



La afrenta de lo doméstico “deslaborizado” al trabajo doméstico “laboralizado”: el caso de las mujeres afrocolombianas en Medellín

Sandra Milena Muñoz Cañas¹

Resumen

Este artículo explora una realidad de las mujeres afrocolombianas que ejercen como trabajadoras domésticas de Medellín, quienes en el año 2013 empiezan a participar de una investigación liderada por la Escuela Nacional Sindical –ENS– y la Corporación Afrocolombiana de Desarrollo Social y Cultural –CARABANTÚ, la cual pretendía analizar las condiciones de trabajo decente en las relaciones laborales de estas mujeres. El campo de interés inicial estuvo centrado en diagnosticar el estado actual de precariedad laboral y de discriminación racial, sin embargo las mujeres que participaron de la investigación plantearon discusiones que van más allá de un dato probablemente ya sospechado por todos, como por ejemplo el bajo o nulo reconocimiento de ellas como sujetos de derechos laborales en el entendido de que las labores del hogar no son trabajo sino actividades connaturales al hecho mismo de ser mujer, de igual forma la no identificación de la discriminación asumida como algo natural y propio de lo doméstico, todos estos cuestionamientos e interrogantes de las mujeres llevaron a que el presente artículo no solo se centrará en el dato estadístico sino en la identificación de dificultades que tienen las mujeres trabajadoras domésticas para laboralizar su oficio y para organizarse en colectivos de mujeres por el ámbito privado en el que se da la relación laboral. Finalmente, el artículo intenta aproximarse a lo que podríamos denominar un pliego de aspiraciones o retos en la agenda de los colectivos de mujeres trabajadoras domésticas para garantizar un goce efectivo de derechos laborales.

Palabras clave: trabajo doméstico; mujeres afrocolombianas; derechos laborales; discriminación; inspección laboral; género.

¹ Abogada y Especialista en Seguridad Social de la Universidad Autónoma Latinoamericana, Magister en Derecho Laboral de la Universidad Pontificia Bolivariana, candidata a Magister en Sociología en Flacso Ecuador, ex directora del área de defensa de derechos de la Escuela Nacional Sindical, docente de cátedra de la Universidad de Antioquia y Universidad Santo Tomas. Correo electrónico: sandramilemuca@gmail.com



Citación de este artículo: Muñoz Cañas, S. M. (2018). La afrenta de lo doméstico “deslaborizado” al trabajo doméstico “laboralizado”: el caso de las mujeres afrocolombianas en Medellín. *Diálogos de Derecho y Política* (22), pp. 43-55. Recuperado de: <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/derypol/article/view/338184>

La afrenta de lo doméstico “deslaboralizado” al trabajo doméstico “laboralizado”: el caso de las mujeres afrocolombianas en Medellín

Introducción

La pugna entre lo meramente doméstico como esfera en la que se desarrolla una actividad en lo privado y el trabajo doméstico como un trabajo asalariado inmerso en lo público, como obligación contractual de cumplimiento y respeto por los derechos, resulta ser el mayor de los obstáculos en el reconocimiento de derechos laborales.

Por esta razón la sociedad, las mismas trabajadoras domésticas, los colectivos y el Estado han reproducido ideas entorno al trabajo doméstico como una actividad que no le aporta a la economía de una sociedad, en donde no se percibe utilidad alguna y en donde la subvaloración en el desempeño de estas tareas al interior del hogar deviene de que son propias o naturales de la condición de mujer ama de casa. Al respecto, Simone de Beauvoir (1999, p. 422), dice: "El trabajo que la mujer realiza en el interior del hogar no le confiere ninguna autonomía, no es directamente útil a la comunidad, no desemboca en ningún porvenir y no produce nada. Solo adquiere su sentido y dignidad si es integrado a existencias que trascienden a la sociedad en la producción o la acción".

Es así como el hogar espacio en donde se desarrollan las actividades propias del trabajo doméstico, no se instituye como una institución capitalista, de acuerdo a Saffioti:

Las actividades desarrolladas por las empleadas domésticas en residencias particulares no están organizadas en forma capitalista, por lo tanto, no son capitalistas. Tales trabajadoras no están subordinadas directamente al capital, pero se les paga con ingresos personales (...) Aunque haya un contrato de trabajo, verbal o escrito, las empleadas domésticas realizan tareas cuyo producto bienes y servicios es consumido directamente por la familia empleadora, por tanto, no circula en el mercado a efectos de cambio y lucro (1984, citado en Hildete Pereira Melo, 1993, p. 215).

Entendido así, a lo largo de la historia el trabajo doméstico no ha sido considerado un sector por el cual preocuparse, por el contrario ha sido invisibilizado en tanto su desenvolvimiento y exigibilidad de derechos se circunscribe a lo privado, a lo que escapa del control político, administrativo y judicial.

En este orden de ideas, el trabajo doméstico dista considerablemente de ser parecido al trabajo asalariado, pues aunque desde el punto de vista formal o material se les garantiza en la actualidad Colombiana una pluralidad de derechos parecidos a los de cualquier trabajador,

por la esfera misma en la que se presta el servicio, exige que se tomen medidas de otro tipo y distintas a la simple consagración de derechos en compendios normativos, en este sentido Hortensia Moreno dice: “El empleo doméstico, no es como cualquier otro trabajo asalariado. Aunque se recibe salario, se desarrolla no en el ámbito público, (el de la producción, reconocido y valorado socialmente, propio del hombre) sino en el privado (el de la reproducción, no valorado y propio y natural de la mujer), trabajo asalariado, pero al fin trabajo doméstico” (2000, p. 33).

El hilo delgado entre lo público y lo privado que subyace de este tipo de relaciones, sumado a una cultura patriarcal en donde la mujer esta naturalmente concebida para las labores del hogar, el cuidado y la familia, hacen que las mujeres que desempeñan esta labor queden expuestas a un sin número de violaciones, pues, aunque reciban algún tipo de remuneración, siempre van a estar expuestas a condiciones de mal trato.

Desde esta perspectiva, León (1993) define al empleo doméstico como un "modo de vida", puesto que no consiste sólo en una relación exterior, una actividad del mercado en la que se compra y vende fuerza de trabajo, sino que se inscribe en la esfera privada.

La dificultad en el control por parte de autoridades en la vigilancia para el cumplimiento de derechos, por la esfera privada “hogar” en la que se circunscribe el trabajo doméstico, sumado al imaginario de un sistema patriarcal en donde lo que se reproduce es el menosprecio de las actividades que desarrollan las trabajadoras domésticas, subvalorándolas en razón de que se han asumido como labores que normalmente desarrollan las mujeres y como una supuesta obligación natural y propia de asistir y cuidar la familia, crea un régimen de explotación laboral contra las mujeres que agudiza la discriminación a la que históricamente se ha visto sometidas, reproduciendo patrones socioculturales de exclusión y subordinación, que generan una situación de precariedad, desprotección social y laboral, desconociéndose la prohibición de discriminación de género y el derecho a trabajar en condiciones que permitan llevar una vida digna.

Elementos constitutivos del trabajo doméstico que agudizan el no reconocimiento como sujetos de derechos laborales

La identidad de la empleada doméstica se construye en el no reconocimiento de sus derechos laborales. Varios son los elementos constitutivos del trabajo doméstico que llevan a que estas trabajadoras terminen por negarse como sujetos de derecho, la falta de tiempo propio,

libertad, el reducir su mundo afectivo a la familia donde trabajan y las características de esta población.²

Otros elementos constitutivos del trabajo domésticos que abonan la negación como sujetos de derechos laborales, es la subvaloración o desprecios de las mismas trabajadoras que realizan este trabajo. Como resultado de todos los elementos descritos, la trabajadora doméstica termina en una situación de auto negación de derechos, así pues, a esta trabajadora poco o de nada le sirve que le digan que tienen derechos, cuando su realidad se traduce a la soledad, subordinación y necesidad.

Sin embargo estos no son los únicos elementos que contribuyen al no reconocimiento de los derechos laborales de las empleadas domésticas. Autores han profundizado en que tal desconocimiento también se da en gracia de que el mundo afectivo de la trabajadora se reduce a la familia, Gogna argumenta que a diferencia de otras ocupaciones en que el desempeño de la actividad es altamente independiente de relaciones personales con este o aquel cliente, en el servicio doméstico, en virtud de la convivencia estrecha y prolongada, los elementos, "particularistas" jugarían un rol fundamental (1993). La afectividad alude a la existencia de una relación social y humana que excede los nexos impersonales que una relación contractual crea entre las partes. Además, la autora citada describe a esta relación en términos de "paternalismo", ya que no se limita al intercambio específico de trabajo y dinero, sino que, en cierta manera, afecta al individuo como totalidad.

La mezcla entre los vínculos afectivos, personales y lo laboral, imposibilita un reconocimiento real por parte de la trabajadora como sujeto de derechos, situación que hace que no pueda considerarse como un trabajo asalariado más, toda vez que los vínculos personales se prolongan más allá del ámbito laboral.

Cuando se establece este vínculo ideal, en términos de Todorov, la empleada se ocupa del "cuidado" de la familia para la que trabaja, la "doméstica" ejerce el "cuidado del otro". Señala Antelo (2005) rescatando el concepto de Todorov, (1993) el que cuida se consagra al otro y goza de ello y agrega: el que cuida cotidianamente no recibe aplausos, no tiene monumentos. El cuidado es una práctica sin espectacularidad. Pero el cuidado del otro permite una reciprocidad, es un acto que espera reciprocidad.

² En general son mujeres con bajo nivel educativo, de los estratos socioeconómicos más bajos, pertenecientes a grupos históricamente discriminados como (indígenas, afrodescendientes, migrantes), mujeres en condición de desplazamiento, aquellas niñas o jóvenes que llega a la ciudad en busca de oportunidades y que se enfrentan a una realidad contraria al sueño de ciudad, trabajando como internas en las familias que son blanco de abusos por parte de empleadores, entre otros, por ser esta una de las formas como las mujeres se insertan desde una temprana edad en el trabajo doméstico.

Como señala Mary García Castro (1993: 114): "Lo que se compra y lo que se vende en el servicio doméstico no es solamente la fuerza de trabajo de una muchacha o sea su trabajo y energía para producir, sino su identidad como persona", situación que dificulta el desligar lo personal, lo afectivo, lo recíproco de la exigencia y garantía de derechos laborales. Es la tan anhelada reciprocidad la que lleva a que la trabajadora cruce vínculos afectivos con la familia y sus patrones que impiden la exigencia en el cumplimiento de derechos laborales ante situaciones de deslaboralización.

Por otro lado, influye directamente en la negación como sujetos de derechos, el hecho de que las trabajadoras domésticas y la misma sociedad, entiende esta labor como lo inherente a la mujer y validado a través de los roles propios del hogar, el cuidado de sus miembros, la reproducción social que no solo incluye la manutención, sino también la entrega de identidad, de valores, del desarrollo de capacidades para el desempeño en la vida.

Este trabajo no se concibe como un trabajo más, en el que el pilar es el reconocimiento propio y del otro como sujeto de derechos que en virtud de un acuerdo se garantiza la prestación de un servicio y que goza de la protección en la categoría de mujer trabajadora, por esta razón y las ya esbozadas el trabajo doméstico antes que instituirse legalmente al mismo nivel de otros trabajos asalariados, deberá hacerse un esfuerzo por que a través de otras instancias como grupos de mujeres, feministas, la comunidad, las centrales sindicales, ONGs, y la misma institucionalidad desde la aplicación de políticas públicas, saque a estas mujeres del círculo de elementos constitutivos del trabajo doméstico que llevan al no reconocimiento propio de derechos laborales.

No se inscriben en lo colectivo, en tanto no hay un auto reconocimiento como sujetos de derechos

Son varias las razones por las cuales, la mujer trabajadora doméstica no accede a los colectivos de mujeres, entre muchas, el percibir esta labor como transitoria y de supervivencia, sin perder de vista las expectativas por ascender y conseguir otro trabajo que permita mejorar su condición de vida y social.

Por otro lado, las mujeres que desempeñan estas labores particularmente no conciben el hogar como un espacio en el cual se labora y se presta un servicio, sino que lo perciben como su propio hogar, incluso cuando dentro de su labor está el cuidado de niños, ellas afirman que los cuidan como cuidan a sus hijos.

De igual forma, otra de las razones por las cuales estas mujeres no se incluyen en movimientos o colectivos, es el hecho de que son mujeres que trabajan aisladas y en soledad,

en las cuatro paredes de la intimidad del hogar, situación que imposibilita el contacto y la socialización con otras trabajadoras que desempeñan labores idénticas o afines; el desenvolvimiento e intercambio que se da entre trabajadoras domésticas, generalmente se da en tiempos muy cortos y no necesariamente se usan para platicar sobre las condiciones en que se presta el servicio. Y si llegasen a darse estos espacios, las condiciones en la prestación varía tanto de una trabajadora a otra, que a lo sumo quedará en comentarios vagos, que finalmente no se les presta la relevancia del caso.

Otra de las razones por las cuales ellas no se incluyen en colectivos, son las jornadas de trabajo extensas y extenuantes, sumado a que los descansos en días feriados y fines de semana, apenas les alcanzan para dedicar casi el 100% de su tiempo al desempeño de actividades del hogar en una o varias casas de familia.

Todos estos rasgos endógenos obstaculizan la posibilidad de mantener la identidad personal y colectiva de las trabajadoras domésticas a partir de su trabajo, como un espacio necesario para el desarrollo de su vida laboral pero no el único en su modo de vivir.

Existen otros factores que podríamos llamar exógenos que contribuyen y agudizan la problemática planteada y es el hecho de que las trabajadoras domésticas no se han podido integrar a las agendas de movimientos sociales de mujeres, a los sindicatos, ni a actores sociales que reivindican derechos laborales. En esta medida no hay acciones colectivas que recojan estas problemáticas laborales que puedan agrupar mujeres trabajadoras que quieran reivindicar sus derechos en el trabajo.

Trabajo decente como el piso para profesionalizar y generar movilidad ascendente

Las mujeres de los sectores más deprimidos son las que tienen menos oportunidades de ascenso y movilidad social, una de las razones es la masculinización del trabajo obrero, relegando a estas mujeres al subempleo y al trabajo doméstico, que terminan siendo las únicas alternativas para generar algún ingreso.

Generalmente, el trabajo doméstico es una labor que han realizado mujeres de origen campesino, varias de estas madres solteras. Las que no han ingresado por esta vía, lo han hecho buscando reemplazar los salarios deteriorados de los cónyuges o para mantener el nivel de consumo familiar. La mayoría de estas mujeres sólo terminaron la primaria, situación que las expone a riesgos de ser más violentadas laboral y sexualmente, explotadas y discriminadas.

Por otra parte, el ingreso a este tipo de trabajo se da a través de familiares, amigos o conocidos que recomiendan a la trabajadora, más que por sus cualidades para el desempeño de las actividades, basados en la confianza que se tenga en la trabajadora para confiarle la casa y el cuidado de los suyos. En este sentido, el trabajo doméstico termina por ser una labor en donde hay un fácil acceso, en tanto no se exige ninguna cualificación especial, sin embargo esta priorización en las cualidades personales de las trabajadoras, extrae de la esfera de lo laboral a estas mujeres y las introduce en un marco en donde el mayor control que ellas perciben es el de someterse a todo lo que se les indica, con la única finalidad de no hacer quedar mal a la persona que las recomendó y le dio la oportunidad de trabajar. Con relación a esta afirmación, Mónica Gogna (1993) señala “que a menudo el vínculo opera como control. Los parientes, amigos o vecinos no se desentienden de la suerte de la empleada una vez hecho el arreglo para la colocación.”

La falta de preparación para el desarrollo de sus actividades, el fácil acceso al trabajo doméstico, el control que se ejerce sobre el rotulo de las recomendaciones, hacen que estas mujeres no perciban ningún progreso en el desempeño de labores como trabajadoras domésticas, pues lo único que ellas evidencian es una movilidad horizontal en donde, para el caso colombiano, empiezan como trabajadoras domésticas internas, pasan a ser trabajadoras externas con un solo empleador, luego llegan a ser trabajadoras por días con distintos empleadores o trabajadoras especializadas solamente en (planchado, cocina, cuidado, lavado etc.), prestando el servicio a varios o a un solo empleador, y lo máximo en esta movilidad que alcanzan estas mujeres, es el poder prestar el servicio en aseos generales con alguna persona jurídica, situación que resulta lo suficientemente desmotivante como para que ellas siempre esperen encontrar un mejor trabajo en donde puedan ascender laboralmente Lautier (2003).

Esta inmovilidad ascendente, se traduce por todas las razones antes expuestas en una deslaboralización de las actividades domésticas, donde no se garantizan condiciones mínimas de trabajo decente que permitan a la trabajadora ascender profesionalmente y ver su trabajo como una fuente para alcanzar progreso y mejores condiciones laborales. En la actualidad, las mujeres que se desempeñan en estas labores no ven ninguna salida al progreso, en tanto no se les garantizan los cuatro elementos mínimos de trabajo decente que define la Organización Internacional del Trabajo OIT: I) Empleo productivo. II) Protección en seguridad social integral. III) Trabajo con garantía a los derechos fundamentales. IV) Dialogo social.

Un poco más detallado el concepto de Trabajo Decente” que promueve la OIT, se concretan en los siguientes derechos: el pago de un salario mínimo; la afiliación a la seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales; las vacaciones pagas, el pago de la prima de servicios, de las cesantías y de los intereses a las cesantías; la protección de los derechos derivados de la maternidad; la protección de la salud en los lugares de trabajo; la protección

especial de la estabilidad laboral de ciertas categorías de trabajadores en condición de discapacidad; la prohibición del trabajo infantil, de la discriminación en el trabajo y del trabajo forzoso; la dotación para el trabajo; el subsidio de transporte; el pago de indemnizaciones por despido injusto; el derecho a constituir sindicatos y a negociar efectivamente las condiciones de trabajo y de empleo³.

El hablar de trabajo decente para las y los trabajadores domésticos es un reto materializado en convenio recientemente por la OIT. Esto no se debe a un capricho, por el contrario, obedece a que existe un número considerable en el mundo de trabajadores y trabajadoras que se dedica al desarrollo de estas actividades.⁴

Por esta razón el trabajo decente como piso, en la actualidad se instituye como la garantía mínima que permitiría a la trabajadora doméstica estabilidad para poder desarrollar un proyecto de vida, horarios y descansos que le permitan estudiar y profesionalizarse, para lograr una movilidad ascendente dentro de la economía, así como poderse agrupar en organizaciones que permitan generar cambios a partir del dialogo social para la reivindicación de derechos, el avance en el reconocimiento como un sector productivo y con un gran potencial de aportarle a la economía, a la familia y a la sociedad y como un grupo de mujeres que se inscribe en las luchas contra la discriminación por condiciones, laborales, étnico raciales, de género, socioeconómicas, o por pertenecer a grupos minoritarios.

Así pues, el garantizar condiciones de trabajo decente a este sector acabaría con las historias cíclicas de vida de las trabajadoras domésticas, en donde varias generaciones dentro de una misma familia, terminan desempeñándose como trabajadoras domésticas, sin ninguna o limitada posibilidad de asenso propio y generacional.

Retos de la inspección laboral a hogares una tarea pendiente

La OIT, mediante el artículo 17 del Convenio 189 del 11 de junio de 2011 establece que se “formulen y pongan en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación

³ Estos derechos se encuentran incluidos entre otros en la Constitución Política, en el Código Sustantivo del Trabajo, los Convenios Internacionales del Trabajo de la OIT, la Declaración de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, el Pacto Internacional sobre des y en la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

⁴ Estimaciones mundiales y regionales preparadas por la OIT, consideran que “al menos 52,6 millones de mujeres y hombres mayores de 15 años tienen su empleo principal en el trabajo doméstico. Esta cifra representa alrededor del 3,6 por ciento de la fuerza de trabajo asalariada en todo el mundo. Las mujeres constituyen la abrumadora mayoría de los trabajadores domésticos, ya que son 43,6 millones, o aproximadamente el 83 por ciento del total. El trabajo doméstico es una fuente importante de empleo remunerado para las mujeres, y las trabajadoras domésticas representan el 7,5 por ciento de la fuerza de trabajo femenina asalariada en todo el mundo” (Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional, serie Notas de Información sobre Trabajo Doméstico núm. Ginebra).

de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional”. Con respecto a las medidas en materia de inspección del trabajo, el Convenio estipula que en la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en esas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso de inspectores al domicilio del hogar. En la disposición correspondiente se precisa que éstos deben asegurar el debido respeto a la privacidad del hogar.

De igual forma, el artículo 17 de este compendio establece un cuidadoso equilibrio entre la necesidad de asegurar la protección de los derechos de los trabajadores domésticos y la de respetar la privacidad del hogar en el que éstos trabajan, de tal manera que los países puedan adoptar medidas compatibles con su contexto constitucional y con las normas internacionales relativas a los derechos humanos.

Además, la OIT mediante la Recomendación 201 del 16 de junio de 2011, preconiza medidas de sensibilización y el suministro de información sobre la legislación y los mecanismos de queja con respecto al cumplimiento, incluidas la investigación de las quejas, la iniciación de acciones judiciales, la asistencia a las víctimas y el acceso de los inspectores al lugar de trabajo (párrafos 7, 19 b), 21 y 24)⁵.

En la práctica, lo cierto es que la inspección laboral a hogares actualmente es insuficiente y casi inexistente, esto dificulta el control por parte de las autoridades a empleadores y la protección efectiva de derechos a los trabajadores y trabajadoras domésticas, aunque se espera que con la ratificación del Convenio 189, el sistema de inspección laboral en cabeza del Ministerio del Trabajo, cumpla con su obligación de inspeccionar para verificar el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social en este grupo de trabajadores (as), pues en el año 2011 solo se realizaron cinco inspecciones laborales a este sector en todo el territorio nacional, para un total de 742.000 trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en la categoría de empleado doméstico⁶, porcentaje mínimo si se compara con sectores como el comercio, en el que se realizaron en el año 4.473 inspecciones.

Caso mujeres afrocolombianas de Medellín

Estas mujeres en su gran mayoría se ubican en las labores del trabajo doméstico remunerado, pero como si ya no fuera suficiente el tenerse que desplazar forzosamente por la falta de oportunidades laborales de sus hogares y tradiciones, la impetuosa ciudad paisa se convierte

⁵ Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos Convenio 189 y Recomendación 201 en pocas palabras, pág. 13 y 14.

⁶ Dane, Trimestre Julio – Septiembre del 2012.

en un sueño de esperanzas para mejorar las condiciones de vida y forjar familias en mejores condiciones económicas.

Lo que estas mujeres desconocen es que la cultura paisa ve a la mujer afro como una muy buena opción para la crianza, alimentación, cuidado y manutención de sus hogares y sus hijos, pues en el imaginario rondan las ideas de que la mujer afro cocina de muy buen sabor, son fuertes y “necesita el trabajo”. Es así como en las periferias de Medellín poco a poco se han venido concentrando mujeres que por su color de piel sufren una profunda discriminación laboral en tanto el mercado las enmarca en el trabajo doméstico como la única posibilidad laboral.

Esto sumado a que son mujeres que por efecto del desplazamiento no han podido terminar sus estudios, alineado a una infalible cadena de pobreza y a los problemas mismos de deslaboralización y precarización laboral del trabajo doméstico. Es así como varias mujeres afro de esta ciudad decidieron organizarse para reivindicar derechos laborales como mujeres, esta vez se quiere visibilizar la problemática desde la óptica laboral y desde la discriminación racial en el trabajo.

En una investigación hecha en el año 2013 por la Escuela Nacional Sindical –ENS– y la Corporación Afrocolombiana de Desarrollo Social y Cultural – CARABANTÚ, estas mujeres revelaron que el 61% de ellas ha sufrido algún tipo de discriminación para conseguir trabajo, que el 91% de las mujeres que trabajan como internas laboran entre 10 y 18 horas al día, que al 90% de las mujeres no les pagan horas extras y que el 85% de estas mujeres reciben menos del salario mínimo mensual.

De igual forma se encontró que el 88% de las trabajadoras externas trabajan entre 9 y 10 horas al día, que solo el 33% recibe algún dinero por concepto de cesantías, solo el 47% recibe algún dinero por concepto de vacaciones y el 54. % de las mujeres encuestadas han sido discriminadas en sus lugares de trabajo por su color de piel o por su trabajo.

El trabajo doméstico es una fuente importante de empleo remunerado para las mujeres, y las trabajadoras domésticas representan el 7,5 por ciento de la fuerza de trabajo femenina asalariada en todo el mundo⁷. Razones de fondo por las que cobra plena vigencia la necesidad de transformar el trabajo doméstico hacia un trabajo laboralizado y desligado de la esfera de lo reproductivo y de lo privado, serán transformaciones a partir de colectivos de mujeres que extraigan de las cuatro paredes del hogar a las mujeres trabajadoras domésticas para que se reivindiquen como sujetos de derechos laborales en la esfera de lo público y lo productivo.

⁷ “Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional”, serie Notas de Información sobre Trabajo Doméstico No. 4 (Ginebra).

Reivindicaciones pendientes de los colectivos de mujeres trabajadoras domésticas

En este sentido, existen por lo menos cinco temas que en principio deberían integrar las agendas de colectivos o sindicatos de trabajadoras domésticas, como se describen a continuación: I) Salud y seguridad en el lugar de trabajo. II) Jornada máxima legal de las trabajadoras domésticas internas de 8 horas. III) Exigir una verdadera inspección laboral a hogares. IV) Incluir dentro de la legislación interna la protección a trabajadoras domésticas migrantes. V) presentar comentarios a las memorias que se presentan a OIT sobre la aplicación del convenio 189 y recomendación 201, en la práctica colombiana.

Finalmente es de resaltar el gran reto que se tiene en este ámbito del trabajo doméstico, pues como ya se explicó a lo largo del artículo, son muchos los factores que confluyen en contra de esta labor; sin embargo, el que se haya aprobado el convenio 189 nos ubica en un momento histórico, en tanto se va a generar por primera vez la obligación por parte del estado colombiano de presentar informes periódicos sobre el cumplimiento del convenio a OIT.

Toda vez que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, dentro de sus funciones tiene la de examinar las memorias presentadas por los gobiernos y las observaciones que formulen sobre estas las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores, así como de formular comentarios sobre dichas memorias y observaciones y remitirlos al país. Sobre la base de los informes anuales de la Comisión de Expertos, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo puede proceder a examinar la aplicación del Convenio 189 y su recomendación 201.

Conclusiones

Como se mostró en el diagnóstico, es necesario continuar profundizando desde los colectivos de mujeres trabajadoras domésticas en el tema sobre las condiciones laborales, la discriminación racial y por oficio. Las condiciones que hoy viven estas mujeres muestran datos alarmantes que dan cuenta de cómo sus derechos se han venido vulnerando y como una de las principales características de este oficio es el funcionamiento por fuera de los lineamientos de la legislación laboral, en donde las familias contratantes establecen las normas de manera subjetiva y arbitraria, que hacen del lugar de trabajo puntos de domesticación y negación a su ser. En las mujeres afrocolombianas de la ciudad de Medellín que trabajan como empleadas del servicio doméstico, se acentúan tres tipos de la discriminación: racial, económica y de género.

La primera es una discriminación racial que incluye la negación de las mujeres como raza humana, que pertenece a un grupo étnico diferente, con un proceso histórico étnico que le

pertenece, una historia, una cosmovisión, unas particularidades fenotípicas diferentes y unas formas de relacionarse con el mundo desde su singularidad étnica.

La segunda discriminación, que es consecuencia de la primera, se registra en el desconocimiento de las condiciones mínimas de trabajo decente de quienes trabajan en el servicio doméstico. Aspecto que se registró en los datos estadísticos que muestran como las mujeres afrocolombianas están desprotegidas en cuanto a sus derechos laborales, protección y seguridad social integral, y diálogo social.

La tercera discriminación que sufren las mujeres afrocolombianas que trabajan en servicios domésticos, está relacionada con su condición de mujer. El tema del trabajo doméstico debe ser sacado de lo privado a lo público, esto será un elemento para garantizar las denuncias de atropellos a los cuales son sometidas las mujeres.

El artículo aborda finalmente algunas hipótesis tendientes a señalar a que en la medida en que este trabajo es mal pago, con extenuantes jornadas laborales, menospreciado y sin ningún tipo de estabilidad, se generan serias desigualdades que contribuyen a que estas mujeres no tengan posibilidades de estudiar como alternativa para ascender laboralmente, poder salir del trabajo doméstico y contribuir a que sus hijas tengan mayores posibilidades de escalar en el mundo laboral y no convertir el trabajo doméstico en la única fuente de empleo cíclica que pase de generación en generación al interior de las familias de mujeres trabajadoras domésticas.

Se requiere de acciones conjuntas por parte del estado en términos de garantizar una inspección vigilancia y control que dé cuenta de una protección especial a las mujeres trabajadoras domésticas y unas agendas nacionales e internacionales fuertes por parte de los colectivos de mujeres que reivindiquen y hagan incidencia para la superación de la discriminación y por la garantía de un goce efectivo de derechos.

Referencias

García Castro, M. (1993). Qué se compra y qué se vende en el servicio doméstico. El caso de Bogotá: una revisión crítica. En Chaney, E. y García, M. (Eds), *Muchacha, cachifa, criada empleada, empregandinha, sirvienta y ...más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*. Venezuela: Editorial Nueva sociedad.

Gogna, M (1993) Empleadas domésticas en Buenos Aires. En Chaney, E. y García, M. (Eds.), *Muchacha, cachifa, criada empleada empregandinha, sirvienta y ...más nada*.

Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe. Venezuela: Editorial Nueva sociedad.

Lautier, B. (2003). Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones sobre el caso brasileño. *Revista mexicana de sociología*, 65 (4), pp. 789-814.

Leon, M. (1993). Trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. En Chaney, E. y García, M. (Eds.), *Muchacha, cachifa, criada empleada, empregandinha, sirvienta y ...más nada*. *Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*. Venezuela: Editorial Nueva sociedad.

Moreno, H. (2000). Trabajo doméstico. *Debate feminista*, 22, pp. 26-51.

Pereira Melo de, H. (1993). Feministas y empleadas domésticas en Río de Janeiro. En Chaney, E. y García, M. (Eds.), *Muchacha, cachifa, criada empleada, empregandinha, sirvienta y ...más nada*. *Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*. Venezuela: Editorial Nueva sociedad.