, y en Cartagena el 42 % está en el estrato 6; de tal manera que puede haber especificidades regionales relevantes que habría que tener en cuenta a la hora de planificar ac-

ciones desde las políticas públicas para este sector.

La población trabajadora doméstica interna o residente se ubica predominantemente en los rangos de mayor edad (en el caso de Urabá, el 46 % son mayores de 51 años; en el caso de Cartagena, se ubican predominantemente entre 40 y 50 años –35 %–, y el 26 % son mayores de 51 años).¹⁹³ Así las cosas, en esta modalidad es especialmente preocupante el déficit de afiliación a los fondos de pensiones, lo que se evidenció en los estudios de caso (la tasa de afiliación de las trabajadoras internas es del 17 % en Cartagena y del 8 % en Urabá). Así pues, se deben tomar **medidas de contingencia para que estas trabajadoras, cercanas o en edad de jubilación, puedan vivir su vejez en condiciones de dignidad**, especialmente si se considera que muchas de ellas fueron explotadas en el trabajo doméstico desde su infancia.

La residencia de la trabajadora en el hogar empleador suele darse en beneficio de este último, y esto tiene costos muy significativos en relación con el desarrollo del proyecto de vida de la trabajadora (por ejemplo, frente al tiempo que puede pasar con su familia, la posibilidad de estudiar o buscar otras alternativas de empleo). En coherencia, y desde un enfoque de derechos, **lo atinente a vivienda o alimentación en el trabajo doméstico interno debería estar a cargo del empleador y considerarse accesorio al salario de la trabajadora**, lo que ya se ha establecido en algunos países de la región, como Brasil, Ecuador, Costa Rica, Uruguay, Bolivia y Chile (Valiente, 2016), y no solamente para el trabajo doméstico interno, sino, en general, en la modalidad de pago en especie.

La frecuente mezcla entre la relación laboral y los vínculos emocionales entre patronos y empleadas es un asunto que el tiempo, la convivencia, una vida social limitada y la naturaleza del cuidado de este tipo de labores se encargan de entretejer y, al tiempo, convertir en un trato desfavorable para las empleadas domésticas.

En los estudios de caso se constató que las trabajadoras domésticas internas son más susceptibles a la violencia y al acoso en el lugar de trabajo. Tam-

193. En la modalidad externa, el rango etario predominante en Urabá es el de edades comprendidas entre 40 y 50 años (40 %); para Cartagena, es el que se constituye con personas entre 29 y 39 años (36 %).

bién presentan unos mayores niveles de accidentalidad.¹⁹⁴ Todo esto sugiere que la inspección laboral es especialmente necesaria y urgente en esta modalidad de trabajo.

Los riesgos y las enfermedades laborales en el trabajo doméstico. Tan solo el 16 % de las trabajadoras a nivel nacional se encontraban afiliadas a una ARL (dos de cada nueve trabajadoras), siendo aún menor la cobertura en el campo (11 %), con una expansión de la cobertura más lenta que en las zonas urbanas.

En los estudios de caso se evidenció la negligencia generalizada en relación con la protección frente a los riesgos laborales; de hecho, muchas de las enfermedades que las entrevistadas indicaron y que tendrían directa relación con el tipo de tareas que se dan en el trabajo doméstico, así como con sus condiciones de realización, suelen señalarse como enfermedades comunes o como propias del proceso de envejecimiento.

La exposición a cambios bruscos de temperatura, el uso de sustancias químicas y detergentes sin ningún tipo de protección y sin mayores precauciones y la carga mental y emocional que implica este trabajo, son apenas algunos de los factores de riesgo que señalaron las participantes. Particularmente se advierten riesgos mayores y diferenciados para las mujeres rurales, derivados de las actividades de cuidado de animales, la no disponibilidad de ciertos electrodomésticos o de no contar con ciertos servicios básicos, entre otros factores.

Las participantes refirieron cómo los riesgos, accidentes y enfermedades laborales no los toman en serio las familias empleadoras. De hecho, en ocasiones quienes emplean recurren a ideas racistas para señalar que no se requiere protección o que no se requiere atención médica una vez tiene lugar un incidente, atribuyéndole, por ejemplo, que ser negra, implica una resistencia física natural que hace innecesarias los elementos de protección, las precauciones, la atención médica o los descansos. Las trabajadoras entrevistadas relataron numerosas afectaciones a su salud que pudieron haberse evitado o mitigado de haber contado con los elementos de pro-

tección adecuados para reducir los niveles de riesgo en la realización de las tareas. En un 58 % y un 83 % en Cartagena y Urabá, respectivamente, las mujeres señalaron que su empleador no le proveyó elementos de protección para la realización de labores.

En relación con la protección frente a los riesgos laborales, únicamente el 2 % y el 8 % de las trabajadoras entrevistadas en Urabá y en Cartagena, respectivamente, se encontraban afiliadas a una ARL, y el 58 % y el 83 % en Cartagena y Urabá, señalaron no haber recibido elementos de protección por parte de sus empleadores para realizar las tareas. En relación con el tipo de enfermedades laborales identificadas por las trabajadoras participantes, las musculares y de articulaciones fueron la categoría más representativa (100 % y 33 % en Urabá y Cartagena, respectivamente) y en segundo lugar las enfermedades respiratorias (38 % en Urabá y 20 % en Cartagena). Tan solo un 38 % de las trabajadoras en Cartagena y un 18 % de las trabajadoras en Urabá que padecieron de alguna enfermedad o tuvieron un accidente en los últimos tres años refirieron haber tenido una licencia remunerada por incapacidad.

Las trabajadoras domésticas **deberían ser tratadas como un grupo prioritario en el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo**; por tanto, es necesario el desarrollo e la implementación de los manuales técnicos de seguridad y salud en el trabajo correspondientes, que tengan, además, un enfoque de promoción y prevención y con enfoque interseccional; que además incluya **la violencia y el acoso como parte de los riesgos laborales** en atención al Decreto 4463 de la Ley 1257 de 2008. Asimismo, se debe desarrollar un **sistema nacional de promoción y prevención de la seguridad y la salud en el trabajo** que defina procedimientos de seguimiento y de reexamen de las acciones de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional.

La violencia y el acoso en el lugar de trabajo es un fenómeno común pero invisible. La violencia en el mundo del trabajo se hace presente en este sector como parte de un *continuum*: las múltiples violencias que sufren en sus familias, de parte de sus parejas sentimentales, así como las experimentadas en el marco del conflicto armado, se entrelazan con las que las trabajadoras domésticas viven en el mundo del trabajo, que se convierten

194. Al preguntar a las entrevistadas si en los últimos tres años tuvieron algún accidente de trabajo, el 27 % de las trabajadoras internas entrevistadas en Cartagena y el 31 % en Urabá respondieron afirmativamente. De las trabajadoras externas lo hicieron el 21 % y 22 %, y las que trabajan por días en Cartagena y en Urabá, el 24 % y el 21 %, respectivamente.

en ciclos complejos de revictimización. El 13 % y el 4 % de las trabajadoras domésticas encuestadas en Urabá y Cartagena señalaron que sufrieron violencia física en su trabajo actual; igualmente, que suelen recibir insinuaciones o acoso sexual bajo la amenaza de perder su empleo (21 % y 15 %, respectivamente); también, que han debido soportar represalias por no aceptar propuestas de tipo sexual (17 % y 4 %), y que conocen casos de otras trabajadoras que vivieron o viven situaciones de violencia sexual con ocasión del trabajo doméstico (41 % y 24 %).

Las trabajadoras domésticas entrevistadas señalaron que a lo largo de sus vidas experimentaron todas las formas de acoso y violencia con ocasión de su oficio: violencia física, psicológica, sexual y económica. Estos fenómenos los reconocen como cotidianos desde que se iniciaron en el oficio. Es más, se pudo evidenciar cómo estas formas de acoso se conectan con múltiples formas de violencia en su infancia, en su vida familiar y en el marco del conflicto armado para muchas de ellas; y, por supuesto, con todas las situaciones que en la práctica propicia la violencia estructural, el trabajo precario y el desconocimiento de derechos humanos.

A partir de los testimonios recogidos se evidenció cómo la posibilidad del control de la vida y de los cuerpos de las mujeres se convierte en condición para acceder a un empleo. De igual forma, los despidos durante y después del parto se expresan como una acción común entre los empleadores; pero no tener hijos o no tener relaciones afectivas se establecen como condicionantes fuertes para emplearlas o permitirles mantenerse en el trabajo. En algunos casos, las trabajadoras comentaron cómo los empleadores ejercen una presión sobre la realización de las tareas sin tener consideración alguna ante un estado de embarazo, pero con la finalidad de inducir a la renuncia de la afectada. La privación de alimentos fue otra de las formas de disciplinamiento hacia las trabajadoras domésticas que se hizo visible en las entrevistas.

La violencia económica en el contexto de las relaciones de trabajo en este sector laboral podría ser el tipo de violencia menos documentada. A partir de las entrevistas y en los grupos focales encontramos algunas de las formas que toma la violencia económica en el trabajo doméstico: *i)* la retención de salarios u otro tipo de prestaciones, incluso des-

pués de que la relación laboral hubo terminado; *ii)* la asignación de un valor arbitrario y/o excesivo a bienes que se han determinado como parte del pago en especie; *iii)* la asignación unilateral de la proporción del salario en especie por encima de los márgenes legales; *iv)* la exigencia (implícita o explícita) de laborar tiempos excesivos o bajo la condición de asumir cargas desproporcionadas de trabajo, con salarios que no compensan el tiempo laborado ni el esfuerzo realizado; y *v)* el descuento arbitrario del valor de los objetos perdidos, sin que se determine o demuestre objetivamente la responsabilidad de la trabajadora.

A partir de las experiencias compartidas por las trabajadoras domésticas que participaron de la investigación, puede deducirse cómo la violencia sexual es de común ocurrencia y cómo las actitudes vigilantes y de autoprotección pueden hacer la diferencia como único recurso posible. La vulnerabilidad en relación con la violencia sexual parece no presentarse únicamente en relación con quienes emplean o habitan el hogar empleador, sino que se extiende a personas externas, familiares o conocidos de aquel, siendo las trabajadoras domésticas internas muy susceptibles a este tipo de episodios.

Las mujeres compartieron sus experiencias sobre sucesos ocurridos cuando comenzaron su vida laboral en el trabajo doméstico, siendo apenas unas niñas; expresaron que la pobreza, la migración del campo a la ciudad, la violencia intrafamiliar y la discriminación de género, entre otros factores, generaron circunstancias propicias para su explotación, muchas veces bajo la promesa de ser acogidas como un miembro más de la familia, o de que les brindarían la posibilidad de terminar los estudios. Algunas mujeres expusieron que ingresar al trabajo doméstico resultó ser una decisión de su familia que tomaron como un proceso para “aprender a ser mujeres”, o como una consecuencia de la idea machista de que la escuela no es para las niñas.

La urgencia de desarrollar mecanismos de inspección laboral, información y acceso a la justicia. Además de la profunda precariedad del trabajo doméstico, los casos de trabajo infantil, trabajo forzoso y de discriminación y violencia evidencian la necesidad inmediata de desarrollar mecanismos de inspección que respondan a las características del sector. Esto sumado a la pobreza y el desconocimiento de sus derechos, hace también

necesario que se creen canales de información, tanto para las trabajadoras como para los hogares empleadores, y que se les dé garantías para acceder a la justicia, en particular, si se considera el estatus de la población sujeto de especial protección constitucional.

La importancia del fortalecimiento de la negociación colectiva sectorial. Ante un sector con las particularidades del trabajo doméstico, la única salida viable es la negociación colectiva sectorial. Para ello es vital fortalecer la Mesa Tripartita de Trabajo Doméstico, creada a partir de la Ley 1788 de 2016, para que esta desarrolle una agenda

que guíe el avance hacia la toma de medidas de una política pública que garantice la efectividad de los derechos. Asimismo, el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y otras asociaciones de trabajadoras domésticas es fundamental, en especial, si se consideran las bajas tasas de afiliación sindical.¹⁹⁵

Dadas las particularidades del trabajo doméstico, las largas jornadas de trabajo y la pervivencia del trabajo interno, es vital generar condiciones para que las personas en el sector puedan crear sindicatos y asociaciones de trabajadoras domésticas, que se afilien a ellos libremente, y puedan ejercer efectivamente la negociación colectiva sectorial.

195. A 2016, tan solo un 0,6 % del total de trabajadoras estaba afiliada a algún sindicato o gremio.

BIBLIOGRAFÍA

- Addati, L., & Cheong, L. T. (2013). "Mi familia también me necesita": Protección de la maternidad y medidas de conciliación entre trabajo y vida familiar para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Ginebra: OIT.
- Aguilar, L. (2017). Una breve mirada al panorama social en Colombia y la ciudad de Cartagena. Obtenido de Cedetrabajo: <http://cedetrabajo.org/blog/2017/05/02/violencia-pobreza-y-desigualdad-en-la-mujer/>.
- Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias. (2013). Plan de Desarrollo: "Ahora sí, Cartagena", 2013-2015. Datos de Población Unidades Comuneras Rurales. Cartagena. Recuperado de: <http://servicios.cartagena.gov.co/Plan-Desarrollo2013/Documentos/PROYECTODESARROLLOAHORASI.pdf>
- Álvarez, R. D. (2006). No querer ser negro: el otro racismo. Obtenido de Caribania Magazine: http://caribaniamagazine.webcindario.com/1AFEBO6/h_fb/nonegro.htm
- Arango, L. G. (2011). El trabajo de cuidado: ¿servidumbre, profesión o ingeniería emocional? En L. G. Arango, & P. Molinier, El trabajo y la ética del cuidado (págs. 91-109). Medellín: La Carreta Social.
- Arnaiz, C. (2015). Reflexiones sobre interseccionalidad. Documentos CIDESED. Febrero 01 de 2015. CIDESED. Obtenido de CIDESED: <http://nebula.wsimg.com/618f925c12b1af9e796278bd038d24c0?AccessKeyId=24C9B84241B603D45637&disposition=0&alloworigin=1>
- Banco de la República de Colombia. (25 de 03 de 2017). Tasa de cambio del peso colombiano (TRM). Recuperado el Junio de 2017, de <http://www.banrep.gov.co/es/trm>
- Barraza, C. (ene-jun de 2009). Continuum de la violencia. Un desafío para las políticas públicas. La manzana de la discordia, 4(1), 19-25.
- Barreto, J. (2001). Trabajo doméstico infantil y juvenil en hogares ajenos: De la formulación de los derechos a su aplicación. Cuatro estudios locales en Colombia. Bogotá: Univef y Safe The Children.
- Beauvoir, S. D. (1977). El segundo sexo. Buenos Aires: Siglo XX.
- Bertaux, D. (2005). Los relatos de vida: perspectiva etnociológica. Barcelona: Bellaterra.
- Bolívar, A. (2002). ¿De nobis ipsis silemus? Epistemología de la investigación biográfico-narrativa en educación. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 4(1), 1-26. Recuperado de: Revista Electrónica de Educación: <https://redic.uabc.mx/redic/article/view/49>
- Caracolradio. (19 de 03 de 2016). Víctimas de violencia sexual del conflicto armado se quejan por falta de atención. Obtenido de caracol.com.co: http://caracol.com.co/radio/2016/03/20/nacional/1458430075_508365.html
- Carrasco, C. (2003). La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres? En M. León, & M. León (Ed.), Mujeres y trabajo: asuntos impostergables (págs. 10-25). Porto Alegre: CLACSO- Remte-ALAI.
- Casanovas, L. (2012). El mundo del trabajo de las mujeres en Cartagena. Bogota: Observatorio de Derechos Sociales y Desarrollo.
- Casique, I. (2010). Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia. Revista Mexicana de Sociología, 72, núm. 1 (enero-marzo, 2010), 37-71.
- Cedetrabajo. (2017). El estado del mercado laboral en la costa caribe colombiana: informalidad y desempleo. Documento de investigación No. 29. Cartagena: Cedetrabajo.
- Cepal. (2016). La distribución del tiempo: una dimensión clave en el análisis de la desigualdad. En Cepal, Panorama social de América Latina (págs. 181-224). Santiago: Cepal.
- Cepal. (2004). Pobreza y desigualdad desde una perspectiva de género. En Cepal, Panorama Social de América Latina, 2002-2003 (págs. 133-170). Santiago: Cepal.
- CIDH. (2006). Las mujeres frente a la violencia y la discriminación derivadas del conflicto armado en Colombia. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 67. 18 de octubre de 2006. Washington: CIDH.
- Comas D'Argemir, D. (1995). Trabajo, género, cultura: La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres. España: Icaria.
- Conferencia Internacional del Trabajo. 72.a Reunión. (1986). Estudio General de las memorias relativas al Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración. Ginebra.
- Corte Constitucional. (2008). Auto 092. Protección de los derechos fundamentales de las mujeres víctimas del desplazamiento forzado por causa del conflicto armado, en el marco de la superación del estado de cosas inconstitucional declarado en la sentencia T-025 de 2004. Colombia.
- Corte Constitucional. (1998). Sentencia C-372 de 1998. M.P. Fabio Morón Díaz. Colombia.
- Cuartas Rodríguez, P. (20 de enero de 2017). "Carmencita", la empleada doméstica que no se dejó discriminar por el Club Naval de Cartagena. El Espectador. Recuperado de: <https://www.elespectador.com/noticias/nacional/bolivar/carmencita-empleada-domestica-no-se-dejo-discriminar-el-articulo-675781>

- Dane. (2015). Gran Encuesta Integrada de Hogares Nuevos Departamentos (GEIH-ND-2015). Colombia. Recuperado el 20 de junio de 2017, de http://formularios.dane.gov.co/Anda_4_1/index.php/catalog/405/data_dictionary#page=F35&tab=data-dictionary
- Dane. (2013). Encuesta de Calidad de Vida de Antioquia. Dane.
- Daniels, A. (2003). EL conflicto armado y el desplazamiento en Bolívar. *Revista Palobra*. Facultad de Ciencias Sociales y Educación.(4), 22-39.
- De la Garza, E. (2003). El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. En E. De la Garza, & E. De la Garza (Ed.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (págs. 15-35). México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- De la Rosa, C. Y. (2009). *Tras las huellas de Pasacaballos. El reencuentro de un pueblo con su identidad*. Bogotá: Ediciones Cisnecolor Ltda.
- Dinero (3 de julio de 2016). Población colombiana superaría los 55 millones de personas en el año 2050. Recuperado de: <https://www.dinero.com/economia/articulo/proyecciones-y-estimaciones-de-la-poblacion-en-colombia-y-latinoamerica/224271>
- Dirección de Metodología y Producción Estadística-Dimpe (26 de mayo de 2014). Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane). Recuperado el 11 de junio de 2017, de https://formularios.dane.gov.co/Anda_4_1/index.php/catalog/214
- Duncan, C., & Martino, V. D. (2006). *Violence at work*. Ginebra: OIT.
- Ehrenreich, B., & Hirschfeld, A. (2002). Introduction. En B. Ehrenreich, & A. (. Hirschfeld, *Global woman. Nannies, maids and sex workers in the new economy*. New York: Owl Books.
- Farah, M., & Pérez, E. (2003). Mujeres rurales y nueva ruralidad en Colombia. II Congreso Iberoamericano de Estudios de Género, (págs. 24-26). Argentina.
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Figueroa, H. (13 de agosto de 2015). Inaplazable la construcción del segundo canal de acceso a la Bahía. El Universal. Recuperado de: <http://www.eluniversal.com.co/economia/inaplazable-la-construccion-del-segundo-canal-de-acceso-la-bahia-202646-MTEU303971>
- Flores, A., & Espejel, A. (jul.-ago de 2012). Violencia patrimonial de género en la pequeña propiedad. *El Cotidiano*(174), 5-17.
- Forastieri, V. (2012). SOLVE: Integrando la promoción de salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo. Ginebra: OIT.
- Fox, E. (1991). *Reflexiones sobre género y ciencia*. Valencia: Edicions Alfons el Magnanim. Institució Valenciana D'estudis i Investigació.
- Fraser, N. (1997). *Iustitia Interrupta*. Santa Fe de Bogotá: Siglo del Hombre.
- Gammage, S. (2009). Género, pobreza de tiempo y capacidades en Guatemala: Un análisis multifactorial desde una perspectiva económica. México: Cepal.
- García, C. I. (ene-jun de 1997). Urabá: políticas de paz y dinámicas de guerra. (Instituto de Estudios Políticos U. de A, Ed.) *Revista de Estudios Políticos*(10), 138-149.
- García, M. (1989). What is bought and sold in domestic service? The case of Bogotá: A critical review. En E. Chaney, & M. García, *Muchachas no more* (págs. 105-126). Philadelphia: Temple University Press.
- Genolet, A., Lera, C., Biaggio, N. D., Gelsi, C., & Musso, S. (2000). *Trabajo social y género: una experiencia investigativa con mujeres barriales*. Concepción, Uruguay: Facultad de Trabajo Social. Universidad Nacional de Entre Ríos.
- Gobernación de Antioquia. (2016). *Gobernación de Antioquia Piensa en Grande. Plan de Desarrollo de Antioquia 2016-2019*. Recuperado el 31 de Junio de 2017, de http://antioquia.gov.co/images/pdf/ORDENANZA_%20PLAN_%20DE_%20DESARROLLO_%20DE_%20ANTIOQUIA_%202016-2019_FirmaEscaneada.pdf
- Gobernación de Bolívar. (2016). "Bolívar si avanza": *Plan de Desarrollo 2016-2019*. Bolívar: Gobernación de Bolívar.
- Goldsmith, M. (1991). Uniformes, escobas y lavaderos: el proceso productivo del servicio doméstico. En O. d. Oliveira, *Trabajo, poder y sexualidad* (págs. 103-132). México D.F.: El Colegio de México.
- Guber, R. (1991). *El Salvaje Metropolitano*. Buenos Aires: Editorial Legasa.
- Haraway, D. (1995). *Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza*. Madrid: Cátedra.
- Heller, A. (1977). El saber cotidiano. En A. Heller, *Sociología de la Vida Cotidiana* (págs. 317-347). Barcelona: Ediciones Península.
- Herranz, Y. (1998). Servicio doméstico y feminización de la inmigración en Madrid. *OFRIM*, (3), 65-83.
- Hidalgo, R. (2016). *Mujeres de las fronteras: Subjetividad, migración y trabajo doméstico*. San José: Universidad de Costa Rica.
- Hobden, C. (2017). *Mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores domesticos: organizacion, accion coordinada y negociacion*. Notas de informacion No. 2. Ginebra: OIT.
- Hochschild, A. (2002). *Love and gold*. En B. Ehrenreich, & A. Hochschild, *Global woman. Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. New York: Owl Books.
- IGAC. (2017). Instituto Geográfico Agustín Codazzi. Recuperado de: *Mapas de Colombia*: http://www.igac.gov.co/wps/portal/igac/raiz/iniciohome/MapasdeColombia!/ut/p/c5/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hHT3d_JydDRwN3t0BXA0_vUKMwf28PIwNXA6B8J-G55T1MCusNB9uFW4WiEXx5kPkjeAAAdwN-ND388jPTdUvyI0wyAxIVwQAT9L-Cg!!/d13/d3/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/
- ILO. (2014). *Social protection for older persons: Key policy trends and statistics*. Geneva: ILO.
- Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. (17 de junio de 2017). *Forensis 2016. Datos para la vida. Herramienta para la interpretación, intervención y prevención de lesiones de causa externa en Colombia*. Bogotá: Imprenta nacional.
- Instituto Popular de Capacitación. (2015). *La Paz como construcción: tensiones y realidades del conflicto y el pos-conflicto en Antioquia*. Medellín: IPC.
- Jaramillo, A. M. (2008). Urabá. En P. Riaño, & M. Villa, *Migración forzada de colombianos: Colombia, Ecuador, Canadá: Colombia* (págs. 82-112). Medellín: Corporación Región.

- Jiménez, C. (2015). Paternidad innovadora en Cartagena. Un proyecto esperanzador. Cartagena de Indias: Universidad de Cartagena.
- Khalef, A. (2003-2004). ¿Es la violencia en el trabajo una fatalidad? *Educación Obrera*, 4(144), 13.
- Kofes, S. (1998). Experiencias sociales, interpretaciones individuales: posibilidades y límites de las historias de vida en las Ciencias Sociales. En T. Lulle, P. Vargas, & L. Zamudio, *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales*. Barcelona: Anthropos.
- Krause, N., Lynch, J., Kaplan, G., Cohen, R., Goldberg, D., & Salonen, J. (1997). Predictors of disability retirement. *Scandinavian Journal of work, environment and health*, 403-413.
- León, M. (2013). Proyecto de investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. *Revista de Estudios Sociales*(45), Bogotá.
- León, M. (1991). Estrategias para entender y transformar las relaciones entre trabajo doméstico y servicio doméstico. En L. G. Luna, *Género, clase y raza en América Latina: Algunas aportaciones* (págs. 25-62). Barcelona: Universitat de Barcelona.
- León, M. (1989). Domestic Service and Domestic Labor in Colombia. En E. M. Chaney, & M. García, *Muchachas No More: Household workers in America Latina and the Caribbean* (págs. 323-349). Philadelphia: Temple University Press.
- León, M. (1984). La mujer urbana y el servicio doméstico. Caso colombiano. En Cepal, *La mujer en el sector popular urbano. América Latina y el Caribe*. (págs. 161-164). Santiago de Chile: Cepal. Recuperado de: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/2495?locale-attribute=es>
- Lexartza, L., Chaves, M. J., & Carcedo, A. (2016). Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina. Forlac.
- Liga de Mujeres Desplazadas. (17 de 01 de 2007). Informe de riesgo del SAT de la Defensoría del Pueblo. Obtenido de <http://www.ligademujeres.org>: <http://www.ligademujeres.org/magazine/seccion76a2.html?id=72>
- Lozano, B. (6 de 04 de 2014). ¿Negros o afros? ¿Cómo resolver esta discusión?. Recuperado de Razón Pública: <https://razonpublica.com/index.php/cultura/7510-¿negros-o-afros-¿cómo-resolver-esta-discusión>
- Martelo, E. (25 de julio de 2016). El Mercurio es solo la punta del Iceberg de la contaminación en la Bahía. *El Universal*. Obtenido de <http://www.eluniversal.com.co/cartagena/el-mercurio-es-solo-la-punta-del-iceberg-de-la-contaminacion-en-la-bahia-228714-OQEU334903>
- Martín Palomo, M. (2011). "Domesticar" el trabajo: una reflexión a partir de los cuidados. En L. G. Arango, *El trabajo y la ética del cuidado* (págs. 67-89). Medellín: La Carreta Social.
- Martínez, S. P. (2010). La política de titulación colectiva a las comunidades negras del pacífico colombiano: una mirada desde los actores locales. *Boletín de Antropología Universidad de Antioquia*, 24(41), 13-43.
- Massolo, A. (1992). Introducción. las mujeres son sujetos de la investigación urbana. En A. Massolo, *Mujeres y ciudades. Participación social, vivienda y vida cotidiana*. PIEM. El Colegio de México.
- McCann, D. (2005). Sexual harassment at work: National and international responses. *Conditions of Work and Employment Series*, núm. 2. Ginebra: OIT.
- McCann, D., & Murray, J. (2010). The legal regulation of working time in domestic work. *Conditions of Work and Employment Series No. 27*. Ginebra: OIT.
- Mestre i Mestre, R. (2006). *Dea ex machina: Trabajadoras migrantes y negociación de la igualdad en lo doméstico*. En C. B. Trigueros, *Mujeres migrantes, viajeras incanzables* (págs. 41-53). Bilbao: Harresiak Apurtuz.
- Milosavljevic, V. (2007). Estadísticas para la equidad de género, magnitudes y tendencias en América Latina. Santiago de Chile: Cepal y Unifem.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (02 de 03 de 2017). Régimen subsidiado. Recuperado el 11 de 06 de 2017, de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Regimensusubiado/Paginas/regimen-subsubiado.aspx>
- Ministerio del Trabajo. (2014). Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2012-2021. Bogotá: Ministerio del Trabajo. Obtenido de <http://www.oiss.org/IMG/pdf/PlanNacionalDeSeguridadySaludEnElTrabajo.pdf>
- Molinier, P. (2011). Antes que todo, el cuidado es un trabajo. En L. G. Arango, & P. Molinier, *El trabajo y la ética de cuidado* (págs. 45-64). Medellín: La Carreta Social.
- Montaña, J. (11 de marzo de 2014). La crisis social que llevó a Tierrabomba a no votar. *El Tiempo*. Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-13633300>
- Moser, C. (2001). The Gendered continuum of Violence and Conflict. An operational framework. En C. & Moser, *Victims, Perpetrators or Actors? Gender, Armed Conflict and Political Violence* (págs. 30-51). Nueva York: Zed Books.
- Munevar, D. (2004). Poder y género en el trabajo académico. Considerandos para reconocer sus intersecciones desde la reflexividad. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Unilibros.
- Observatorio de Mercado Laboral de Cartagena y Bolívar. (2011). Informe de Percepción Ciudadana: "Cartagena cómo vamos". Cartagena: Universidad de Cartagena. Recuperado de: <http://www.cartagenacomovamos.org/nuevo/wp-content/uploads/2015/02/Encuesta-de-Percepcion-Ciudadana-CCV-2011.pdf>
- OIT. (2016). Acabar la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Ginebra: OIT.
- OIT. (2015). Panorama Laboral Temático 1: Transición a la formalidad en América Latina y el Caribe. Lima: OIT.
- OIT. (2014). El tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos residentes. Nota de información 7. Ginebra: OIT.
- OIT. (2013). Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection. Ginebra: OIT.
- OIT. (2011). Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional. Ginebra: OIT.
- OIT. (2004). ¿Ayudantes o esclavos? Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo intervenir. Suiza: OIT.
- OIT. (2004). Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III

- (Parte 1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 92.a reunión, 2004. Ginebra: OIT.
- OIT. (2003a). Directrices sobre una definición estadística de empleo informal, adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (nov-dic.). Ginebra. Recuperado de: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/guidelines/defempl.pdf>
- OIT. CEACR. (2007). Observación general sobre el Convenio núm. 100.
- ONU. (2005). Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Colombia. E/CN.4/2005/10, 28 de febrero de 2005, párr. 122. ONU.
- Orozco, C. E. (13 de 09 de 2016). Entrevista inédita sobre la historia de Pasacaballos. (J. M. Guzmán Sanmiguel, entrevistador). Cartagena, Pasacaballos, Colombia.
- Ortiz, C. (1999). Urabá tras las huellas de los migrantes (1955-1990). Bogotá: Icfés.
- Osorio, V. (2015). De cuidados y descuidos: La economía del cuidado en Colombia y perspectivas de política pública. Medellín: Escuela Nacional Sindical. Obtenido de <http://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/11/De-cuidados-y-descuidos.pdf>
- Oxfam. (2016). Reconozcamos el trabajo del cuidado. Las 2Orillas, <https://www.las2orillas.co/reconozcamos-el-trabajo-del-cuidado/>.
- Pineda, J. (2011). La carga del trabajo de cuidado: distribución social y negociación familiar. En L. G. Arango, & P. Molinier, *El trabajo y la ética del cuidado* (págs. 135-155). Medellín: La Carreta Social.
- Portafolio. (11 de junio de 2013). En Colombia hay 20.000 menores en trabajos domésticos. <http://www.portafolio.co>.
- Quijano, A. (2000). La colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina. En E. Lander, *La colonialidad del saber: Eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas latinoamericanas*. Buenos Aires: CLACSO.
- Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo. (2014). Caracterización de la demanda laboral en cuatro municipios del Urabá Antioqueño: Turbo, Apartadó, Carepa y Chigorodó. Bogotá: Nuevas Ediciones.
- Rizo, J. (2011). Lineamientos generales para el desarrollo turístico integral de Tierrabomba, con generación de recursos para beneficio de las comunidades de la isla y toda la población de Cartagena. Recuperado de: <http://docplayer.es/19777079-Lineamientos-generales-para-el-desarrollo-turistico-integral.html>
- Robertson, M., & Sgoutas, A. (2010). Thinking beyond the Category of Sexual Identity: At the Intersection of Sexuality and Human Trafficking Policy. *Politics and gender*, 421-429.
- Romero, R. M. (2013). Pasacaballos: el pueblo del surrealismo a la "pura verdad". Cartagena de Indias: Pasacaballos: Facultad de Ciencias Sociales y Educación, Trabajo Social.
- Ruta Pacífica de las Mujeres. (2013). La verdad de las mujeres. Víctimas del conflicto armado en Colombia. Colombia: G2 Editores.
- Saldarriaga, M. P., & Vélez, I. D. (2016). Factores que determinan la participación laboral en los jóvenes del Urabá antioqueño. Medellín: Facultad de Economía Eafit. Recuperado de https://repository.cefite.edu.co/bitstream/handle/10784/11614/SaldarriagaSierra_MariaPatricia_VelezDoria_IrvingDavid_2017.pdf?sequence=2
- Sarmiento, L. (2010). Cartagena, el Mito de las dos Ciudades. Cartagena de Indias: Observatorios de Derechos Sociales y Desarrollo.
- Scott, J. (2001). Experiencia. *La Ventana: Revista de Estudios de Género*, 2(13), 42-74.
- Semana. (25 de marzo de 2017). Urabá, el nido de los nuevos paramilitares. Recuperado el 2017, de <http://www.semana.com/nacion/articulo/uraba-donde-se-expanden-los-nuevos-paramilitares/523151>
- Semana. (26 de 03 de 2016). El vecino pobre de Reficar. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://www.semana.com/nacion/articulo/pasacaballos-no-se-beneficia-de-reficar/466563>
- Semana. (15 de agosto de 2015). Por fin se aclara el lío de Tierrabomba. Recuperado de: *Semana*: <http://www.semana.com/nacion/articulo/tierra-bomba-incoder-definir-sus-propietarios/438640-3>
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. New York: Anchor books.
- Senado. (10 de 04 de 2017). Código Sustantivo del Trabajo. (Senado, Ed.) Obtenido de Secretaria del Senado: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Suárez, A. (2007). Identidades políticas y exterminio recíproco. *Masacres y guerra en Urabá (1999-2001)*. Medellín: La Carreta.
- Taborda Herrera, E. (2017). En pobreza extrema hay más de 50 mil cartageneros: Dane. *El Universal*. Recuperado de: <http://www.eluniversal.com.co/economica/en-pobreza-extrema-hay-mas-de-50-mil-cartageneros-dane-249508-LWEU359736>
- Tamayo Rincón, M. L. (mayo de 2010). *Cartageneras: cifras y reflexiones*. Bogotá: Transparencia y Género para Cartagena.
- Unesco. (27 de 05 de 2003). Cartagena de Indias. Recuperado de Unesco: http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=12573&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- Unidad para las Víctimas. (2017). Registro único de Víctimas (RUV). Obtenido de rni.unidadvictimas.gov.co: <http://rni.unidadvictimas.gov.co/RUV>
- Unidad para las Víctimas. (2016). *Informes regionales 2016: Bolívar. Rendición de cuentas*. Unidad para las víctimas. Obtenido de <https://www.unidadvictimas.gov.co/especiales/especial-rendicion-2016/docs/bolivar.pdf>.
- Universidad Externado de Colombia. (2013). *Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social*. Obtenido de <https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2017/01/La-calidad-del-empleo-en-23-ciudades-colombianas.pdf>
- Uribe, M. T. (1992). *Urabá: región o territorio*. Medellín: Iner, U. de A. .
- Valiente, H. (2016). *Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina*. Asunción: Centro de Documentación y Estudios-CDE, ONU Mujeres.
- Velásquez, S. (2003). La violencia de género como violencias cotidianas. En S. Velásquez, *Violencias cotidianas de*

- género: escuchar, aprender, ayudar (págs. 9-14). Barcelona: Paidós.
- Verbel, R. (07 de 06 de 2011). Los verdaderos heroicos: Los indios Calamar. Una historia mal contada. . Obtenido de Socialmente: <http://guverme.blogspot.com/2011/06/los-verdaderos-heroicos-los-indios.html>
- Verdadabierta. (19 de 01 de 2016). El conflicto y el abandono del sur de Bolívar. Obtenido de verdadabierta.com: <http://www.verdadabierta.com/victimas-seccion/los-resistentes/6148-el-conflicto-y-el-abandono-del-sur-de-bolivar>
- Verdadabierta. (16 de 05 de 2014). Víctimas de Zipacoa, en Bolívar, esperan reparación colectiva. Obtenido de Verdadabierta.com: <http://www.verdadabierta.com/justicia-y-paz/juicios/614-bloque-norte/5331-victimas-de-zipacoa-en-bolivar-esperan-reparacion-colectiva>
- Williamson, J. (1990). A que se refiere Washington por reforma política. El reajuste latinoamericano: ¿qué tanto ha sucedido? Washington D.C.: Instituto de Economía Internacional.
- Willis, P. (1980). Notas sobre método. En S. Hall, D. Hobson, A. Lowe, & P. Willis, Culture, Media, Language (págs. 105-121). Londres: Hutchinson

ANEXO.

APUESTAS METODOLÓGICAS: INVESTIGACIÓN PARA LA EMANCIPACIÓN

Es muy difícil dejar de ser el dominado si se ha optado por no usar las técnicas del dominador. Es muy difícil hacerse oír si no se quiere utilizar los recursos de los que tienen el Poder. Es muy difícil alcanzar las metas propuestas al no aceptar aplicar el método que sostiene las premisas que se cuestionan. Todo es muy difícil, pero no imposible.

¿Qué ha sido fácil para las mujeres? ¡Nos hemos detenido! (Habichayn, 2000)

Siempre será alentadora la puesta en práctica de un proyecto interdisciplinar. Al respecto, Alicia Genolet & otras, plantean que la investigación transdisciplinar y la aplicación de metodologías integradas son “de esos caminos que se van abriendo al andar”, y al igual que ayer, son un claro desafío para comenzar a “fisurar la hegemonía del conocimiento científico propio de la sociedad capitalista, patriarcal y androcéntrica que sustenta la naturalidad de la jerarquización y de la discriminación, y que además sostiene sobre las mismas, el orden imperante” (Genolet, Lera, Biaggio, Gelsi, & Musso, 2000). Existe en efecto una urgencia compartida por acudir a epistemologías renovadas, por pensar con más frecuencia sobre cómo producimos conocimiento y el para qué de él, para centrar el interés en los procesos gestados en la investigación aplicada, y en nichos metodológicos y políticos.

El proyecto “Condiciones laborales de sector del trabajo doméstico remunerado en Urabá y Cartagena y cuatro comunidades rurales” que dio origen al Capítulo 2 emprendió el reto de asumir el proceso instalándolo en un campo de conexión trasdisciplinar entre el Derecho, la Sociología y el Trabajo Social, con el propósito de aplicar una metodología integradora o multimétodo, configurando un objeto de investigación que emerge de una realidad, por demás compleja, vivida por cientos de mujeres po-

pulares vinculadas al trabajo del cuidado en la modalidad de trabajo doméstico remunerado. Es un enfoque multidisciplinario que abandonó las perspectivas analítica y holística como instancias únicas y aisladas de investigación, y las asumió en un nivel más alto de abstracción, el cual integra ambas perspectivas dentro de una visión dialéctica, sistémica y dinámica. Esta visión reconoce a la realidad social como un contexto caracterizado no solo por sus regularidades, sino también por los procesos aleatorios y no lineales, donde imperan la ambigüedad y la incertidumbre propias de las realidades vividas en contextos dinámicos sometidos constantemente a la permanencia y al cambio.

Hay que decir, además, que los estudios sobre los problemas de la mujer en el desarrollo, por su naturaleza, requieren de una investigación de tal tipo, ya que la vida de las mujeres, por los roles múltiples que cumplen, difícilmente puede dividirse en partes excluyentes. La aproximación a la realidad social de la mujer (que incluye aspectos como el ámbito del cuidado, la división sexual de roles, los patrones de trabajo, el papel en el mantenimiento, el trabajo remunerado y no remunerado, las barreras impuestas por prejuicios culturales, la asignación de recursos, el poder, la autoridad y la vulneración de derechos, entre otros) debe ser multidisciplinaria porque es producto de fenóme-

nos complejos y sistemas de opresión, en ocasiones superpuestos.

En consecuencia, los conectores epistemológicos que fungieron como matriz común entre esta diversidad disciplinar fueron la perspectiva de género y el enfoque interseccional. Comprender las condiciones laborales en las que ejercen su trabajo las mujeres que se vincularon al proceso permitió, entre otras, que las preguntas fuesen tremendamente articuladoras, ya que el consenso de fondo tiene que ver con lo que planteó Simone de Beauvoir desde los años setenta, y que aún sigue siendo tan vigente como entonces: el problema no es la diferencia entre los géneros en sí misma, el problema de fondo es “la distribución desigual e injusta de las expectativas y roles de género asignados que delimitan las vidas de las personas” (Beauvoir, 1977). Lo anterior, porque muchas veces la investigación es también excluyente en las formas como se produce: “el lenguaje masculino se disfraza con pretensiones de validez y fiabilidad, estableciendo desde las posturas positivistas infranqueables, relaciones entre quien investiga y el objeto investigado debido al culto de la objetividad, como signo y garantía de la obra” (Bolívar, 2002).

Se plantea, asimismo, la intermediación entre lo subjetivo, lo intersubjetivo y lo objetivo, para dar cuenta de cómo las mujeres vinculadas al sector trabajo doméstico remunerado que participaron en esta investigación construyen su mundo y las relaciones que lo rodean. Esto implica a la vez reconocer el valor de su vida cotidiana, sus creencias, sus emociones y sentimientos como sujetas de estudio, pero también la conexión permanente con la estructura, con las dinámicas, las interrelaciones y las instituciones socioculturales que sostienen un sistema por demás excluyente, en el que confluyen múltiples discriminaciones en múltiples niveles: lo productivo, lo reproductivo, las identidades y lo preestablecido, es decir, el orden social. De esta forma se conectan la cifra, la estadística, el dato duro, la trayectoria, la permanencia, las ambivalencias, las tensiones, las contradicciones; pero a la vez, las percepciones y las experiencias vividas por las mismas mujeres, que nutren el análisis y le dan sentido; es decir, lo particular se puede conectar con lo general.

El equipo de trabajo tuvo claro que el conocimiento desde las Ciencias Sociales debe ser una vía

de acceso a la comprensión de la realidad, y no un mecanismo que carece de valores humanos. Tuvo en cuenta, además, que los conocimientos provocados en la investigación son un constructo humano que, como tal, se transforma constantemente, y que sus productos dependen en gran medida de quién es responsable de producirlos (Fox, 1991). Asimismo, este equipo intentó ubicarse en una posición metodológica que no sacralizase las recetas ni los preceptos derivados de un determinado ideal a alcanzar, sino que trabajó a partir de una concepción de apertura crítica, que permitiera ir atendiendo las exigencias y las particularidades emergentes del proceso mismo, considerando el conocimiento científico como un “proceso en movimiento espiralado que se va modificando/transformando para alcanzar cada vez mayores niveles de integración, de detalles y de profundización” (Guber, 1991), por lo que también es conocimiento inacabado, aun cuando logra su saturación máxima.

En efecto, y como señalaba Willis:

El bagaje teórico y de sentido común del investigador no queda a las puertas del campo, sino que lo acompaña, pudiendo guiar, obstaculizar, distorsionar o abrir su mirada. La flexibilidad teórica conlleva la importancia de sorprenderse, de descubrir, de alcanzar conocimientos no pensados anteriormente. (Willis, 1980)

Este proceso de investigación supuso también ejercitar activamente la relación entre trabajo de campo y trabajo conceptual, lo que hizo que se pusieran en juego un par de elementos importantes: “observar cada vez más” y “escuchar cada vez mejor”, con el fin de superar la tensión permanente entre la necesidad de aprender/entender el universo simbólico del otro y la exigencia analítica en la construcción del objeto de estudio.

Sobre la percepción y el conocimiento cotidiano

Diversas investigaciones de la Psicología y la Sociología han indicado que la percepción en los humanos, además de sensorial, es socio-conceptual, es decir, que las percepciones humanas trascienden el ámbito de lo orgánico. Cuando maduramos biológicamente, plantea Heller, es nuestro ser social (preformado por el saber transmitido por las generaciones precedentes) el que hace de guía.

Las mujeres y los hombres en su vida cotidiana son capaces de percibir por principio todo lo que sus órganos sensoriales son capaces de percibir. Pero, de hecho, perciben solamente lo que el saber cotidiano les presenta como perceptible y digno de ser percibido. (Heller, 1977)

Con esta disertación se quiere enfatizar en que las percepciones humanas anteceden a las sensaciones, pero también, y es lo más importante para lo que pretendemos plantear aquí, que el conocimiento cotidiano y la experiencia son permeados por el género, la identidad étnica, la clase y la edad.

En tal sentido, es fácil comprender entonces cómo las percepciones tienden un horizonte de sentido en el que las mujeres dedicadas al trabajo doméstico se movilizan o se quedan atrapadas, tal y como lo muestran los relatos, inundados de un simbolismo que muestra, una vez más, que su actividad está atravesada por una matriz de signos que intentan reforzar el lugar de la subordinación y de invisibilidad de la actividad y, de paso, el de las mujeres que dedican su vida entera a ello. De esta manera, la percepción sobre el propio trabajo tiene también un lugar preponderante los análisis subsiguientes.

Así las cosas, *lo real* se configuró en este estudio, no solo a partir de fenómenos observables, sino también desde el significado que los actores le asignan a su entorno y a la trama de acciones que lo involucran. Se integran en él prácticas y nociones, conductas y representaciones: “lo real abarca, asimismo, aun cuando entren en contradicción prácticas, valores y normas formales, lo que la gente hace, lo que dice que hace y lo que se supone que debe hacer” (Jiménez, 2015). Suely Kofes¹⁹⁶ plantea que los relatos de las entrevistas son reconstrucciones (realizadas a posteriori y siempre discursivas) de experiencias que, para este caso, se refieren al trabajo doméstico remunerado. Se trata de lo que se ha llamado “relatos de vida”, es decir,

Relatos motivados por quien investiga, implicando su presencia como oyente e interlocutor; material restringido a la situación de la entrevista, [que refiere] a aquella parte de la vida del individuo que dice respecto al tema de la investigación sin agotar las varias facetas de una biografía. (Kofes, 1998)

Así, a lo largo de los apartados de este informe hemos seleccionado los fragmentos más signifi-

cativos de las entrevistas para arrojar luz sobre los problemas de investigación abordados. Por otra parte, y siguiendo el análisis de Kofes, tomamos los relatos, tanto en su dimensión de fuentes de información como en su carácter de evocaciones y reflexiones de las entrevistadas, su pasado, prestando especial atención a su dimensión textual.

Con la idea de *experiencia* apelamos a la descripción de las condiciones laborales actuales de las participantes y las enmarcamos en relatos de vida, para que trascendieran el momento particular y permitieran atisbar las transformaciones en el empleo doméstico, vinculadas tanto a los cambios en el mundo del trabajo como al curso vital de las trabajadoras. Buscamos, además, dar cuenta del carácter situado de estas experiencias, contextualizándolas y enmarcándolas en las transformaciones del mundo del trabajo, experiencias que se ubican en lo temporal y en lo espacial. De esta manera, en los fragmentos de texto de los relatos se indica el lugar de origen de la entrevistada, porque interesa una lectura de las dinámicas experienciales de los referentes contextuales, tanto de Cartagena como de Urabá, así como de lo rural y de lo urbano, y así puedan captarse similitudes y divergencias.

De igual manera se retoma en este estudio la noción de experiencia planteada por Joan Scott (2001). Esta autora se aleja de las lecturas de la experiencia como reflejo de la vida material o como garantía última de conocimiento (lo real es tener experiencia de lo real). En cambio, entiende que la experiencia es a un tiempo una interpretación del pasado y un elemento que requiere de interpretación. De acuerdo con ella, la experiencia es el proceso mediante el cual se constituye esa subjetividad, lo cual sucede dentro de un marco de sentido (aunque no de un marco de sentido fijo). Dado que el relato de la experiencia se trama en relación a los discursos y sentidos disponibles, en este trabajo también se problematizan las categorías y las representaciones que los sujetos toman para narrar su experiencia (y los sentidos que les atribuyen).

El campo de reflexión-intervención: los casos de estudio y las mujeres participantes

La problematización propia de este proceso investigativo se desencadenó debido al eje central: el análisis interseccional de las condiciones laborales

196. Ver también Bertaux (2005).

de las mujeres vinculadas al trabajo doméstico remunerado. Convencidos de que la profundización en estas realidades arroja saldos positivos para una mejor comprensión de la problemática, la investigación se orientó hacia a los objetivos de: *i)* analizar las condiciones laborales en el sector del trabajo doméstico a la luz de los ejes del trabajo decente, *ii)* realizar una caracterización sociodemográfica de las trabajadoras del servicio doméstico de Urabá y Cartagena y cuatro comunidades rurales, *iii)* analizar con enfoque interseccional las situaciones de violencia y discriminación que viven las trabajadoras domésticas y, *iv)* favorecer procesos para el empoderamiento económico y político de las trabajadoras domésticas participantes con el fin de promover la defensa de sus derechos humanos.

En Cartagena se trabajó con mujeres que habitan los barrios urbanos Ciudadela y Bicentenario, principalmente, y en menor medida con trabajadoras residentes de los barrios San Pedro, Chiquinquirá, Bruselas, El Pozón, 20 de Julio, Zaragoza, Cosolata, San José de los Campanos, Vista Hermosa, San Pedro Mártir, San Fernando, El Líbano, Olaya Herrera, Blas de Lezo, Nelson Mandela, Boston y el sector de Nueva Delhi, los cuales están ubicados en diferentes zonas de la ciudad. Así mismo, se realizó el acercamiento a mujeres de cuatro comunidades rurales de la ciudad: el corregimiento de Pasacaballos, Isla Tierra Bomba, Bayunca y Zipacoa.

Para elegir estos territorios se tuvo en cuenta que estuvieran, para el caso de los corregimientos, en contextos que respondieran a una dinámica de ruralidad y, en general, que fueran territorios con una trayectoria de liderazgos femeninos, comunidades con algún antecedente en procesos formativos y donde se contara con una organización de base comunitaria que permitiera dinamizar el proceso investigativo y organizativo que se venía pensando para las trabajadoras domésticas de estas regiones.

En el caso de Cartagena, la alianza entre la ENS y la Universidad de Cartagena (que habían hecho un trabajo previo con mujeres rurales y organizaciones locales de mujeres), y la colaboración del Centro de Atención Laboral (CAL), facilitó la localización de las mujeres, y llegar por su intermedio, a las trabajadoras domésticas rurales.

Es necesario precisar que el criterio de ruralidad fue intencionado, y su fin fue profundizar en ello como categoría del estudio, entendiendo la relevan-

cia de las diversas transformaciones en el mundo rural que han desembocado en lo denominado como la *nueva ruralidad*. Esta es una ruralidad que se moviliza más que nunca entre desplazamientos y retornos, entre resistencias y exigibilidades de acceso a la justicia y de derechos, dentro de los que se encuentra el derecho a un trabajo digno.

El proyecto además tuvo en cuenta la ubicación geográfica, intentado dar cuenta de la diversidad de esta región, por lo cual se valoraron particularmente las siguientes características: *i)* para Pasacaballos y Bayunca: étnico-raciales, *ii)* para Tierra Bomba: comunidad insular y, *iii)* para Zipacoa en Villanueva: comunidad con experiencias de desplazamiento. Mientras que, en lo urbano, se tuvo en cuenta a los sectores con alta concentración de mujeres vinculadas al trabajo doméstico, como lo fue la Ciudadela Bicentenario, en la zona periférica de Cartagena.

En Urabá, por su parte, el proceso investigativo y de formación política y organizativa estuvo centrado en la zona urbana de los municipios de Turbo y, en mayor medida, en Apartadó. Estos territorios se priorizaron principalmente por ser los que concentran la mayor parte de la población de la región del Urabá, y porque fueron los lugares en los cuales se lograron vínculos especiales con las lideresas de enlace de los barrios, las cuales posibilitaron nuestro trabajo en estos lugares.

Estos vínculos fueron posibles gracias a que varias de las lideresas estaban participando en un proceso que, para entonces, se llamaba “El plantón de mujeres”, y que en la actualidad recibe el nombre de “Colectivo de mujeres visibles de Urabá”. Este es un proyecto que responde a las iniciativas de la Ruta Pacífica de las Mujeres en la región. Junto a estas lideresas, conocedoras de las dinámicas de la región, se hizo una lectura de contexto en la que se llegó a la conclusión de que los territorios priorizados para el trabajo investigativo y formativo estarían focalizados en los barrios más vulnerables de estos municipios, ya que es ahí donde reside una mayor cantidad de trabajadoras domésticas.

Así las cosas, los instrumentos de recolección de información fueron aplicados en los barrios Obreiro, La Paz, Alfonso López, Pueblo Nuevo, El Porvenir y 20 de Enero del municipio de Apartadó, y en el Barrio Obrero y el corregimiento de Nueva Colonia de Turbo.

Para el caso de la ciudad de Cartagena se contó con la participación de 145 trabajadoras domésticas

en la etapa de la aplicación del instrumento de encuestas. Por su parte, en la región del Urabá este número fue de 93. Si bien muchas de las mujeres encuestadas fueron también entrevistadas, en el proceso de aplicación de los instrumentos se fueron vinculando otras trabajadoras y organizaciones de trabajadoras domésticas que enriquecieron el proceso de recolección de información.

El Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas, realizado en octubre de 2016 por la ENS y la Universidad de Cartagena, con el apoyo de Fescol y ONU Mujeres, permitió sumar algunos de los relatos de las lideresas participantes en él, y que también se presentan en este trabajo. En este texto convergen, pues, mujeres de Utrasd, Sintrasedom, Sintraimagra

y de la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bucaramanga. El encuentro mencionado tuvo un momento preparatorio formativo con las lideresas el 30 y 31 de julio, en la ciudad de Bucaramanga, el cual reunió a 33 mujeres de las mencionadas organizaciones con la intención central de propiciar un acercamiento entre las organizaciones, con el fin de abrir caminos hacia la cooperación intersindical. De hecho, vale la pena mencionar que el resultado más relevante del Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas fue la creación de un espacio de articulación intersindical para que las organizaciones se apoyen unas a otras, construyan una agenda común y sean más visibles en el país. Dicho escenario de encuentro aún sigue operando al momento de redactar este texto.



Foto 1. Participantes del Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas (octubre de 2016).

Sobre los momentos metodológicos

Esta investigación se ejecutó a través de cinco momentos: 1) alistamiento, 2) acopio de información, 3) Procesamiento y análisis de la información, 4) formación para el empoderamiento y la autonomía y 5) proyección e impacto. Los momentos se articularon entre sí con la intención de generar una *ruta metodológica que permita replicar el proyecto*. A continuación, presentamos en mayor detalle algunas de ellos:

Alistamiento

Fue el momento de acceso al terreno y de contacto con las comunidades. Los criterios construidos por las investigadoras tuvieron en cuenta los siguientes asuntos: *i)* ruralidad del contexto, *ii)* trayectoria de liderazgo femenino, *iii)* antecedentes de la comunidad en procesos formativos y *iv)* que la comunidad contara con una organización de base

comunitaria, la cual se denominó en esta investigación *Organización de enlace*.

En el alistamiento se crearon algunas agendas de trabajo con las comunidades para poder contar con horarios, sitios y personas claves con el fin de dinamizar los encuentros en cada una de ellas; además de que tuvieran el conocimiento del equipo de investigación local y nacional, toda vez que el fortalecimiento de la confianza en este tipo de proyectos, junto con la participación plena de las comunidades son vitales para llevar a cabo los procesos sociales centrales.

En el alistamiento para ambas regiones también se realizó el pilotaje del instrumento de encuesta, inspirado en el modelo de la Investigación Acción Participativa (IAP), el cual anima a la generación de encuentros cara a cara con las poblaciones que e involucrarían en el proceso. Es garantía ética (y además metodológica) que las investigaciones procuren desarrollarse con modelos participativos.



Foto 2. Comunidad de Bayunca: equipo local y equipo nacional con las lideresas de enlace (13 de marzo de 2016).



Foto 3. Una trabajadora doméstica encuesta a otra, en la región de Urabá (febrero de 2016).

Planear con las mujeres, construir con ellas los objetivos y visionar entre ellas su rol en el proceso, garantizó la permanencia de cada una de ellas a lo largo del proceso de investigación y del desarrollo organizativo local. Un relato que afincó esta perspectiva lo ofrecieron las mujeres de la comunidad de Bayunca. Al respecto, una de ellas afirmó:

A las mujeres de Bayunca, ya no nos da miedo hablar. Ya sabemos escribir, ya aprendimos que nuestra voz es importante. Muchas aún no saben escribir, es

un reto incluirlas. Pero pienso [que] hay varias maneras de participar, lo importante es que nos dejen hacerlo. Eso es respeto, así se construye también paz, cuando a uno vienen aquí a su territorio y lo hacen sentir inteligente, capaz de aportar. Yo digo ¿quién más sabe de nuestras dificultades que nosotras mismas, iquién las puede contar sino quién las vive! Cuando las instituciones entiendan esto, los procesos avanzarán, de lo contrario lo que se asegura es un fracaso como cosecha. (Mujer de la comunidad de Bayunca, 8 de marzo de 2016)

Recolección de información y formación para el empoderamiento

Los instrumentos para la recolección de información fueron tres: *i)* encuestas, *ii)* entrevistas en profundidad y *iii)* grupos focales (incluyendo aque-

llos realizados en el Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas). En la Tabla 1 se presenta el consolidado de los instrumentos aplicados y las estrategias aplicadas en el proceso.

Tabla 1. Consolidado de encuestas, entrevistas y grupos focales (Urabá y Cartagena)

Comunidad	Número de encuestas	Número de entrevistas	Grupos focales
Cartagena (Caño del Oro, Bicentenario)	78	15	2
Pasacaballos	22	4	2
Tierra Bomba	12	5	2
Bayunca	16	1	2
Zipacoa	19	3	2
Urabá	93	16	3
Total	147	28	10

Aplicación de encuestas. Se aplicaron 147 encuestas en total, en cada una de las comunidades participantes del proyecto. La encuesta contenía los siguientes módulos: *i)* caracterización, *ii)* condiciones laborales, *iii)* seguridad social y *iv)* discriminación laboral.

El pilotaje de este instrumento permitió entender la necesidad de profundizar en ciertas categorías, así como determinar qué temáticas podrían ser más conveniente tratar con otro tipo de metodologías, en consideración con la población participante y las particularidades de las regiones. La encuesta,

de aplicación personal y directa, fue muy importante para comenzar a generar lazos de confianza entre las trabajadoras y el equipo de investigación, pues el proceso de diligenciamiento se dio como diálogo, como conversación. En el caso de Urabá, algunas de las trabajadoras aplicaron este instrumento, una de ellas ya era lideresa de la Unión de Trabajadoras Afrodescendientes del Servicio Doméstico (Utrasd), lo cual facilitó un encuentro del sindicato con las mujeres y le dio confianza a la investigación.



Foto 4. Algunas trabajadoras domésticas de Bayunca al momento de ser entrevistadas (mayo de 2016).

Las *entrevistas en profundidad* permitieron tejer las historias de vida de las mujeres desde que iniciaron en el trabajo doméstico (muchas de ellas en edades muy tempranas); así como las experiencias que más las marcaron a lo largo de su vida con ocasión de su oficio; lo cual amplió el análisis cualitativo.

En ocasiones las entrevistas se realizaron individualmente, y en otras se hicieron con pequeños grupos de mujeres, lo cual generó una conversación en un ambiente de confianza y confidencialidad construido con ellas.

En efecto, la pretensión de romper el binomio sujeto-objeto tiene consecuencias metodológicas y analíticas importantes. Ya no se puede simplemente pedir a los individuos que llenen un cuestionario o que respondan a las preguntas de la entrevista. Qué se pregunta, por qué y cómo, se vuelve parte de la dinámica del grupo, el cual trata de encontrarse a sí mismo. La misma búsqueda de identidad y de soluciones hace también que el grupo analice sus datos y los interprete consensualmente.

Grupos focales. Debido a que el proceso tiene la clara intención ética y política que supone la investigación aplicada, fue necesario vincular estrecha-

mente la fase de recolección de información con la formativa, como una estrategia metodológica del proceso; de tal suerte que, con la aplicación de instrumentos de recolección de la información, simultáneamente se generaron procesos de acción formativa y de impacto organizativo.

Lo anterior además, porque el proyecto contaba con la premisa inicial de que en ese momento el sector no contaba con escenarios de diálogo social, y que los espacios que permiten a las personas vinculadas discutir, debatir y llegar a acuerdos relacionados con la actividad son escasos; por tanto, el grupo focal fue el escenario idóneo para generar la confianza suficiente para que ellas, al juntarse, conectarse y dialogar pudieran ir construyendo una agenda formativa a varias voces, la cual despegaba en el mismo escenario, que además perfiló las líneas para una fase formativa más amplia.

Se debe tener en cuenta que los grupos focales, en tanto estrategia cualitativa, permiten la producción de conocimiento, entendido como un proceso de generación de significados que apunta a la indagación e interpretación de fenómenos ocultos a la observación de sentido común.



Foto 5. Grupo focal en la comunidad de Pasacaballos (abril de 2016).

En total se formaron 13 grupos focales en Urabá y Cartagena, los cuales permitieron profundizar en las categorías: *i*) género, desigualdades y sociedad,

ii) la experiencia en el trabajo doméstico y en las trayectorias laborales, *iii*) las condiciones del trabajo de las mujeres (salud y seguridad en el trabajo);

iv) el mundo productivo y reproductivo y *v)* la discriminación y violencia.

En el Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas se crearon ocho grupos focales, con estas temáticas: *i)* trabajo doméstico interno, *ii)* desplazamiento y migración laboral, *iii)* vejez y trabajo doméstico, y *iv)* salud y seguridad en el trabajo.

Cada grupo focal se convirtió en un escenario de aprendizaje de doble vía, tanto para las mujeres participantes como para el equipo de investigación. En el caso de Cartagena, por ejemplo, participaron activamente las estudiantes de pregrado, en calidad de semillero de investigación, logrando así que el proceso se comprometiera con un aprendizaje so-

bre “investigación haciendo investigación”. Por otro lado, los grupos focales fueron espacios para la formación de las trabajadoras en temas de derechos laborales, igualdad y no discriminación, derechos de las mujeres y organización sindical.

La gestora general del encuentro orientó y formó, ya que conocía las memorias de los encuentros anteriores, lo cual le dio la posibilidad de ir profundizando en cada categoría, tanto en las preestablecidas como en las que iban emergiendo en los grupos focales. Con el apoyo del semillero se hicieron las relatorías de cada jornada por dos razones fundamentales: conservar la historia del proceso y, a la vez, orientar para el proceso formativo.



Foto 6. Grupo focal en Urabá (marzo de 2016).

En efecto, las técnicas de investigación pueden conectar los conocimientos que se desean con los espacios de encuentro resiliente para las mujeres, en el entendido que el cien por ciento de ellas cargan experiencias de múltiples violencias en sus historias personales. Los grupos focales también se convirtieron en espacios de apoyo terapéutico para las mujeres, quienes pudieron transformar sus historias de dolor en palabras: las mujeres necesitan más espacios para hablar y ser escuchadas.

A mí me encanta venir a estos espacios, me divierto, me olvido de mis problemas ya no los veo tan grandes; aprendo, me encuentro con otras mujeres que no conocía, viajo a otros lugares a los que antes no iba... de mí también aprenden, pero yo aprendo más de ellas, ahora las considero mis

amigas... ya no me siento sola en la lucha por vivir en mejores condiciones, con el trabajo tan duro y tan ingrato, como lo es el trabajo en las casas ajenas. (Mujer de Zipacoa, julio 26 de 2016)

Los grupos focales, a partir de metodologías participativas, encaminaron las discusiones hacia la creación de conocimiento colectivo, empoderamiento y solidaridad. En particular, los últimos grupos focales que se realizaron fueron facilitados por Utrasd con el acompañamiento del equipo de investigación, con la finalidad de que las mujeres se acercaran al sindicato y se explorara su interés de vincularse a este proceso para dar paso así a la creación de las sedes en Cartagena y Urabá. Este fue un proceso muy rico, en el que fue posible la consolidación del proceso organizativo y la construcción

de lazos de confianza y solidaridad a través de las regiones.

El proyecto también contó con un protocolo ético de actuación. Las instituciones participantes diseñaron un formato de consentimiento informa-

do para el uso de la información, para efectos de la investigación; por ello los nombres de algunas las mujeres se cambiaron para proteger su identidad, particularmente en los casos de discriminación y violencia.

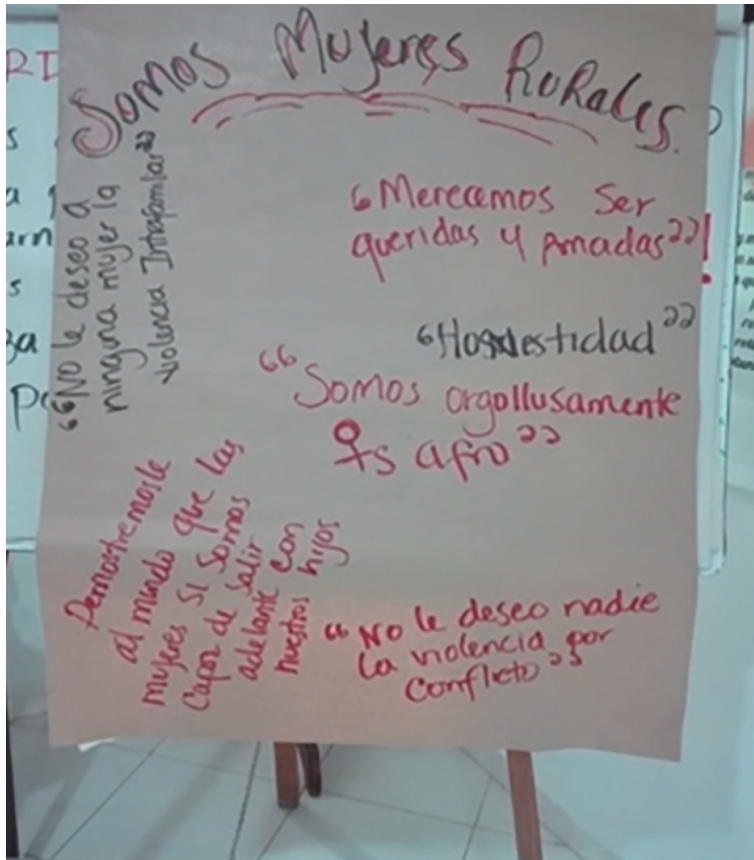
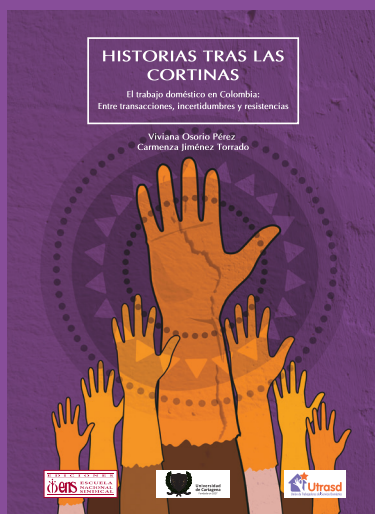


Foto 7. Evidencias, producto de mesas de trabajo (grupo focal, mayo de 2016).

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ACCU	Autodefensas Campesinas de Córdoba y Urabá	ERP	Ejército Revolucionario Popular
ACEP	Asociación Colombiana para el Estudio de la Población	ETD-ENS	Encuesta de Trabajo Decente: Trabajo Doméstico Remunerado, Escuela Nacional Sindical
AEA	Anuario Estadístico de Antioquia	FITH	Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar
AGC	Autodefensas Gaitanistas de Colombia	FMI	Fondo Monetario Internacional
ARL	Aseguradora de Riesgos Profesionales	GEIH	Gran Encuesta Integrada de Hogares
ARP	Aseguradoras de Riesgos Profesionales	IAP	Investigación Acción Participativa
ARS	Administradoras del Régimen Subsidiado	IMP	Iniciativa de Mujeres Colombianas por la Paz
Asopemat	La Asociación de Mujeres Peinadoras y Masajistas de Tierra Bomba	Incoder	Instituto Colombiano de Desarrollo Rural
AUC	Autodefensas Unidas de Colombia	OIT	Organización Internacional del Trabajo
BCB	Bloque Central Bolívar	Ormet	Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo
BEPS	Beneficios Económicos Periódicos	PEA	Población Económicamente Activa
BM	Banco Mundial	Red Pavi	Red de Prevención y Atención a la Violencia Intrafamiliar
CAL	Centro de Atención Laboral	Remabay	Red de Mujeres Afro de Bayunca
Cerfami	Centro de Recursos Integrales para la Familia	RUV	Registro Único de Víctimas
Conlactraho	Confederación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar	SIALC	Sistema de Información y Análisis Laboral para América Latina y el Caribe
Cooiprozi	Cooperativa Integral de Mujeres al Progreso de Zipacoa	Sintrasedom	Sindicato Nacional de Trabajadoras del Servicio Doméstico
CST	Código Sustantivo del Trabajo	Sisben	Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales
Dane	Departamento Administrativo Nacional de Estadística	SMLMV	Salario Mínimo Legal Mensual Vigente
Dimpe	Dirección de Metodología y Producción Estadística	Unesco	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
ECV	Encuesta de Calidad de Vida de Antioquia	UPA	Unidad Permanente de Atención
ENS	Escuela Nacional Sindical	Utrasd	Unión de Trabajadoras Afrodescendientes del Servicio Doméstico
ENUT	Encuesta Nacional de Usos del Tiempo		
EPL	Ejército Popular de Liberación		



La investigación que tiene en sus manos lo invita a un viaje desafiante para adentrarse en las múltiples dimensiones que el cuidado adquiere en la vida de las mujeres dedicadas al trabajo doméstico en Urabá, Cartagena y cuatro comunidades rurales. Estas mujeres sufren distintas violencias en el transcurrir de su vida laboral, las cuales se enmarcan en contextos de racismo y exclusión social. Sin embargo, se inventan formas organizativas emancipatorias para enunciar la producción de un valor muy especial mediante el desarrollo de un trabajo que sostiene la vida misma.

La politización de las condiciones de trabajo en el campo de la reproducción sigue siendo el principal objetivo de los procesos organizativos que están llevando a cabo los sindicatos de trabajadoras domésticas en alianza con las investigadoras feministas, dado que en este ámbito se entrecruza la opresión patriarcal, las políticas neoliberales, la privatización de las responsabilidades de la reproducción en las familias, todo lo anterior sumado a la consolidación de prácticas racistas que degradan el valor producido por quienes realizan un trabajo que sostiene la vida familiar, social y económica en las ciudades.

Natalia Quiroga Díaz

Con el apoyo de:

