



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y
TECNOLOGÍA**

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004

Acreditada mediante Resolución N° 15 del 31 de octubre de 2012

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Maestría en administración de negocios

**Análisis de las condiciones laborales
contractuales del personal que presta servicios
domésticos en la ciudad de montería.**

**Trabajo presentado como requisito para optar al grado de Magister en
Administración de Negocios y Finanzas Empresariales**

Yasmir de Jesús Espitia Hoyos

Asesor

Javier Darío Canabal Guzmán

Panamá, Abril 29 de 2021

DEDICATORIA

Dedico esta tesis con todo mi corazón especialmente a Dios por guiarme en este camino, como también a mi familia por su paciencia y ayuda en los momentos difíciles.

AGRADECIMIENTO

A mi familia por ese tiempo que deje de compartir con ellos para alcanzar este nuevo logro, a los tutores UMECIT por su compromiso en este proceso de enseñanza, a mis amigos por su apoyo incondicional y motivación permanente. A todas aquellas personas que de una u otra forma me acompañaron y ayudaron.

RESUMEN

La investigación titulada Análisis de las condiciones laborales contractuales del personal que presta servicios domésticos en la ciudad de Montería, Córdoba, Colombia; específicamente en el conjunto residencial Índigo tuvo como objetivo general analizar cuáles son las condiciones laborales contractuales en que se suministra personal para el servicio doméstico; con el fin de conocer la evolución histórica acerca de la regulación jurídica aplicable al trabajo doméstico y de esta manera proponer las acciones correctivas y/o de mejoramiento que contribuyan al bienestar y satisfacción de estos trabajadores. El estudio se realizó utilizando un enfoque mixto; es decir, cualitativo y cuantitativo, haciendo énfasis en lo cualitativo, para lo cual se considerará como técnica de recolección de datos las entrevistas y encuestas.

En cuanto a los resultados obtenidos se pudo determinar informalidad en los contratos laborales, así mismo, las asignaciones salariales están predominadas por el trabajo mensual con el pago al final del mes, bajo el rango de \$40.001 Y \$ 500.000 pesos, siendo este el de mayor frecuencia con una representación del 85%, seguido por un 45% para el salario mínimo y con igual de proporción el pago mensual entre \$500.001 Y \$ 600.000 pesos. El 90% de los empleados no tienen vinculación al Sistema de Seguridad Social, el tipo de vinculación laboral frecuente es verbal, ausencia de pago de las prestaciones sociales; por lo que es preciso enfatizar que existe un predominio acerca del incumplimiento de las normas relativas a la seguridad social, como lo demuestra el hecho de que la mayoría de los trabajadores domésticas no se encuentra afiliada al sistema de seguridad social, (90%).

En síntesis se concluye que en la medida en que este trabajo es mal remunerado, con extenuantes jornadas laborales, menospreciado y sin ningún tipo de estabilidad, se generan serias desigualdades que contribuyen a que estos trabajadores no tengan posibilidades de estudiar como alternativa para ascender laboralmente, poder salir del trabajo doméstico y contribuir a que sus hijos 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 trabajadores de servicios domésticos

Palabras claves: Condiciones laborales, servicios domésticos, informalidad, seguridad social, remuneración,

ABSTRACT

Research entitled Analysis of contractual working conditions of staff providing domestic services in the city of Montería, Córdoba, Colombia; specifically in the residential complex Indigo had as its general objective to analyze what are the contractual working conditions in which personnel are supplied for domestic service; in order to know the historical developments about the legal regulation applicable to domestic work and in this way propose corrective and/or improvement actions that contribute to the well-being and satisfaction of these workers. The study was conducted using a mixed approach; that is, qualitative and quantitative, emphasizing the qualitative, for which interviews and surveys will be considered as a data collection technique.

As regards the results obtained, informality in employment contracts could also be determined, wage allocations are dominated by monthly work with payment at the end of the month, under the range of \$40,001 and \$500,000 pesos, this being the most frequently represented by 85%, followed by 45% for the minimum wage and with equal proportion the monthly payment between \$500,001 and \$600,000 pesos. 90% of employees are un linked to the Social Security System, the type of frequent employment linkage is verbal, non-payment of social benefits; it should therefore be emphasized that there is a predominance over non-compliance with social security rules, as evidenced by the fact that most domestic workers are not affiliated with the social security system, (90%).

In short, it is concluded that to the extent that this work is underpaid, with strenuous working hours, belittled and without any stability, serious inequalities are created that contribute to these workers having no chance of studying as an alternative to promotion of work, being able to leave domestic work and contribute to their children's greater chances of climbing in the world of work and not turning domestic work into the only source of cyclical employment that goes from generation to generation within families of domestic service workers

Keywords: Working conditions, domestic services, informality, social security, remuneration,

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO I	13
CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.1 Descripción del problema	13
1.2 Formulación de la pregunta de investigación.....	16
1.3. Hipótesis.....	17
1.3.1 Hipótesis afirmativa	17
1.3.2 Hipótesis nula.....	17
1.4 Objetivos de la investigación	18
1.4.1 General.....	18
1.4.2 Específicos.....	18
1.4 Justificación e impacto.....	18
1.4.1 Justificación.....	18
1.4.2 Impacto esperado	20
CAPITULO II	21
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
2.1. Bases Teóricas, Investigativas, Conceptuales y Legales.....	21
2.1.1. Bases Teóricas (Teorías que aplican en la investigación).....	21
2.1.2. Bases Investigativas	31
2.1.2.1. Antecedentes Históricos	31
2.1.2.2. Antecedentes Investigativos.....	37
2.1.3. Bases Legales.....	45
CAPITULO III	49
ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	49
3.1 Naturaleza de la investigación	49
3.2 Tipo y diseño de investigación	49
3.3 Población y Muestra.	50
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	52

3.5 Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	52
3.6 Validez y confiabilidad del instrumento.....	52
3.7 Consideraciones éticas:.....	52
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS	53
4.1 Procesamiento de los datos.....	53
4. 2 Discusión de resultados	70
CONCLUSIONES.....	76
RECOMENDACIONES.....	78
BIBLIOGRAFÍA.....	80
ANEXO 1.	86

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Trabajadores del servicio domestico	13
Tabla 2. Legislación Colombiana y garantía de derechos.....	53
Tabla 3. Normativa vigente en cuanto al periodo de prueba de los trabajadores de servicio doméstico y vulneración al principio de equidad e igualdad constitucional.	54
Tabla 4. Afiliación, cotizante y/o beneficiario de alguna entidad de seguridad social en salud.....	55
Tabla 5. Cotización actual a un fondo de pensiones	56
Tabla 6. Afiliación por su patrón a una aseguradora de riesgos laborales (ARL)	57
Tabla 7. Tiempo (meses) trabajando en esta unidad familiar	58
Tabla 8. Tipo de contrato laboral que posee para realizar este trabajo	59
Tabla 9. Lugar dónde realiza principalmente su trabajo	60
Tabla 10. Remuneración por el servicio prestado	60
Tabla 11. Deseos de cambiar el trabajo que tiene actualmente por problemas ambientales (aire, olores, frío, ruidos, temperatura, entre otros)	61
Tabla 12. Horas semanales que labora habitualmente en el trabajo	62
Tabla 13. Afiliación o participe de una asociación gremial o sindical	63
Tabla 14. Horario de trabajo	64
Tabla 15. Tenencia horaria de trabajo fijo	64
Tabla 16. Recepción de algún aguinaldo	65
Tabla 17. Vacaciones	66
Tabla 18. Pago con regularidad o puntualidad.....	67
Tabla 19. Consumo de alimentos en el hogar donde labora.....	67
Tabla 20. Uso del teléfono	68
Tabla 21. Posesión de llave de la puerta	69
Tabla 22. Concesión de permiso	69
Tabla 23. Acciones correctivas o de mejoramiento.....	75

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Legislación Colombiana y garantía de derechos	53
Gráfica 2. Normativa vigente en cuanto al periodo de prueba de los trabajadores de servicio doméstico y vulneración al principio de equidad e igualdad constitucional.	54
Gráfica 3. Afiliación, cotizante y/o beneficiario de alguna entidad de seguridad social en salud	55
Gráfica 4. Cotización actual a un fondo de pensiones	56
Gráfica 5. Afiliación por su patrón a una aseguradora de riesgos laborales (ARL) ..	57
Gráfica 6. Tiempo (meses) trabajando en esta unidad familiar	58
Gráfica 7. Tipo de contrato laboral que posee para realizar este trabajo.	59
Gráfica 8. Lugar dónde realiza principalmente su trabajo	60
Gráfica 9. Remuneración por el servicio prestado	61
Gráfica 10. Deseo de cambiar el trabajo que tiene actualmente por problemas ambientales (aire, olores, frío, ruidos, temperatura, entre otros)	61
Gráfica 11. Horas semanales que labora habitualmente en el trabajo	62
Gráfica 12. Afiliación o participe de una asociación gremial o sindical	63
Gráfica 13. Horario de trabajo	64
Gráfica 14. Tenencia horaria de trabajo fijo	65
Gráfica 15. Recepción de algún aguinaldo	65
Gráfica 16. Vacaciones	66
Gráfica 17. Pago con regularidad o puntualidad.....	67
Gráfica 18. Consumo de alimentos en el hogar donde labora.....	67
Gráfica 19. Uso del teléfono	68
Gráfica 20. Posesión de llave de la puerta	69
Gráfica 21. Concesión de permiso	70

INTRODUCCIÓN

Al analizar las condiciones laborales contractuales del personal que presta servicios domésticos en la ciudad de Montería, Córdoba, Colombia; específicamente en el conjunto residencial Índigo, se buscó determinar cuáles son las condiciones laborales contractuales en que se suministra personal para el servicio doméstico; con el fin de conocer la evolución histórica acerca de la regulación jurídica aplicable al trabajo doméstico y de esta manera proponer las acciones correctivas y/o de mejoramiento que contribuyan al bienestar y satisfacción de estos trabajadores; dicho estudio se fundamentó en el siguiente interrogante: ¿Cuáles son las condiciones laborales contractuales del personal que presta servicios domésticos en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería, Colombia?

En este orden de ideas, el documento presenta inicialmente en su capítulo I todo lo relacionado a la contextualización del problema, que a su vez contiene: descripción de la problemática, formulación de la pregunta investigativa con su respectiva sistematización, hipótesis, objetivos generales y específicos que determinan el norte del estudio, la justificación e impacto esperado; seguidamente, en el capítulo II denominado fundamentación teórica de la investigación que comprende aspectos claves que nutren o respaldan el proceso investigativo, dentro de ellos están: bases teóricas, investigativas, conceptuales y legales; lo cual constituye supuestos de carácter general que resultan necesarios para una argumentar válida en este contexto.

Continuando con el contenido del informe, en el capítulo III, que hace referencia a los aspectos metodológicos de la investigación; se hace una descripción explicativa acerca de la naturaleza, tipo y diseño de investigación, método analítico estadístico, población y muestra, técnica de procesamiento y análisis de datos, validez y confiabilidad del instrumento e igualmente las respectivas consideraciones éticas; ello con el propósito de guiar el desarrollo del estudio desde el punto de vista del método científico.

Finalmente, se presentan como resultado de la investigación el procesamiento de los datos y su consecuente análisis al igual que la discusión de los mismos para con base en ello derivar las conclusiones y recomendaciones pertinentes. También se incluye en el informe la bibliografía utilizada y los anexos de información y demás aspectos considerados durante la realización del estudio.

CAPÍTULO I

CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Una reunión de expertos de la OIT sobre el tema del servicio doméstico, celebrada en el año 1951 consideró que un trabajador del servicio doméstico como “un trabajador remunerado que trabaja en un domicilio privado, sea cual sea el método y el período de remuneración, que pueda estar empleado por uno o varios empleadores que no obtienen ningún beneficio pecuniario por esa labor”. (OIT, The Status and conditions of employment of domestic workers. Reunión del Grupo de Expertos, ., 1951).

Según estadística revelada por el Ministerio de Trabajo dice que son 753.333 trabajadores en el sector doméstico, de los cuales el 95 por ciento son mujeres (715.666) y el resto hombres (37.667). Sin embargo, advierte que a pesar de contribuir con 3,5 por ciento de las ocupaciones totales en el país, que son cerca de 21,5 millones, las condiciones laborales de los oficios domésticos son deficitarias, ya que solo 8 por ciento de las personas tiene un contrato escrito, mientras que el porcentaje restante tiene un convenio verbal. Y aunque el 88 por ciento de personas está afiliada o cotiza a la seguridad social, sólo el 33 por ciento lo hace a través del régimen contributivo; como se observa en la tabla 1.

Tabla 1. Trabajadores del servicio domestico

Cantidad	TOTAL	%	Contrato formal	Informalidad	Cotiza a la seguridad social
Mujeres	715.666	95%			
Hombres	37.667	5%			33%
TOTAL	753.333	100%	8%	92%	88%

Fuente: elaboración propia con base en estadísticas del DANE

Otra muestra de la poca profundización de la formalización en el sector es que solo el 15 por ciento de personas cotizan a pensiones o se encuentran jubiladas, y el 5,5 por ciento están afiliados a una caja de compensación familiar. Por ciudades, Montería presenta la mayor participación de ocupados como empleados domésticos, con 6,4 por

ciento, seguida de Quibdó, Sincelejo y Pasto, ciudades con cerca de 5 por ciento cada una.

El informe agrega que el 32 por ciento de estos trabajadores son jefes de hogar y el 3 por ciento cónyuges; las bajas condiciones laborales de la población también se reflejan en el ingreso, debido a que en su gran mayoría reciben menos de un salario mínimo mensual legal, el sistema de búsqueda de trabajo es el pedido a familiares, pero con el predominio de inestabilidad y bajas condiciones laborales; dada la vulnerabilidad de estos colombianos, el Ministerio fomentará la afiliación a cajas de compensación.

De esta manera, el crecimiento del trabajo doméstico como sector de servicios se ve continuamente impulsado por factores ligados al suministro y a la demanda; los cambios demográficos, como el envejecimiento de la población, la merma de la prestación de bienestar, la creciente participación de la mujer en la fuerza de trabajo y los retos que plantea armonizar la vida laboral y la vida familiar en las zonas urbanas y los países desarrollados propician una mayor demanda de personal doméstico.

Sin embargo, en el proceso de suministro de personal para labores de servicio doméstico en la ciudad de Montería, se debe considerar que el mundo vive una época signada por la velocidad del cambio, los negocios se ven sometidos a adaptarse a consumidores cada día más exigentes en cuanto a la velocidad de las respuestas, la facilidad en los trámites y la efectividad en las soluciones (Botero, 2016); es decir, en los hogares todos sus integrantes permanecen fuera de sus viviendas, dada la dinámica social imperante, por lo que es necesario acudir a empleados y/o empleadas del servicio doméstico; sin embargo, encontrar una persona disponible para estas labores no siempre es fácil y en caso de encontrarla, lo más común es que sea un servicio costoso y por la urgencia le pueden cobrar caro.

En este sentido, las familias o personas que desean contar con estos servicios (Domésticos) de manera permanente u ocasional, deben realizar la contratación de personal bajo las normas Colombianas dispuestas, generando tiempo extra, gastos adicionales e inseguridad por cuanto no cuentan con un proceso de vinculación seguro

y confiable; como lo es en la ciudad de Montería, Colombia; lo que significa que existe un mercado potencial de personas solteras o parejas sin hijos que no cuentan con el tiempo para realizar las labores domésticas, las cuales dejan para realizar el fin de semana en medio del cansancio o no las realizan.

Lo anterior permite inferir, que al mismo ritmo de cambio de las familias estas modifican las condiciones y en un núcleo familiar por decir un ejemplo, estaba compuesta por padres e hijos, donde la madre se ocupaba de menesteres propios del hogar, actualmente esta misma madre debe trabajar para suplir sus necesidades y si la madre tiene un hijo menor de 12 años, le resultaría muy difícil cuidarlo mientras trabaja; ya no podrá ocuparse del hogar, lo que se constituye en una problemática compleja dado que en la ciudad de Montería no existen empresas especializadas en suministro de personal para el servicio doméstico; tal circunstancia es corroborada por (Ballen, 2014), quien expresa que:

“las transformaciones y cambios hacen visible el mapa múltiple, plural y diverso de la sociedad que sitúa a la familia en una situación paradójica. Esos cambios proponen nuevos desafíos, nuevas posibilidades y nuevos enfoques para la comprensión de la multiplicidad de tipologías familiares, sus funciones y su consideración como actora social y agente”

Por consiguiente, el personal del servicio doméstico también es vulnerable a los cambios arbitrarios en los contratos de trabajo, unos cambios que se ven facilitados por el carácter irregular de la relación contractual. Aunque existe una normativa que regula el servicio doméstico, estos preceptos y tras la expedición de la Constitución Política de 1991, el panorama no era muy diverso para los trabajadores domésticos, debido a que como lo resalta Barrera en 2017, el servicio doméstico ha sido con reiteración un elemento de difícil aceptación por parte del Estado, toda vez que las personas que ofrecen este tipo de servicio se encuentran en condiciones de vulnerabilidad y simplemente se les ha tratado como personas necesitadas de una retribución por un trabajo que no requiere de ningún tipo de conocimiento o preparación especial (Barrera D. , 2017)

Según Calle Cifuentes, al analizar la remuneración salarial a través del dinero pagado, se tiene que, para esta ocupación, el salario promedio ha oscilado entre \$232. 629.00 y \$ 399. 484.00, entre 2008 y 2017. Si se comparara este salario promedio versus los salarios mínimos legales en cada uno de los años, se observa que en ninguno de los casos este salario se acerca al salario mínimo legal. (Calle, 2019)

Por otra parte, en cuanto al tema pensional y de afiliación a la seguridad social como un derecho de estos trabajadores, se tiene que para este tipo de empleados, cerca del 85.3% no cotiza a un fondo de pensión. Asimismo, a pesar del esfuerzo y las normatividades que se han generado para apoyar este sector, se puede observar como a través de los años en vez de reducirse el porcentaje de empleados que no cotizan y/o no están afiliados al sistema de seguridad social, se tiene que esta cifra ha ido aumentando (2%), pasando de 86.0% en 2008 a 88.5% en 2017. (Barrera D. , 2017)

Asimismo, al medir la informalidad promedio por tipo de ocupado, teniendo en cuenta la definición de informalidad del Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe PREALC utilizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, se tiene que los empleados domésticos en Colombia a través de los años, casi en su totalidad son considerados informales.

De esta manera, la falta de un contrato de trabajo vinculante discuta a los trabajadores despedidos la posibilidad de obtener un cálculo de la indemnización por cese y otras prestaciones obligatorias. Esto se ve agravado además por el hecho de que el contrato, cuando existe, es verbal, lo que para la trabajadora o trabajador supone un agravante adicional de demostrar, en caso de controversia, la existencia de una relación laboral contractual; por tal situación, es preciso formular como interrogante global en esta investigación.

1.2 Formulación de la pregunta de investigación

¿Cuáles son las condiciones laborales contractuales del personal que presta servicios domésticos en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería, Colombia?; de la cual se derivan las siguientes subpreguntas en aras de abordar el estudio

- ¿Cómo son las condiciones laborales contractuales del personal que presta servicios domésticos en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería?
- ¿Los trabajadores que prestan servicios domésticos en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería, reciben su remuneración legal y están afiliados a la seguridad social por parte de sus empleadores?
- ¿Es favorable o desfavorable la aplicación de la legislación laboral vigente en el país para los trabajadores que prestan servicios domésticos en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería?
- ¿Será viable proponer acciones de mejoramiento y/o correctivas, que contribuyan al bienestar y satisfacción de los trabajadores de servicio del doméstico en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería?

1.3. Hipótesis

1.3.1 Hipótesis afirmativa

Las condiciones laborales de los trabajadores del servicio doméstico en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería; si se están cumpliendo de acuerdo a las leyes laborales colombianas vigentes; lo cual indica que sus ambientes de trabajo son óptimos para ellos

1.3.2 Hipótesis nula

Las condiciones laborales de los trabajadores del servicio doméstico en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería; no se están cumpliendo de acuerdo a las leyes laborales colombianas vigentes; lo cual indica que sus ambientes de trabajo son inconvenientes.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 General

Analizar cuáles son las condiciones laborales contractuales en que se suministra personal para el servicio doméstico en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería; con el fin de conocer la evolución histórica acerca de la regulación jurídica aplicable al trabajo doméstico y de esta manera proponer las acciones correctivas y/o de mejoramiento que contribuyan al bienestar y satisfacción de estos trabajadores.

1.4.2 Específicos

- Identificar las condiciones laborales contractuales del personal que presta servicios domésticos en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería.
- Indagar si los trabajadores que prestan servicios domésticos en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería, reciben su remuneración legal y están afiliados a la seguridad social por parte de sus empleadores
- Determinar si es favorable o desfavorable la aplicación de la legislación laboral vigente en el país para los trabajadores de servicios domésticos en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería.
- Proponer acciones de mejoramiento y/o correctivas, que contribuyan al bienestar y satisfacción de los trabajadores del servicio doméstico en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería.

1.4 Justificación e impacto

1.4.1 Justificación

El trabajo doméstico es un sector en el que hay predominio de mujeres, donde la regulación es deficiente y en el que a menudo se carece de la protección de la legislación laboral; además, el ejercicio de esta función suele estar arraigado en las estructuras socioculturales, por lo que a los empleadores suele resultarles difícil percibirse como tales; por su parte, el poder de negociación de los trabajadores se ve aún más debilitado por elementos propios del género, la clase, la etnia y la casta.

Partiendo de las expectativas de los consumidores se evidencia un mercado revolucionado por los múltiples avances tecnológicos, sociales, políticos y culturales a través de la evolución de la historia, sin embargo se hace complejo sostenerse en un mercado donde la competencia es fuerte, por lo que se tienen grandes retos como empresa prestadora de servicios, en un mercado tan amplio, versátil y con diversas ofertas atractivas a los clientes que desean adquirir una prestación elaborada y que se ajuste a las necesidades, gustos y preferencias de ellos, sin embargo se elabora una estrategia competitiva para la organización que le permita incursionar y mantenerse vigente en el sector terciario.

Este estudio se considera relevante porque, teniendo en cuenta la legislación colombiana es bastante amplia en el tema, pero en el caso de los trabajadores domésticos, no se encuentra un estándar mínimo de los peligros a los cuales se encuentran expuestos durante su jornada laboral. Por esta razón, a través de este estudio, se quiere aportar a este vacío existente y permitir que nuevas investigaciones continúen desarrollando el tema más a profundidad.

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

Entiéndase por trabajador del servicio doméstico, la persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar del trabajo, a una o a varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños y demás labores inherentes al hogar (República de Colombia, 1988).

1.4.2 Impacto esperado

A través de la presente investigación, se espera en primera instancia conocer cuáles son las condiciones laborales del personal que presta servicios domésticos en la ciudad de Montería, Córdoba, Colombia; con el fin de proponer acciones de mejoramiento en este conglomerado de trabajadores.

CAPITULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Bases Teóricas, Investigativas, Conceptuales y Legales

2.1.1. Bases Teóricas (Teorías que aplican en la investigación)

El trabajo doméstico se encuentra dentro de un grupo que incorpora todas las relaciones laborales de carácter especial. Estas relaciones presentan algunas características que las diferencian de una relación laboral común; ya sea por lo específico del lugar en el que se prestan los servicios, o porque el sistema de trabajo y de organización es diferente o, en general, porque dentro de sus componentes esenciales se pueden encontrar diferencias notables, respecto a la habitual forma de prestación de servicios laborales (Díaz, M., 2016)

Si bien, el trabajo doméstico cuenta con una regulación especial que contempla importantes especialidades en su régimen jurídico con respecto al resto de trabajadores ordinarios (Lóyzaga O & Curiel, 2014), los cambios y las heterogeneidades que se están produciendo en la organización y la distribución de las tareas domésticas, pone en evidencia la necesidad de profundizar en el significado que este concepto tiene para las personas que lo desarrollan a través de diversos roles, cuestión necesaria para entender la reiterada infravaloración que comporta tanto para quien desempeña estas tareas como para quien se beneficia de ellas (Torns T. , 2008)

Entre las múltiples transformaciones sociales que se están dando en la actualidad, cabe destacar las transformaciones en la organización y distribución de las tareas domésticas. Tradicionalmente, este tipo de tareas se impuso, desde un sistema patriarcal, bajo un modelo en el que las mujeres eran las responsables de la actividad doméstica, mientras que los hombres se responsabilizaban de la actividad laboral remunerada (Carrasco C. y Domínguez, 2011)

En cuanto al concepto de trabajo doméstico, se puede decir que no existe consenso ni en cuanto a su contenido ni en cuanto a su valor. Torns en 2008 demarca las tareas

domésticas a aquellas actividades que tienen como objetivo atender y cuidar del hogar y la familia, proporcionando bienestar cotidiano a sus miembros (Torns T. , 2008)

De igual forma, León en 2013 lo define como aquel que se realiza en el hogar para mantener y reproducir la fuerza de trabajo y que incluye las prácticas de cuidado dirigidas a conservar el equilibrio afectivo y emocional de sus miembros (León M. , 2013). Así, las tareas comprendidas incluirían desde las actividades más visibles, como comprar, limpiar, preparar alimentos, cuidar y atender, a otras menos visibles, como la gestión y organización del hogar, la mediación emocional entre familiares y servicios y la representación familiar (Carrasquer et al, 1998).

Letablier (2007) por su parte, destaca que el servicio doméstico se trata de una actividad enfocada principalmente hacia la población femenina, que se concentra en la realización de tareas domésticas y familiares con el objetivo de atender a los demás miembros. Otras perspectivas más generales, han hecho alusión a las actividades de apoyo, asistencia y ayuda a las personas dependientes, entendidas como personas que no son o no pueden ser autónomas (Sarasa S. , 2000., págs. 347-378).

Según Izquierdo (Pérez Orozco, 2005), el concepto tradicional del cuidado se sustenta en los siguientes principios: i) el cuidado como una cuestión individual; ii) el cuidado basado en la dependencia, y ii) el cuidado prestado de manera unidireccional. Sin embargo, estos principios han sido cuestionados por diferentes autores, especialmente desde perspectivas de orientación crítica. (Fernández A. , 2003) (León M. , 2013)

Asimismo, el trabajo doméstico realizado por el ama de casa, como un servicio prestado al esposo, hijos y otros, y sin remuneración y como expresión amorosa de su rol en la familia, no se considera trabajo y es visto como —rol propio de las mujeres—. Por ello, las mujeres que lo hacen como ocupación principal no forman parte de la —población económicamente activa—. Ésta es la expresión más clara de la subvaloración social que acompaña al trabajo doméstico. Cuando el ama de casa delega o transfiere parte de las tareas domésticas que le han sido asignadas socialmente, por lo general en una mujer que busca una remuneración por su trabajo en casa ajena, el

trabajo doméstico se convierte en trabajo doméstico remunerado y surge la figura de la empleada doméstica (León M. , 2013)

Desde la anterior concepción, se atribuye que el servicio doméstico es ejercido por mujeres de sectores populares, lo cual aumenta y potencia su subvaloración. La presencia de mujeres de origen rural, indígena y afro descendiente es importante.

El servicio doméstico en el seno del hogar se constituye en una relación entre mujeres, es decir, entre empleada-patrona. Esto supone una asimetría de poder que da paso a relaciones contradictorias entre mujeres y entre clases sociales diferentes (Boris E & Nadasen, 2008); (Estey K. , 2011); (Hsuan et al, 2018)

Por otra parte, el panorama internacional sobre la regulación del trabajo doméstico está cambiando drásticamente. Es por esto, que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el histórico trabajo decente para el hogar en 2011 a través del Convenio de núm. 189 y la Recomendación núm. 201 (Mantouvalou, 2006); (Tomei M, 2011). Según este convenio, las normas mínimas del convenio son los derechos básicos del trabajador doméstico, información sobre términos y condiciones de empleo, horas de trabajo, remuneración, seguridad y salud ocupacional, seguridad social, normas relativas a los niños trabajadores domésticos, normas con respecto a los trabajadores internos, las normas relativas a los trabajadores domésticos migrantes, las medidas de las agencias de empleo privadas que se implementarán, la solución de controversias, las quejas y la ejecución (Boris E & Nadasen, 2008); (Estey K. , 2011); (Hsuan et al, 2018)

Bajo el anterior convenio, cada país miembro debería tomar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos sean libres de llegar a un acuerdo con su empleador o posible empleador sobre si residir o no en el hogar; y si residen en el hogar no están obligados a permanecer en el hogar o con miembros del hogar durante períodos de descanso diario o semanal o vacaciones anuales; y tienen derecho a conservar en su poder sus documentos de viaje y de identidad. Enmarcando con esto, el ejercicio de la autonomía de los trabajadores domésticos (Blackett A. , 2012).

A través del Convenio 189, la OIT dio el primer paso para iniciar con la consolidación de un sistema de normas a un área de trabajo hasta ahora considerada en un importante número de países dentro de la economía informal, lo que supone la dignificación con carácter universal de un trabajo tradicionalmente ejercido por los sectores más vulnerables de la población; mujeres, niños y trabajadores migrantes (Organización Internacional del Trabajo, 2011) (Blackett A. , 2012).

Con este, se buscó garantizar, para los trabajadores/as domésticos, dos planos de protección en la relación de trabajo: los derechos fundamentales, ligados a la libertad y dignidad de la persona, y los derechos básicos laborales y de seguridad social, garantizando su cumplimiento mediante un sistema de protección judicial y control administrativo. No obstante, el alcance y efectividad real de esta norma internacional va a depender en gran medida de lo que pueda -o quiera - hacer el legislador nacional, en este punto condicionado y justificado por la propia naturaleza, evidentemente especial (Muñoz, El trabajo doméstico, ¿último eslabón en la cadena de los derechos humanos de los trabajadores? Su regulación en el Convenio n. 189 de la OIT, 2014); (Husni L & Suryani, 2018)

Por otra parte, estudios históricos que se remontan a los inicios de trabajo doméstico en América Latina, revelan que esta división del trabajo llegó a la región con los conquistadores españoles y se mantuvo durante toda la era colonial (Kuznesof E. , 1993, págs. 1492-1980.). El hecho de tener sirvientes realizando varias tareas de la familia, el mantenimiento entre otras, agregando a ello que la reproducción era relativamente común entre los españoles, se agregaron otras costumbres ya establecidas en las colonias, otorgando un cierto estatus a las familias.

Al mismo tiempo, aunque la composición racial de los sirvientes variaba con la mezcla étnica en cada país, las mujeres indígenas fueron con mayor frecuencia sirvientas y se les pagó menos (Kuznesof E. , 1993, págs. 1492-1980.). Además, una mujer tendía a estar confinada al ámbito doméstico, y esto le otorgaba respetabilidad en el sentido de que un hombre era responsable de ella y la protegía. Por el siglo XIX el papel de la mujer se naturalizó como la responsabilidad del cuidado de los miembros

del grupo doméstico y las tareas básicas de reproducción. Se puede observar una especialización de tareas, por ejemplo, en casos en los que familias enteras formaban parte del servicio doméstico de los hogares de la élite: los maridos eran porteros, cocheros y jardineros, las esposas y las hijas eran mucamas, y los hijos servían como recados. (Kuznesof E. , 1993, págs. 1492-1980.)

En Colombia por su parte, las modalidades en que se da el trabajo doméstico remunerado históricamente son dos: la empleada interna, que vive en el hogar de los patrones y la empleada externa o por días, que vive fuera del hogar patronal y va sólo durante la jornada laboral pudiendo trabajar para varias patronas simultáneamente (Rojas & Toledo, 2018). Sin embargo, la falta de seguridad social, es una de las grandes problemáticas que enfrenta esta ocupación en el país y que además propicia el aumento de la informalidad. Para esta labor, la informalidad es casi universal y la exigencia de la cobertura en seguridad social y el pago de otros beneficios prestacionales, ha sido una de las principales demandas de los trabajadores del hogar organizadas en defensa de sus derechos (León M. , 2013); (Suleman F & Figueiredo, 2018, pág. 157).

En términos generales, la informalidad sigue siendo una de las maneras más recurrentes de generar sustento económico para las familias, es una relación directa hacia no poder contar con un sistema de seguridad social integral, ni con una serie de derechos relativos al trabajo digno (Navas-Camargo F. & Cubides Cárdenas, 2018, págs. 261-280.)

- **Inclusión en el núcleo de la reclamación de derechos humanos de los trabajadores domésticos**

En un marco de la cooperación y convivencia pacífica a nivel mundial, se vio necesario la creación e implementación de mecanismos de protección que iniciaron con la Carta de las Naciones Unidas y posteriormente se universalizaron a través de la Declaración de los Derechos Humanos, con los cuales se promulgó la libertad e igualdad de todos los seres humanos. Asimismo, estos derechos se ajustaron a las particularidades y contextos de cada continente, con el propósito de que ningún derecho

sea desprotegido, desmejorado o desconocido, sino por el contrario, sea protegido, mejorado y conocido por toda la comunidad interna de cada país (Cubides, 2013).

En materia de derecho laboral, el mayor desarrollo se impulsó a partir de la Primera Guerra Mundial. Con este suceso se comenzaron a regular leyes a nivel mundial sobre: trabajo de niños y mujeres, jornadas de trabajo, accidentes del trabajo, convenciones colectivas, seguro social obligatorio, salarios mínimos, subsidios familiares, vacaciones pagadas, entre otros (Zapata, 2014). Además de crearse hacia 1919 la Organización Internacional para el Trabajo –OIT-; quien se ocuparía de las relaciones laborales y la protección de los trabajadores.

En Colombia el desarrollo del derecho laboral, dio sus primeros pasos con la Ley 10 de 1934 como respuesta a las necesidades del gobierno por aliviar las presiones de los grandes grupos de trabajadores sindicalizados, quienes reclamaban una normatividad laboral que realmente respondiera a los posibles abusos y restricciones de los empleadores a sus empleados. Al respecto, Lamo 2016 argumenta que históricamente en Colombia, la regulación laboral ha obedecido a un mecanismo que busca evitar el conflicto y las manifestaciones de los trabajadores, así como también ejerce control social de la población (Lamo, 2016).

Posteriormente, la expedición del Decreto Ley 2663 de 1950, representa un gran avance en la historia de la normatividad laboral colombiana, debido a que con esta el trabajo adquiere la suficiencia y consideración necesaria para hacerse merecedor de todo un código que lo normativice (Espinel, 2016).

Sin embargo, solo hasta el siglo XX se dio legitimidad completa y aplicación a las normas laborales, adaptando las nacionales ya promulgadas e incorporando una serie de tratados y convenios internacionales (convenios 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182 de la OIT), que buscaban la Libertad de Asociación y Derecho de Asociación Sindical, el Derecho de Negociación Colectiva y Huelga, la Eliminación de Trabajo Forzado, las Protecciones laborales para niños y jóvenes y la Eliminación de Discriminación Laboral en la Constitución de 1991 a través de los artículos 59, 93 y 94; con los cuales se otorgaron a los tratados internacionales el status constitucional (Cubides, 2013).

Asimismo, el sistema laboral colombiano cuenta con unos principios de carácter universal, irrenunciables, inmutables e inherentes a la condición humana, por lo que la Corte Constitucional a través de los artículos 25, 39, 48, 53 y 55 de la Constitución Política consagra dentro de los derechos fundamentales que el trabajo es un derecho y una obligación social. Adicionalmente, establece que el trabajo goza de la especial protección del Estado, aclarando que esta protección se debe dar en todas sus modalidades, es decir, sin importar qué tipo de labor se esté desempeñando. Además, advierte que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Bajo este precepto y tras la expedición de la Constitución Política de 1991, el panorama no era muy diverso para los trabajadores domésticos, ya que como lo resalta Barrera en 2017, el servicio doméstico ha sido con reiteración un elemento de difícil aceptación por parte del Estado, toda vez que las personas que ofrecen este tipo de servicio se encuentran en condiciones de vulnerabilidad y simplemente se les ha tratado como personas necesitadas de una retribución por un trabajo que no requiere de ningún tipo de conocimiento o preparación especial (Barrera D. , 2017). Por ende, eran permisivos ciertos exabruptos, diferenciaciones y limitaciones a los derechos laborales de las personas que ejercen este tipo de oficio, consideración que llama poderosamente la atención a la luz de la premisa de la Constitución Política de 1991 que se supone garante de los derechos fundamentales de todos los ciudadanos, sin distinción.

Por ello, tampoco es de extrañar que fuera necesario un pronunciamiento internacional en el marco de la OIT (C-189 de 2011), para que este tipo de oficio pudiera finalmente ser reconocido en igualdad de condiciones por todos los establecimientos del Estado, incluida la Corte Constitucional, cuyo criterio estaba sesgado precisamente por los antecedentes y criterios que critica y ataca el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Para Colombia al menos en materia legal, con la entrada en vigencia y funcionamiento de la Corte Constitucional, se abrió la puerta para equilibrar y abogar por los derechos de los trabajadores domésticos en aras de la protección constitucional y laboral de los que son sujetos.

▪ Seguridad social y el trabajo doméstico

En virtud del principio de igualdad y no discriminación, los trabajadores domésticos deben gozar de todos los derechos otorgados y protegidos al resto de trabajadores alrededor del mundo. Sin embargo, al caracterizarse esta labor por ser invisible y desvalorizada económica y socialmente, no ha sido objeto de una normativa especial dirigida a equiparar sus condiciones y protección de sus derechos laborales y dentro de éstos su derecho a la seguridad social.

Desde la OIT durante la segunda mitad del siglo XX fue que, a través de distintos Convenios sobre la protección del derecho a la seguridad social, se incluyeron o derogaron las exclusiones a los trabajadores domésticos, exclusiones que se habían consignado de manera explícita o implícita, en las décadas anteriores. De allí que, la aprobación del Convenio 189 y su respectiva recomendación constituye un logro en el largo proceso por el reconocimiento de los derechos de los trabajadores de este sector. Este mismo reconoce la necesidad de legislar en favor de la protección de los derechos de estos trabajadores tomando en cuenta las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico; destacando dentro del grupo de derechos concedidos a esta población, el derecho a la seguridad social.

En Colombia, el sistema de seguridad social aparece con la Ley 14 de 1882 del Congreso de los Estados Unidos de Colombia, en la que se fijan ciertas reglas generales sobre la concesión de pensiones y posteriormente con la Ley 50 de 1886 se fijan reglas generales sobre concesión de pensiones y jubilaciones. Posterior a las leyes nombradas, surge la Ley 82 de 1912 por la cual se establece la caja de auxilios, la Ley 57 de 1915 sobre las reparaciones por accidentes de trabajo, modificado por los artículos 5 de la Ley 32 de 1922 y 9 de la Ley 133 de 1931, en donde se definía el accidente de trabajo como un suceso imprevisto y repentino sobrevenido por causa y con ocasión del trabajo, y que produce en el organismo de quien ejecuta un trabajo por cuenta ajena una lesión o una perturbación funcional permanente o pasajera, todo sin culpa del

obrero y al concepto de patrono como toda persona, natural o jurídica, dueña de las industrias, obras o empresas.

En la Ley 75 de 1925, se regula sobre el sueldo de retiro para oficiales del ejército y se dictan algunas disposiciones sobre pensiones militares; el Decreto 1824 de 1965 señaló, entre otras disposiciones que: —los trabajadores que ingresen a empresas sujetas al régimen del seguro social con posterioridad a la vigencia del seguro de invalidez, vejez y muerte, deberán ser inscritos por sus patronos dentro de los siete (7) días siguientes a su ingreso. Pasado este lapso sin que se haya hecho la afiliación, el trabajador podrá hacerlo personalmente en las oficinas del seguro (Decreto 824, 1988).

Hacia 1946, se presenta un hito en materia de seguridad social al crearse a través de la Ley 90, el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (Ley marco de la seguridad social en Colombia). Con esta, la afiliación al sistema de seguridad social se hacía casi obligatoria sin importar la calidad de trabajador (público o privado), por lo que se podría concluir que esta ley debía ser aplicable para los trabajadores domésticos, en razón a que no se hizo distinción de labor por parte de la ley. Sin embargo, la realidad es que a esta clase de trabajadores nunca se les brindó o cubrió de manera real y efectiva los derechos a la seguridad social.

Posterior a la ley 90 se expide el Decreto 433 de 1971 y el Decreto 2148 de 1992, por medio de la cual reorganiza el instituto Colombiano de los Seguros Sociales; la Ley 56 de 1973 por el cual se dictaron algunas disposiciones sobre el subsidio familiar, entendido este como una prestación social pagadera en dinero, en especie o en servicios, y su objetivo es favorecer la integración y el fortalecimiento económico, moral y cultural de la familia como núcleo básico de la sociedad.

Asimismo, el Decreto 1650 de 1977, en concordancia con el Decreto 758 de 1990 manifestó que eran afiliados al régimen de los Seguros Sociales Obligatorios, los trabajadores nacionales y extranjeros que presten sus servicios a patronos particulares mediante contrato de trabajo o de aprendizaje.

Finalmente se tiene la Ley 71 de 1988 por medio de la cual se expiden normas sobre pensiones creando la pensión de jubilación por aportes, permitiendo la acumulación del tiempo servido al Estado y al sector privado, y se dictan otras disposiciones, la cual, posteriormente fue reglamentada por el Decreto Nacional 1073 de 2002.

Por otra parte, a nivel constitucional en Colombia, el derecho a la seguridad social está consagrado a través del artículo 48 que lo establece como un derecho irrenunciable que tiene toda persona y que es brindado como un servicio público obligatorio por parte del Estado. Además, con el artículo 53 de la Constitución Política se garantiza que la seguridad social es uno de los principios mínimos fundamentales de la relación laboral.

De igual forma, según el Consejo Económico, Social y Cultural de las Naciones Unidas en 2008 a través de la Observación General N° 19, argumenta que, el derecho a la seguridad social incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular contra a) la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención de salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo (ONU, 2008)

En suma, es claro que existe una relación estrecha entre el derecho a la seguridad social para los trabajadores domésticos, en especial los derechos pensionales y el derecho fundamental al mínimo vital, más aun, cuando se trata de personas que se encuentran en estado de indefensión y son destinatarias de una especial protección constitucional. Por lo anterior hay que manifestar, que bajo esta normatividad no existe porque no podía serlo, una discriminación entre los derechos de los trabajadores del servicio doméstico respecto de los derechos de los demás trabajadores, por lo tanto, las reclamaciones de las prestaciones sociales derivadas de sus relaciones laborales son claramente exigibles sin diferencia alguna, bajo este mismo argumento en 2014 la Corte Constitucional a través de la sentencia C-841 manifestó:

“...Las personas incorporadas al servicio doméstico deben gozar de los mismos derechos que los demás trabajadores. En este orden de ideas, el servicio debe

desarrollarse en condiciones dignas y justas y son aplicables en este ámbito los principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53, tales como la existencia de una remuneración adecuada, mínima y móvil; la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos definidos en las normas laborales, la aplicación del principio de favorabilidad en la interpretación y aplicación de las fuentes del derecho laboral y la primacía de la realidad sobre las formalidades pactadas por los contratantes, entre otros (Corte Constitucional, 2014)”.

En efecto, aun cuando un sistema jurídico como el colombiano prevea la plena aplicación de principios mínimos del derecho al trabajo y las prestaciones asociadas a la seguridad social para las trabajadoras domésticas, el cumplimiento efectivo de estas obligaciones supone retos especiales para la sociedad y las autoridades del trabajo administrativas y judiciales. Es por esto que la agenda en favor del derecho a la seguridad social ha constituido el punto principal o priorizado en espacios de discusión sobre la extensión de la cobertura de la seguridad social, las políticas, los servicios sociales, constituyéndose también en tema central de declaraciones, acuerdos e iniciativas legislativas de los últimos años.

2.1.2. Bases Investigativas

2.1.2.1. Antecedentes Históricos

Históricamente, el servicio doméstico se ha visto como una forma de trabajo dependiente y no autónoma, que hasta el siglo XX constituyó una vía laboral que agrupó a una mayor proporción de la población femenina. Esta actividad laboral, se desempeñaba a través de tres papeles distintos: el trabajador satisfacía unas determinadas necesidades materiales, como la compra y elaboración de alimentos, limpieza y el mantenimiento de la vivienda; se encargaba del cuidado de los niños y se ocupaba de la realización de múltiples servicios que contribuían a elevar el nivel de vida y el bienestar de los beneficiarios (Mirás, 2005. , págs. 27, 197-221)

Sin duda, el trabajo doméstico es un aspecto central en la vida de las personas, tan relevante que llega a ser un elemento clave para garantizar el bienestar social (Torns T. , 2008) Y solo hace apenas un siglo, se encontraba entre las actividades ocupacionales con mayor demanda laboral en los países occidentales (Mirás, 2005. , págs. 27, 197-221)

A pesar de ser una tarea compleja e imprescindible, el trabajo doméstico es percibido a menudo como un trabajo desprestigiado que nadie desea realizar, a consecuencia de esto, esta ocupación ha sido tratada como un conjunto de tareas relegadas a lo invisible, escondida y dadas por hechas a nivel social (Vega, 2009). Estas características, junto con las continuas transformaciones sociales, plantean dificultades incluso para delimitar qué elementos se consideran trabajo doméstico y de cuidados.

Es por el anterior motivo, que la construcción de la conceptualización de trabajo doméstico como ámbito laboral, se ha desarrollado de forma más tardía que la de otros sectores debido a su peculiar posicionamiento en la estructura social. Sus derechos sociales se desarrollaron con más de cincuenta años de retraso con respecto al de los trabajadores en su conjunto (Díaz M. , 2016)). Precisamente, es este desarrollo tardío quien convierte a esta ocupación en invisible y la clasifica como actividad poco valorada y con menor fuerza para su reconocimiento social, ya que su universalidad se equipara con la idea de su posible realización por parte de cualquier persona que lo requiera (Pérez S. , 2011, págs. 23, 137-165.).

Hay razones objetivas que explican la resistencia histórica del ordenamiento laboral a entrar en el hogar, desde el surgimiento del Derecho de Trabajo como respuesta al conflicto obrero organizado, de forma colectiva, en torno a las empresas. Pero en el empleo doméstico ni hay empresas, ni hay un empresario en sentido tradicional y tampoco hay un conflicto que pueda manifestarse a través de las formas clásicas de lucha obrera. El trabajo doméstico está aislado en el hogar, no se organiza colectivamente, ni los trabajadores domésticos militan normalmente en las organizaciones sindicales, que no pueden desarrollar su acción en el marco del hogar.

Esto no significa que no haya conflicto de intereses entre empleador y empleado; pero este conflicto no se regula a través de dos mecanismos esenciales en el ámbito laboral: la negociación colectiva y el conflicto colectivo (Desdentado, 2016)

Bajo las condiciones mencionadas anteriormente, el trabajo doméstico se encuentra dentro de un grupo que incorpora todas las relaciones laborales de carácter especial. Estas relaciones presentan algunas características que las diferencian de una relación laboral común; ya sea por lo específico del lugar en el que se prestan los servicios, o porque el sistema de trabajo y de organización es diferente o, en general, porque dentro de sus componentes esenciales se pueden encontrar diferencias notables, respecto a la habitual forma de prestación de servicios laborales (Pérez S. , 2011, págs. 23, 137-165.).

Si bien, el trabajo doméstico cuenta con una regulación especial que contempla importantes especialidades en su régimen jurídico con respecto al resto de trabajadores ordinarios (Lóyzaga, 2014, págs. 87., 351-382.), los cambios y las heterogeneidades que se están produciendo en la organización y la distribución de las tareas domésticas, pone en evidencia la necesidad de profundizar en el significado que este concepto tiene para las personas que lo desarrollan a través de diversos roles, cuestión necesaria para entender la reiterada infravaloración que comporta tanto para quien desempeña estas tareas como para quien se beneficia de ellas (Torns T. , 2008)

Entre las múltiples transformaciones sociales que se están dando en la actualidad, cabe destacar las transformaciones en la organización y distribución de las tareas domésticas. Tradicionalmente, este tipo de tareas se impuso, desde un sistema patriarcal, bajo un modelo en el que las mujeres eran las responsables de la actividad doméstica, mientras que los hombres se responsabilizaban de la actividad laboral remunerada. (Carrasco, 2011)

En cuanto al concepto de trabajo doméstico, se puede decir que no existe consenso ni en cuanto a su contenido ni en cuanto a su valor. Torns en 2008 demarca las tareas domésticas a aquellas actividades que tienen como objetivo atender y cuidar del hogar y la familia, proporcionando bienestar cotidiano a sus miembros (Torns T. , 2008)

De igual forma, León en 2013 lo define como aquel que se realiza en el hogar para mantener y reproducir la fuerza de trabajo y que incluye las prácticas de cuidado dirigidas a conservar el equilibrio afectivo y emocional de sus miembros (León M. , 2013)

De esta forma, las tareas comprendidas incluirían desde las actividades más visibles, como comprar, limpiar, preparar alimentos, cuidar y atender, a otras menos visibles, como la gestión y organización del hogar, la mediación emocional entre familiares y servicios y la representación familiar (Carrasquer, 1998)

Letablier (2007) por su parte, destaca que el servicio doméstico se trata de una actividad enfocada principalmente hacia la población femenina, que se concentra en la realización de tareas domésticas y familiares con el objetivo de atender a los demás miembros. Otras perspectivas más generales, han hecho alusión a las actividades de apoyo, asistencia y ayuda a las personas dependientes, entendidas como personas que no son o no pueden ser autónomas. (Sarasa S. , 2000)

Según (Pérez O. A., 2005), el concepto tradicional del cuidado se sustenta en los siguientes principios: i) el cuidado como una cuestión individual; ii) el cuidado basado en la dependencia, y iii) el cuidado prestado de manera unidireccional. Sin embargo, estos principios han sido cuestionados por diferentes autores, especialmente desde perspectivas de orientación crítica (Fernández A. , 2003)

Asimismo, el trabajo doméstico realizado por el ama de casa, como un servicio prestado al esposo, hijos y otros, y sin remuneración y como expresión amorosa de su rol en la familia, no se considera trabajo y es visto como —rol propio de las mujeres—. Por ello, las mujeres que lo hacen como ocupación principal no forman parte de la —población económicamente activa—. Ésta es la expresión más clara de la subvaloración social que acompaña al trabajo doméstico. Cuando el ama de casa delega o transfiere parte de las tareas domésticas que le han sido asignadas socialmente, por lo general en una mujer que busca una remuneración por su trabajo en casa ajena, el trabajo doméstico se convierte en trabajo doméstico remunerado y surge la figura de la empleada doméstica (León M. , 2013)

Desde la anterior concepción, se atribuye que el servicio doméstico es ejercido por mujeres de sectores populares, lo cual aumenta y potencia su subvaloración. La presencia de mujeres de origen rural, indígena y afrodescendiente es importante. El servicio doméstico en el seno del hogar se constituye en una relación entre mujeres, es decir, entre empleada-patrona. Esto supone una asimetría de poder que da paso a relaciones contradictorias entre mujeres y entre clases sociales diferentes (Estey K. , 2011).

Por otra parte, el panorama internacional sobre la regulación del trabajo doméstico está cambiando drásticamente. Es por esto, que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el histórico trabajo decente para el hogar en 2011 a través del Convenio de núm. 189 y la Recomendación núm. (Tomei, 2011). Según este convenio, las normas mínimas del convenio son los derechos básicos del trabajador doméstico, información sobre términos y condiciones de empleo, horas de trabajo, remuneración, seguridad y salud ocupacional, seguridad social, normas relativas a los niños trabajadores domésticos, normas con respecto a los trabajadores internos, las normas relativas a los trabajadores domésticos migrantes, las medidas de las agencias de empleo privadas que se implementarán, la solución de controversias, las quejas y la ejecución (Oelz, 2014)

Bajo el anterior convenio, cada país miembro debería tomar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos sean libres de llegar a un acuerdo con su empleador o posible empleador sobre si residir o no en el hogar; y si residen en el hogar no están obligados a permanecer en el hogar o con miembros del hogar durante períodos de descanso diario o semanal o vacaciones anuales; y tienen derecho a conservar en su poder sus documentos de viaje y de identidad. Enmarcando con esto, el ejercicio de la autonomía de los trabajadores domésticos (Blackett A. , 2012, págs. 106, 778-794)

A través del Convenio 189, la OIT dio el primer paso para iniciar con la consolidación de un sistema de normas a un área de trabajo hasta ahora considerada en un importante número de países dentro de la economía informal, lo que supone la dignificación con carácter universal de un trabajo tradicionalmente ejercido por los

sectores más vulnerables de la población; mujeres, niños y trabajadores migrantes (OIT, Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos C-189., 2011). Con este, se buscó garantizar, para los trabajadores/as domésticos, dos planos de protección en la relación de trabajo: los derechos fundamentales, ligados a la libertad y dignidad de la persona, y los derechos básicos laborales y de seguridad social, garantizando su cumplimiento mediante un sistema de protección judicial y control administrativo. No obstante, el alcance y efectividad real de esta norma internacional va a depender en gran medida de lo que pueda -o quiera - hacer el legislador nacional, en este punto condicionado y justificado por la propia naturaleza, evidentemente especial (Muñoz, . El trabajo doméstico, ¿último eslabón en la cadena de los derechos humanos de los trabajadores? Su regulación en el Convenio n. 189 de la OIT, 2014, págs. 5-15, 20)

Por otra parte, estudios históricos que se remontan a los inicios de trabajo doméstico en América Latina, revelan que esta división del trabajo llegó a la región con los conquistadores españoles y se mantuvo durante toda la era colonial (Kuznesof E. , 1993). El hecho de tener sirvientes realizando varias tareas de la familia, el mantenimiento entre otras, agregando a ello que la reproducción era relativamente común entre los españoles, se agregaron otras costumbres ya establecidas en las colonias, otorgando un cierto estatus a las familias. Al mismo tiempo, aunque la composición racial de los sirvientes variaba con la mezcla étnica en cada país, las mujeres indígenas fueron con mayor frecuencia sirvientas y se les pagó menos

Además, una mujer tendía a estar confinada al ámbito doméstico, y esto le otorgaba respetabilidad en el sentido de que un hombre era responsable de ella y la protegía.

Por el siglo XIX el papel de la mujer se naturalizó como la responsabilidad del cuidado de los miembros del grupo doméstico y las tareas básicas de reproducción. Se puede observar una especialización de tareas, por ejemplo, en casos en los que familias enteras formaban parte del servicio doméstico de los hogares de la élite: los maridos eran porteros, cocheros y jardineros, las esposas y las hijas eran mucamas, y los hijos servían como recados. (Kuznesof E. , 1993)

En Colombia por su parte, las modalidades en que se da el trabajo doméstico remunerado históricamente son dos: la empleada interna, que vive en el hogar de los patrones y la empleada externa o por días, que vive fuera del hogar patronal y va sólo durante la jornada laboral pudiendo trabajar para varias patronas simultáneamente (Rojas & Toledo, 2018). Sin embargo, la falta de seguridad social, es una de las grandes problemáticas que enfrenta esta ocupación en el país y que además propicia el aumento de la informalidad. Para esta labor, la informalidad es casi universal y la exigencia de la cobertura en seguridad social y el pago de otros beneficios prestacionales, ha sido una de las principales demandas de los trabajadores del hogar organizadas en defensa de sus derechos (Suleman, 2018)

En términos generales, la informalidad sigue siendo una de las maneras más recurrentes de generar sustento económico para las familias, es una relación directa hacia no poder contar con un sistema de seguridad social integral, ni con una serie de derechos relativos al trabajo digno (Navas-Camargo, 2018).

2.1.2.2. Antecedentes Investigativos

A nivel internacional

Desde el contexto internacional se toman como referencias o antecedentes investigativos, los que se describen a continuación:

Inicialmente, se consultó el artículo de reflexión realizado en el año 2019 por María José Rodríguez Crespo denominado La contratación irregular de los empleados del servicio del hogar familiar; en el cual determinó que la precariedad laboral que caracteriza el trabajo doméstico tiene en la contratación irregular de los empleados/as de hogar uno de sus pilares. El ingreso irregular en el mercado laboral se está viendo favorecido por la aparición de nuevos agentes implicados en la contratación de estos trabajadores que, en ocasiones, actúan al margen de la legalidad. (Crespo, 2019.) .

Igualmente, se revisó el proyecto de investigación llevado a cabo en el año 2018 por Diana Rebeca Alvarado García y Adriana Valeria Arámbulo Lindao; titulado Análisis

socioeconómico del trabajo doméstico remunerado en el barrio centenario en la parroquia Ximena del Cantón Guayaquil provincia del Guayas. En el mismo se concluyó que el 96% de las trabajadoras domésticas remuneradas se encuentran afiliadas al IESS y perciben el salario básico unificado, y a su vez cuentan con un contrato de trabajo firmado por el patrono/empleador, sin embargo en la realidad no existe el contrato físico, las trabajadoras domésticas consideran que esa afiliación representa su contrato; también se comprobó que la gran mayoría reciben los beneficios de ley como décimos tercero, décimo cuarto, vacaciones; pero las horas extras son lo menos remunerado, debido a que muchas veces las trabajadoras suelen extender sus horas de trabajo adicional a las ocho horas laborables para culminar sus actividades tales como: lavado, planchado, limpieza de casa y cuidado de los niños.

Con respecto a la flexibilidad laboral, se pudo evidenciar que si existe; es decir, que las trabajadoras pueden trabajar en algunos lugares debido a que se desempeñan en sus labores por horas, sin embargo, la mayoría prefiere trabajar en un solo lugar porque pueden gozar de la respectiva afiliación a tiempo completo y los beneficios derivados de ello, en cambio si trabajan en algunas casas por lo general no son afiliadas al laboral en jornadas de medio tiempo y tiempo parcial, es por esta razón es que la mayoría de las trabajadoras encuestadas solo laboran en una sola casa (Lindao, 2018)

De la misma manera, en la investigación realizada en el año 2017 por Francisca Pereyra relacionada con las Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes; se evidenció que en la última década, Argentina ha implementado una serie de políticas tendientes a mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas e incluirlas en el marco de la protección social. A la reparación histórica que implica la sanción de la nueva ley del sector (Ley 26.844 “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”), se le han sumado campañas de información e incentivos fiscales que buscaron promover el registro. Si bien se han observado avances significativos en la materia, todavía persiste una mayoría de trabajadoras no registradas.

En este orden de ideas, los resultados demostraron las dificultades que experimentan las trabajadoras –particularmente las no registradas– para hacer valer sus derechos. No obstante, y de manera promisorio, también se destaca que las políticas implementadas en los últimos años han logrado instalar el tema del registro en el discurso de empleadas y empleadoras. El análisis de los argumentos y de las prácticas que se desarrollan en torno al tema de la formalización laboral –así como de los obstáculos, los temores y las expectativas que esta genera– busca proveer de elementos para nutrir la continuidad de las intervenciones públicas en la materia. (Pereyra, 2017.)

Continuando con los antecedentes investigativos a nivel internacional, otro trabajo consultado del año 2016; fue el de la Organización Internacional del Trabajo, a través del Departamento de Protección Social en colaboración con el Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo, que titularon: Protección social del trabajo doméstico Tendencias y estadísticas. En dicho estudio concluyeron que de un total de 163 países analizados, 70 de ellos han incorporado previsiones legales para dar protección social al trabajo doméstico; pese a los progresos observados a nivel mundial, existe todavía un déficit considerable en términos de la cobertura efectiva. Los mayores déficits en materia de cobertura de la seguridad social del trabajo doméstico se concentran en los países en desarrollo – principalmente en África y Asia, en los cuales solo una reducida cantidad de casos incluyen dicho sector de actividad en la cobertura legal. Aunado a ello, las regiones en desarrollo concentran la mayor parte del trabajo doméstico a nivel mundial, principalmente Asia y América Latina, pero la falta de cobertura afecta también a los países desarrollados, especialmente a aquellos donde el trabajo doméstico migrante tiene una presencia significativa. (Organización Internacional del trabajo, 2016.)

Otro referente internacional del año 2015 considerado como antecedente significativo, fue el de Ana María Chicaiza Guamo; denominado Necesidad de establecer una jornada máxima de trabajo para las trabajadoras de servicio doméstico, que laboran bajo la modalidad puertas adentro. Esta investigación reveló que la ausencia de protección social frente a las violaciones de la normativa laboral, es un

vacío generalizado, aun cuando los servicios de inspección prevén acciones de control, estos son sumamente precarios por falta de formación del personal encargado de estas tareas y los insuficientes recursos personales.

También que el trabajo doméstico es visto más como una servidumbre que como un oficio; las personas que laboran en este sector son más vulnerables frente a la explotación y discriminación por parte de los empleadores. La ignorancia en algunos casos, y la necesidad de contar con un trabajo son factores que influyen en la gran mayoría negativamente en los empleadores, pues se aprovechan de la necesidad de las trabajadoras; sin embargo ahora se cuenta con instituciones de gobierno que permiten el acercamiento y denuncia de actos de aprovechamiento por parte de los patronos y que además evitan situaciones como la del acoso sexual en especial hacia las mujeres, que en muchas ocasiones deben someterse a los deseos de los hombres quienes las han contratado. (Chicaiza, 2015)

Y para finalizar los antecedentes investigativos internacionales de este estudio, se tuvo en cuenta del año 2015 el realizado por Maite Reyes Sierra; que tituló Identidad laboral en el empleo doméstico. En el mismo concluyó que: a pesar de ser subvaloradas, las empleadas domésticas poseen un relato y significación de sí, han construido un rol empleo e identificado la importancia de él. Se reconoce una opinión social sobre ellas ligada a la diada simbólica de higiene/suciedad que marca un tipo de estructura asociada a la identidad laboral doméstica y que se acrecienta al ser realizada por una mujer pobre.

Esto implica que la empleada doméstica es reconocida como una trabajadora y que realiza actividades que la mayoría no quiere hacer ni referirse, instalando una subvaloración desde las asociaciones materiales y nociones imaginarias. Igualmente, el empoderamiento que identifican las empleadas domésticas se desarrolla a partir del conocimiento y la experiencia que han aprendido a lo largo de sus años de trabajo y que les permite incluirse en la toma de decisiones del hogar, estableciendo normas, orden y jerarquías complejas que giran y no poseen estructuras estáticas.

En definitiva, la identidad laboral del empleo doméstico se mueve en una estructura de género y de clase marcada fuertemente en la biografía de las trabajadoras. (Reyes, 2015)

A nivel nacional

Los principales referentes a nivel nacional considerados en la presente investigación, son los siguientes:

La investigación desarrollada en el año 2018 por Andrea Posada Suarez, que tituló disposición a pagar por el servicio de empleadas domésticas de la empresa Clean Plus en el Municipio de Rionegro Antioquia, sector Valle de San Nicolás; demostró que la investigación fue de naturaleza cuantitativa y de carácter descriptivo con una población de 100 transeúntes, que a su vez representa el tamaño de muestra elegido con 73 personas encuestadas en total.

Al realizar el análisis con respecto a la información recopilada y comparada con el apoyo teórico, los resultados obtenidos muestran que se adquieren servicios de este tipo con frecuencia, sin embargo, el factor confianza sigue siendo clave a la hora de elegir el servicio de empleadas domésticas, por tal razón el público objetivo se encuentra dispuesto a pagar un precio más alto precisamente por obtener un servicio doméstico basado en la confianza y como ventaja competitiva se evidencia que muchos de ellos dicen no tener un servicio con tales características actualmente, aunque el margen de respuestas son un poco estrechas, no se identifica un margen alto de competencia fuerte para la empresa Clean Plus en dicho mercado. (Posada, 2018).

En la misma vía se examinó el estudio de Margarita Rosa Betancourt Rodríguez y Andrea Núñez Sánchez, del año 2018; cuyo título es: Percepción de los peligros y nivel de riesgo presentes en el lugar de trabajo de trabajadores del servicio doméstico en la ciudad de Bogotá; el cual evidenció que se utilizó una metodología de tipo exploratorio y cuantitativo. Bajo el diseño de una encuesta la cual fue validada por 5 expertos en Salud y Seguridad en el Trabajo, se aplicó a una muestra de 51 participantes.

El análisis de datos se hizo en el Programa Statistics Package for the Social Sciences (SPSS), utilizando el estadístico no paramétrico V de Cramer para encontrar la asociación entre las variables a estudiar, y tablas de frecuencia para describir la población y las condiciones de trabajo. En conclusión, se encuentra que los trabajadores del servicio doméstico son en su mayoría mujeres en condiciones de vulnerabilidad social, que, a pesar de la normatividad colombiana, la salud y seguridad en el trabajo en el sector sigue siendo pobre y el trabajo continúa en un estado de informalidad. Los peligros identificados como críticos por las personas entrevistadas son el biomecánico, el psicosocial y el químico. Por último, se concluye que existe asociación entre tener algunas variables del trabajo y demográficas como son el nivel de escolaridad, la edad, los descansos en la jornada laboral y la experiencia en el riesgo percibido de las tareas que llevan a cabo. (Betancourt, 2018)

También se referenció como antecedente nacional (Colombia), la investigación Análisis del sistema de seguridad y salud en el trabajo en el servicio doméstico para un conjunto residencial ubicado en la localidad de Usaquén; estudio llevado a cabo por: Joan Daney Rodríguez Mateus, Lina Marcela Jiménez Jiménez, Alexandra Murcia Blanco y Shara Alejandra Burbano Muñoz en el año 2018.

Dicha investigación concluyó que es exigencia de las leyes colombianas velar por el buen desarrollo de la salud de trabajadores y su área laboral, por lo que han otorgado algunos derechos básicos a las y los empleados domésticos, con el ánimo de garantizar desde un salario equivalente al mínimo legal vigente para esta labor de barrer, sacudir el polvo, organizar, hacer mercado, lavar la ropa, planchar, cocinar, en entre otras y tareas que se realizan en la actividad doméstica; que al igual que cualquier otro empleo u oficio ocupan un tiempo productivo de las personas que las realizan, que la mayoría de las veces es ausente de prestaciones sociales y que además, implica la exposición a una serie de riesgos laborales. La sociedad considera, erradamente esta profesión como de perfil bajo y, aunque las leyes están dadas para su obligatorio cumplimiento siempre se esgriman pretextos para incumplirlas, evadiendo los pagos que deberían recibir las domésticas por su labor.

Igualmente precisaron, que este sector asciende al 3,5% de las ocupaciones totales en el país, que son cerca de 21,5 millones (DANE, 2018), las condiciones laborales de los oficios domésticos son 9 deficitarias, a tal punto que se desconoce con exactitud los riesgos y peligros a los que se encuentran expuestos estos trabajadores que la fecha han sido excluidos normativamente si nos basamos sobre todo en la evolución de la ley del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. De esta manera, la investigación está enfocada en analizar la situación de la seguridad y la salud en el trabajo en el sector doméstico actual en Colombia, con el fin de aportar ideas para su mejoramiento y control al mismo tiempo que contribuir en el aumento de la calidad de vida de las personas que dedican su vida a esta labor. (Rodríguez, 2018)

Paralelamente se consultó el trabajo titulado Evolución de las garantías de derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Colombia a partir del año 2014 en el marco de la transnacionalización del campo jurídico; realizado por Carolina Andrea Lora Sotelo, en el año 2018. Santafé de Bogotá, Colombia; la investigación determinó que en Colombia se ha constituido el sistema de gobierno global, como una estrategia o herramienta útil para superar dichos problemas ocasionados por la globalización, en donde desempeñan un rol importante las organizaciones de la sociedad civil.

A esto, se ha sumado el derecho internacional, debido a que en éste se crean principios y reglas que determinan los derechos y deberes de los Estados, los cuales requieren de su cumplimiento a nivel interno, a fin de que se cumplan las funciones para las que ha sido diseñado el derecho; tal como se demanda el cumplimiento por parte de los Estados, del derecho laboral, regulado a nivel global (por medio de la Organización Internacional del Trabajo y de los instrumentos pertenecientes al régimen internacional de los derechos humanos) con el objetivo de evitar violaciones de derechos humanos.

Esto, dado que la labor del trabajo doméstico ha sido subvalorada en la sociedad y sus trabajadoras (alrededor del 95% en el país) se han categorizado entre los grupos más vulnerables. En virtud de lo cual, tienden a ser contratadas en condiciones precarias y, por consiguiente, a padecer la violación de sus derechos laborales.

Sin embargo, así como dicha situación ha incrementado, también lo han hecho las distintas acciones de las trabajadoras domésticas a través de la conformación de movimientos sociales transnacionales en el marco de los procesos de la globalización (evidenciado en el ejercicio del derecho colectivo; es decir, principalmente en el derecho de asociación sindical), con el propósito de exigir sus demandas y el respeto y/o garantía de sus derechos tanto a nivel nacional como global. (Lora, 2018)

Dentro del mismo contexto, se analizó el estudio sobre Evolución normativa del trabajo doméstico en Colombia, Artículo de Reflexión elaborado como trabajo de grado por Diana Marcela Barrera Londoño; Santafé de Bogotá D.C. Año 2017; en el mismo se precisó que el servicio doméstico, trabajo que se ejerce en función del sostenimiento y funciones propias de un hogar y que debe ejercerse en cualquier vivienda funcional, ha evolucionado de forma paralela a otro tipo de relaciones laborales, pero pese a ello, ha debido enfrentar grandes dificultades para ser reconocido como un contrato laboral y así, expandir y conservar sus prerrogativas y derechos, por lo que hasta antes de la expedición de la Ley 1595 de 2012, no contaba con todas las características propias de un contrato laboral.

Por ello, este trabajo exploró los antecedentes históricos de esta relación contractual, las falencias que lo han caracterizado a lo largo de la historia colombiana, identificadas principalmente en los abusos y calificativos que han debido soportar las personas que lo ejercen y las consideraciones de tipo legal y social que han enmarcado esta forma de trabajo, varias de ellas legitimadoras del detrimento en los derechos de los servidores domésticos, y que fueron determinantes para que la Oficina Internacional del Trabajo llegara a pronunciarse sobre esta modalidad laboral y de esta forma, la legislación nacional finalmente estipulara todas las garantías y derechos que, como cualquier otra forma de relación de trabajo, deben cubrir a quien lo ejerce. (Barrera L. D., 2017.)

Finalmente, para el contexto colombiano se referenció el estudio relacionado con El trabajo doméstico desde la óptica de la eficacia de la norma; David Giraldo Valencia y Laura Penagos Zapata. Medellín, Colombia Universidad EAFIT. Año 2017; en el cual pudo evidenciarse que la situación de asimetría entre trabajadoras y empleadores que,

de acuerdo con Jeanny Lucero Quinceno Posso (2008) saltaba a la vista, no es evidenciable en la actualidad con respecto a la población encuestada, puesto que no pudo predicarse la existencia de una situación de anomia tal que el común denominador sea la violación y atropello de los derechos laborales de la población que desempeña labores domésticas.

En el mismo sentido, el 86,7% de las encuestadas manifestaron que sienten que la condición de trabajadora doméstica ha mejorado en los últimos años; lo que podría indicar que anteriormente sí había un desbalance en las relaciones laborales de las que hacían parte las encuestadas o sus compañeras. (Giraldo, 2017)

2.1.3. Bases Legales

Ley 1595 de 2012, en la cual se aprueba el convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, adoptado en Ginebra por Colombia, bajo el número del Convenio 189 del 2011.

Decreto 721 del 2013, sobre la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al sistema de compensación familiar y también, reglamentó el numeral 4 del artículo 7 de la ley 21 de 1982 en la que ya se regulaba el mismo derecho para esta población de trabajadores.

Decreto 2616 del 2013 regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes y se desarrolla el mecanismo financiero y operativo que trataba el artículo 172 de la ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes para lograr la formalización laboral de los trabajadores informales.

Por su parte, en 2014 la Corte Constitucional emite la sentencia C-871, con la cual exhorta al Congreso de la República y al Gobierno Nacional para que adopten las medidas legislativas e implementen las políticas públicas necesarias para avanzar hacia la universalidad del derecho prestacional al pago de la prima de servicios para los trabajadores domésticos.

Finalmente, en 2016 se expide la Ley 1778, en donde se aprueba el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para trabajadores domésticos.

Sentencia T-343 de 2016

Se reconoce el derecho a la pensión, bajo la modalidad de pensión provisional, cuando se cumplan los siguientes requisitos: (i) que se trate de una persona de la tercera edad, para ser considerado sujeto especial de protección; (ii) que la falta de pago de la prestación o su disminución, genere un alto grado de afectación de los derechos fundamentales, en particular del derecho al mínimo vital, (iii) que se haya desplegado cierta actividad administrativa y judicial por el interesado tendiente a obtener la protección de sus derechos, y (iv) que se acredite siquiera sumariamente, las razones por las cuales el medio judicial ordinario es ineficaz para lograr la protección inmediata de los derechos fundamentales presuntamente afectados.

Sentencia T- 185 de 2016

Redefine el trabajo doméstico como el conjunto de actividades que una persona adelanta en un hogar, incluyendo el aseo del espacio físico y sus muebles y enseres, la preparación de alimentos, el lavado y planchado del vestido, servicios de jardinería y conducción, y el cuidado de miembros de la familia o de los animales que residen en casas de familia. El trabajo doméstico es, por regla general, contratado por otro particular, quien acude a los servicios de un tercero para tener la posibilidad de salir de casa en busca de la generación de ingresos propios.

Sentencia T- 014 de 2015

Todos los trabajadores y trabajadoras domésticas tienen derecho a que se les garantice condiciones de trabajo dignas y justas. Esto implica: (i) el pago de un salario acorde con la jornada laboral; (ii) la vinculación al sistema de seguridad social para amparar los riesgos de vejez, muerte e invalidez; (iii) la jornada laboral permitida; (iv)

la permanencia en el trabajo y en general todas las garantías mínimas e irrenunciables que el ordenamiento jurídico colombiano ponga a disposición de los trabajadores.

Sentencia T- 871 de 2014

La jurisprudencia constitucional ha fijado reglas; (i) la existencia de un mandato constitucional de equiparación, (ii) el reconocimiento que la relación laboral de los trabajadores domésticos está signada por una particular forma de subordinación jurídica hacia el empleador, (iii) la necesidad de otorgar a las relaciones laborales un marco reforzado de protección de los derechos del trabajador compatibles con la condición de vulnerabilidad en que suelen encontrarse los trabajadores domésticos. Además, se resalta que al excluir a los trabajadores domésticos del pago de la prima de servicios, genera un déficit de protección de este grupo social, y un trato desigual frente a los demás trabajadores.

Sentencia T- 871 de 2014

Las garantías y principios mínimos fundamentales del trabajo son aplicables a todos los trabajadores sin importar la modalidad laboral. Los trabajadores domésticos son titulares indiscutibles de esas garantías, incluso bajo un marco de especial protección del Estado, en razón de la recurrente situación de vulnerabilidad e invisibilidad a la que se encuentran sujetos.

Sentencia T- 387 de 2011

Por trabajador doméstico se entiende que es la persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa y de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar de trabajo, a una o varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños, y demás labores inherentes al hogar.

Sentencia T- 237 de 2011

La existencia de un contrato laboral cuyo objeto es la prestación del servicio doméstico, el empleador tiene entre sus obligaciones cumplir con lo dispuesto en los artículos 15, 17 y 22 de la Ley 100 de 1993. Es decir que debe realizar los aportes pensionales correspondientes y, en general, las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social.

Sentencia C- 310 de 2007

El hogar o la familia no es una empresa y no genera utilidades, y por consiguiente, no tiene las características de un empleador corriente o regular, pues es evidente que la economía doméstica y la labor desempeñada en la misma poseen unos rasgos particulares que implican una disponibilidad de tiempo diferente y adecuada a actividades familiares, que no son asimilables a las desplegadas en otros ámbitos del quehacer doméstico y económico o social.

CAPITULO III

ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Naturaleza de la investigación

La investigación se realizará utilizando un enfoque mixto, es decir, cualitativo y cuantitativo, haciendo énfasis en lo cualitativo; para lo cual se considerará como técnica de recolección de datos las entrevistas y encuestas; es decir, la metodología de trabajo combina la revisión y sistematización de fuentes documentales con la realización de entrevistas a la población objeto de estudio.

3.2 Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio a considerar se fundamenta en los siguientes aspectos:

3.2.1 Investigación descriptiva: Según (Meye, 2006), el objetivo de la investigación consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

3.2.2 Investigación explicativa: se orienta a establecer las causas que originan un fenómeno determinado. Se trata de un tipo de investigación cuantitativa que descubre el por qué y el para qué de un fenómeno según (Yanez)

3.2.2.1 Método Analítico: Permitirá conocer los aspectos relevantes de la investigación.

3.2.2.2 Método Estadístico: El método permitirá obtener la información recolectada para luego continuar con la tabulación de los datos para el posterior análisis

3.3 Población y Muestra.

La población objeto de estudio está conformada por los empleados del servicio doméstico que laboran en los apartamentos del conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería, Colombia, localizado detrás del centro comercial Buenavista carrera 9A #68-70 estrato 5. Está conformado por 6 torres de apartamentos de 7, 8 y 10 pisos, con 4 apartamentos por piso y 2 torres de siete pisos con 6 apartamentos para un total de 228 unidades de vivienda; se examinarán las condiciones laborales contractuales bajo las cuales se encuentran estos trabajadores, se tuvieron en cuenta variables como tipo de empleado, área, edad, nivel de escolaridad, grado de formalización, jornada de trabajo, nivel de remuneración salarial, afiliación a la seguridad social; entre otras.

Para seleccionar una muestra que sea representativa, se aplica la técnica de muestreo probabilístico que permite a cada empleado del servicio doméstico, la probabilidad de ser incluida al azar. Específicamente, se tiene en cuenta el método aleatorio simple, debido a que posibilita a todos los individuos que componen la población objeto de estudio tener la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra; de esta manera, la muestra que se tomará del total de empleados, aplicando la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Las variables de la fórmula son:

La muestra (n), que es lo que se determina reemplazando los datos o valores correspondientes

El tamaño de la población (N), correspondiente al número de empleados del servicio doméstico del conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería, Córdoba; que tomando como referencia el total de unidades de vivienda son 228; de acuerdo a la información suministrada por el administrador del conjunto.

El nivel de confianza, se consideró de un 90%, dado que se cuenta con el apoyo de los directivos del hospital para la recolección de la información primaria.

El margen de error, se estimó en un 4%, también está considerado de esta manera, por la confiabilidad que se tiene en el proceso de recolección de información; las variables son:

n = muestra

N = población (228)

Z= nivel de confianza (90% = 1.645)

P = proporción aceptación (50% = 0.5)

Q = proporción de rechazo (50% = 0.5)

E = error de estimación (4% = 0.04)

Reemplazando, se tiene que:

$$n: = (1.645)^2 * 228 * 0.5 * 0.5$$

$$\frac{(0.04)^2 * (228 - 1) + (1.645)^2 * 0.5 * 0.5}{0.0016 * 227 + 2.706025 * 0.25}$$

$$n = \frac{2.706025 * 57}{0.3859 + 0.6765625}$$

$$n = \frac{154.243425}{1.0624625}$$

$$n = 145$$

$$\mathbf{n = 145}$$

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Las técnicas de recolección de datos serán la entrevista que será aplicada a los empleadores del personal de oficios domésticos y las encuestas a los empleados que realiza labores de servicio doméstico y como instrumentos cuestionarios de preguntas

3.5 Técnica de procesamiento y análisis de datos.

Los resultados se presentarán en tablas de doble entrada en número y porcentaje; las variables categóricas como sexo, entidades administradoras de planes de beneficios (EAPB), aseguradora de riesgos laborales, fondo de pensiones, lugar de trabajo, riesgos físicos, químicos y biológicos, accidentes de trabajo presentados y reporte de estos a la ARL fueron analizadas mediante frecuencias absolutas y relativas en un análisis univariado; igualmente, para establecer la relación de variables se utiliza la prueba estadística Gamma con una correlación de Pearson; es decir, para el procesamiento y análisis de los datos se utilizará el coeficiente de correlación estadístico Pearson.

3.6 Validez y confiabilidad del instrumento

Para tal fin, se solicitará la revisión del cuestionario de recolección de información por un experto no relacionado con la investigación, y posteriormente aplicando 5 cuestionarios a empleados del servicio doméstico que cumplen con las características de los sujetos del estudio, de tal manera que mediante esta prueba de cuestionario se pueda validar la utilidad del mismo frente a las necesidades de información expuestas y requeridas para dar respuesta a los objetivos de investigación

3.7 Consideraciones éticas:

Con el propósito de mantener la ética profesional, se tendrá en consideración los aspectos éticos como la confidencialidad de la identidad de las personas naturales y jurídicas que participan en el estudio; para poder trabajar con la información suministrada y sobre todo, mantener el respeto y profesionalismo que el estudio y las personas involucradas en el mismo merecen.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

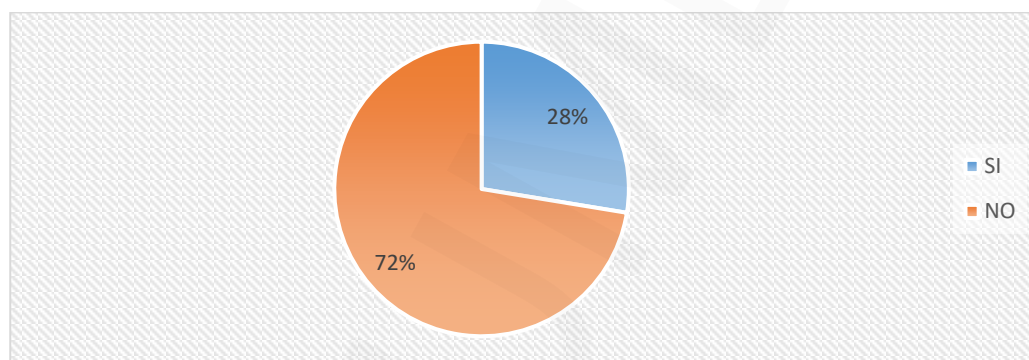
4.1 Procesamiento de los datos.

Tabla 2. Legislación Colombiana y garantía de derechos

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	40	27,5
NO	105	72,5
TOTAL	145	100%

Fuente; Elaboración propia 2021

Gráfica 1. Legislación Colombiana y garantía de derechos



Fuente: Elaboración propia 2021

Frente al interrogante, ¿Considera usted, que la actual legislación colombiana garantiza sus derechos como trabajador de servicio doméstico?; los resultados consolidados en la tabla No 2 muestran que 105 trabajadores equivalente al 72,5%, consideraron que no; ello es un alto porcentaje, dado que el total encuestados fue de 145. Esta percepción obedece no tanto a la legislación en materia salarial y de seguridad social existente actualmente en Colombia para este sector de trabajadores; sino al incumplimiento por parte de los patronos o empleadores e igualmente a la deficiencia del estado colombiano en materia de inspección, vigilancia y control en este orden; es decir, a las personas no se les remunera y cumple de acuerdo con lo estipulado en la ley.

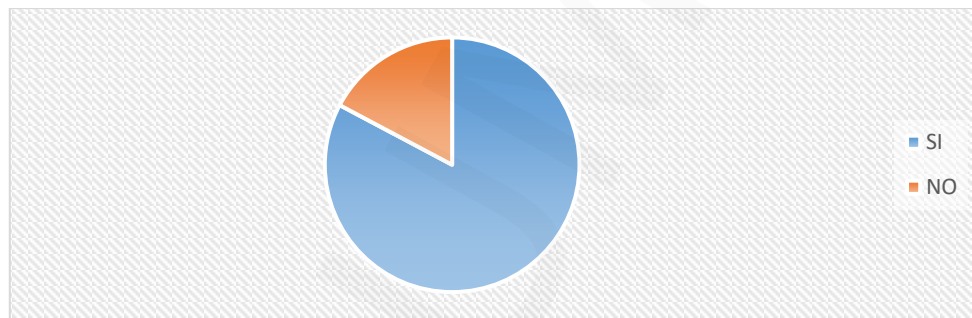
Se observó igualmente, que un grupo de 40 trabajadores (27,5) manifestó que la actual legislación colombiana si garantiza sus derechos como trabajador de servicio doméstico.

Tabla 3. Normativa vigente en cuanto al periodo de prueba de los trabajadores de servicio doméstico y vulneración al principio de equidad e igualdad constitucional

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	120	83
NO	25	17
TOTAL	145	100

Fuente; Elaboración propia 2021

Gráfica 2. Normativa vigente en cuanto al periodo de prueba de los trabajadores de servicio doméstico y vulneración al principio de equidad e igualdad constitucional.



Fuente; Elaboración propia 2021

Al indagar a los 145 trabajadores del servicio doméstico que realizan sus labores en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería, Còrdoba, Colombia; sobre si creen ¿Que la normativa vigente en cuanto a su periodo de prueba vulnera el principio de equidad e igualdad constitucional?; se determinó de acuerdo a las respuestas dadas por ellos, las cuales se observan en la tabla No 3 que 120; o sea, el 83% consideraron que sí; e incluso indicaron que en muchas ocasiones no lo tienen en cuenta para nada y obedece más que todo al criterio del patrón si le gusta o no tanto el desempeño, como las características del trabajador inherentes a su personalidad y forma de hacer su trabajo. Es preciso indicar que la legislación en este aspecto no vulnera los principios constitucionales de equidad e igualdad, lo que existe es la no aplicación por parte de los patrones.

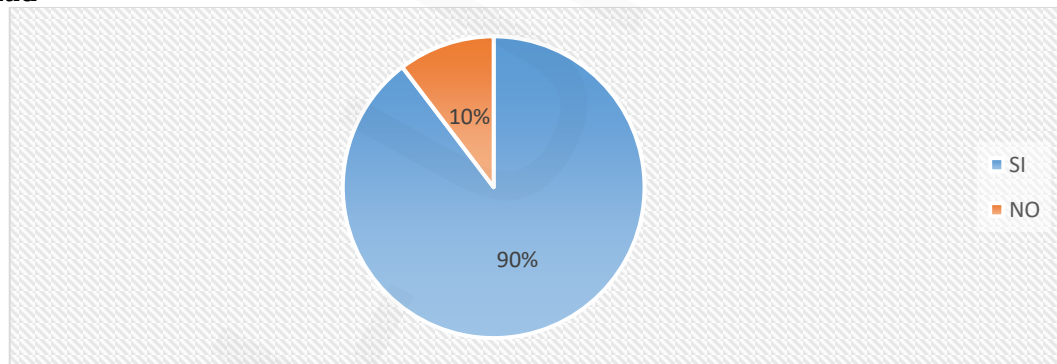
Sin embargo, el 17% (25 trabajadores) expresaron que la normativa vigente en cuanto al periodo de prueba no vulnera el principio de equidad e igualdad constitucional y efectivamente es así como se mencionó anteriormente; se infiere entonces que para estos empleados sus empleadores si aplican el denominado periodo de prueba establecido en la ley vigente.

Tabla 4. Afiliación, cotizante y/o beneficiario de alguna entidad de seguridad social en salud.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	130	90%
NO	15	10%
TOTAL	145	100%

Fuente; Elaboración propia 2021

Gráfica 3. Afiliación, cotizante y/o beneficiario de alguna entidad de seguridad social en salud



Fuente; Elaboración propia 2021

Con relación a la indagación, referente a si los empleados del servicio doméstico del conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería, Córdoba, Colombia, ¿Están afiliados, son cotizante o beneficiarios de alguna entidad de seguridad social en salud; las respuestas reflejaron que 130, correspondiente al 90%, de un total de 145 respondieron que sí. Tal situación se debe fundamentalmente a que quienes prestan labores domésticas en el mencionado lugar, pertenecen al régimen subsidiado de salud y por ende afiliación al servicio sanitario o son beneficiarios a través de sus conyuges o compañeros (as) sentimental.

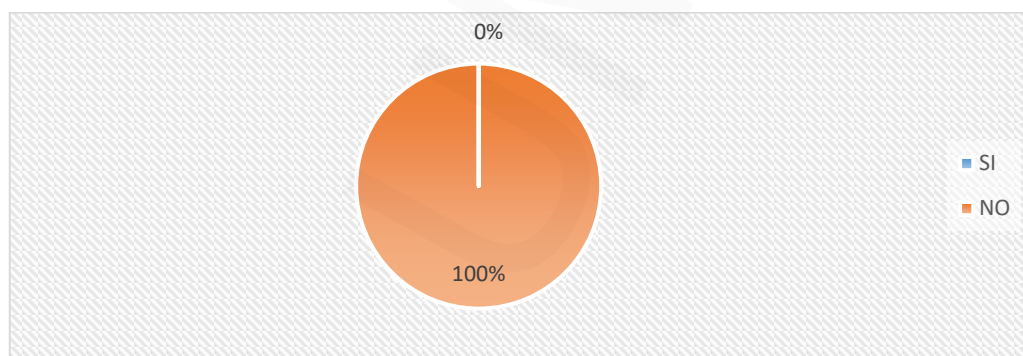
Se infiere de esta manera que el patrono o empleador en general no afilia a sus trabajadores domésticos al sistema de salud; esto es corroborado además por el 10% de los encuestados (15 trabajadores) quienes manifestaron no poseer ningún tipo de vinculación, observándose por ello incumplimiento patronal.

Tabla 5. Cotización actual a un fondo de pensiones

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	0	0
NO	145	100%
TOTAL	145	100%

Fuente; Elaboración propia 2021

Gráfica 4. Cotización actual a un fondo de pensiones



Fuente; Elaboración propia 2021

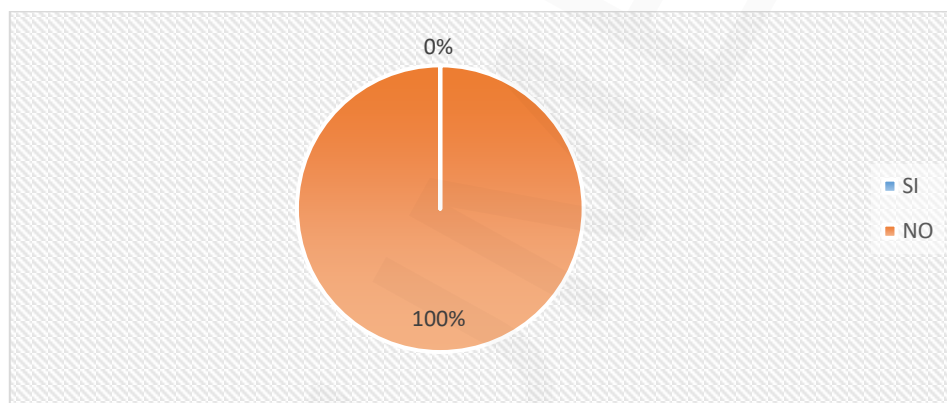
Como se observa en la tabla No 5, frente a la pregunta ¿Está cotizando actualmente a un fondo de pensiones? Al respecto, el 100% de los encuestados; es decir, 145 respondieron que no cotizan a ninguna entidad de esta naturaleza; lo que indica el incumplimiento por parte del empleador a las normas que en esta materia tiene establecido el gobierno colombiano; generándose como consecuencia para el largo plazo la falta de protección en seguridad social para este grupo poblacional que dedica gran parte de su tiempo al servicio de las familias del conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería, Córdoba, Colombia.

Tabla 6. Afiliación por su patrón a una aseguradora de riesgos laborales (ARL)

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	0	0
NO	145	100
TOTAL	145	100

Fuente; Elaboración propia 2021

Gráfica 5. Afiliación por su patrón a una aseguradora de riesgos laborales (ARL)



Fuente; Elaboración propia 2021

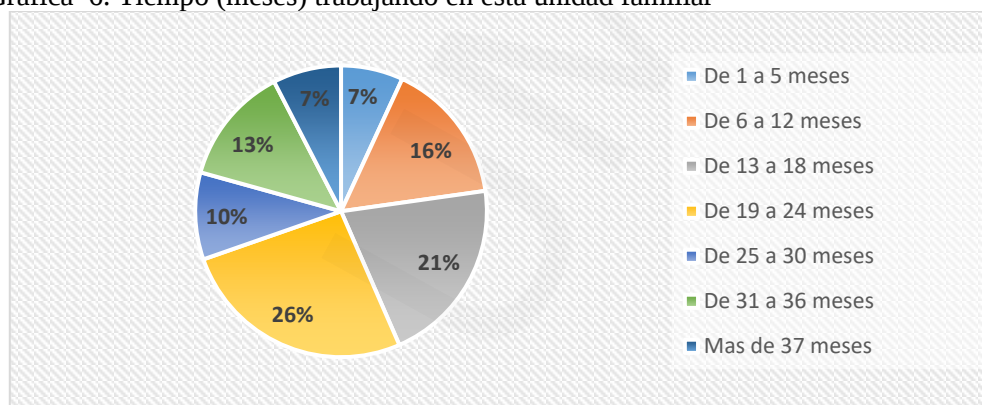
Respecto si está afiliado o no por su patrón a una aseguradora de riesgos laborales (ARL), el 100% de trabajadores del servicio domésticos encuestados que fueron 145 respondieron que no; tal irregularidad deja ver claramente la vulneración de los derechos constitucionales a la protección de la seguridad y por ende pone en riesgo la salud y vida de dicho conglomerado de empleados; que dicho sea de paso sirve a personas de estratos socioeconómicos altos. Cuando un empleador omite estas las obligaciones en un contrato laboral están desconociendo la protección a sus trabajadores en materia de riesgos laborales, hecho frente al cual, de ocurrir algún caso fortuito como accidentes o enfermedades ya sean de origen común o profesional, será él quien deba cubrir todos los costos asociados, como incapacidades, medicamentos, intervenciones quirúrgicas y demás relacionados que en condiciones normales serían cubiertos por la entidad correspondiente.

Tabla 7. Tiempo (meses) trabajando en esta unidad familiar

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
De 1 a 5 meses	10	7%
De 6 a 12 meses	23	16%
De 13 a 18 meses	30	21%
De 19 a 24 meses	38	26%
De 25 a 30 meses	14	10%
De 31 a 36 meses	19	13%
Mas de 37 meses	11	7%
TOTAL	145	

Fuente; Elaboración propia 2021

Gráfica 6. Tiempo (meses) trabajando en esta unidad familiar



Fuente; Elaboración propia 2021

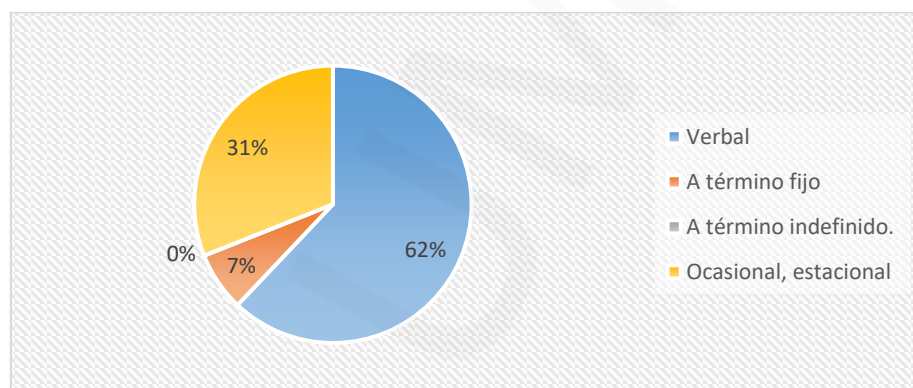
El mayor tiempo que lleva (meses) trabajando un empleado del servicio doméstico en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería, Córdoba está comprendido entre 19 a 24 meses; como se observa en la tabla No 7. Esto indica que la rotación de personal en este grupo de trabajadores es alta; es decir, las personas no demoran mucho laborando en la misma vivienda o apartamento; esto obedece fundamentalmente a que en Colombia muchos empleadores optan por realizar contrataciones informales de servicios en relaciones laborales las cuales son improcedente y por lo tanto no le cumplen a los trabajadores con las prestaciones sociales establecidas por la ley

Tabla 8. Tipo de contrato laboral que posee para realizar este trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Verbal	90	62%
A término fijo	10	7%
A término indefinido.	0	0
Ocasional, estacional	45	31%
TOTAL	145	145

Fuente; Elaboración propia 2021

Gráfica 7. Tipo de contrato laboral que posee para realizar este trabajo.



Fuente; Elaboración propia 2021

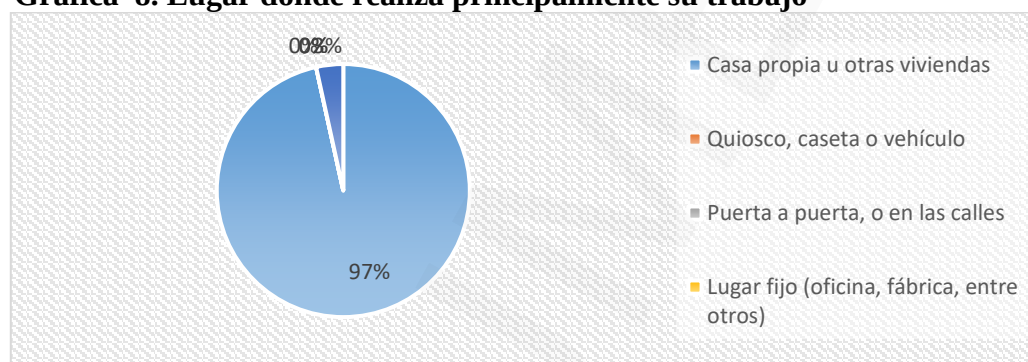
La forma o tipo de contratación laboral prevaleciente, celebrado entre los patrones y los empleados del servicio doméstico que laboran en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería es verbal, como se muestra en la tabla No 8, de acuerdo con la información suministrada por los trabajadores encuestados, es de tipo verbal (62%); aunque se aclara que no se constituye en termino indefinido, sino que se tipifica es una informalidad en la forma del contrato, dado que no existen los requisitos mínimos en cuanto retribución y demás prestaciones legales que estipulan las normas vigentes.

Tabla 9. Lugar dónde realiza principalmente su trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Casa propia u otras viviendas	140	97%
Quiosco, caseta o vehículo	0	
Puerta a puerta, o en las calles	0	
Lugar fijo (oficina, fábrica, entre otros)	0	
Campo o área rural, mar o río	5	3%
TOTAL	145	100%

Fuente: Elaboración propia 2021

Gráfica 8. Lugar dónde realiza principalmente su trabajo



Fuente: Elaboración propia 2021

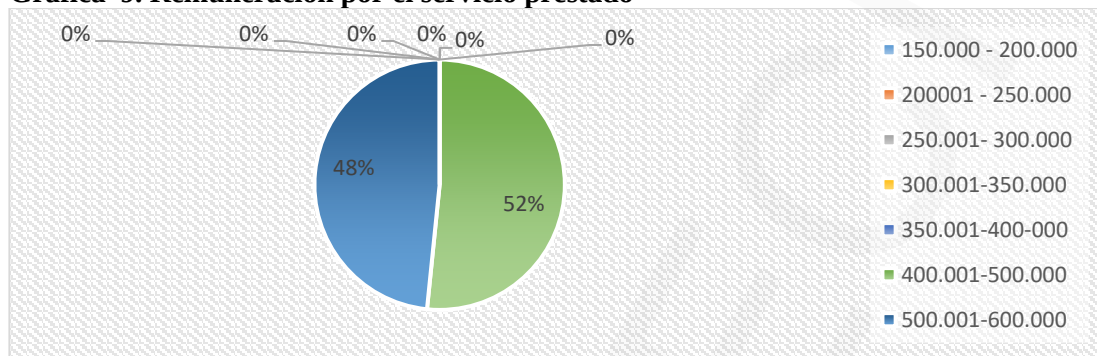
Al preguntársele a los encuestados lo referente al lugar dónde realiza principalmente su trabajo y considerando que la indagación se realizó en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería, Córdoba; se observa en la información consolidada en la tabla No 9 que 97% ejecuta sus labores en casa propia o apartamentos de ese sitio; esto se debe a que los empleados fueron vinculados para trabajar allí. Un porcentaje mínimo (3%) lo hace, aunque de manera eventual en las fincas o casas campestres de sus patrones que poseen cerca de la ciudad.

Tabla 10. Remuneración por el servicio prestado

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
400.001-500.000	80	55%
500.001-600.000	75	45%
Mas de 600.000	0	
TOTAL	145	100%

Fuente: Elaboración propia 2021

Gráfica 9. Remuneración por el servicio prestado



Fuente; Elaboración propia 2021

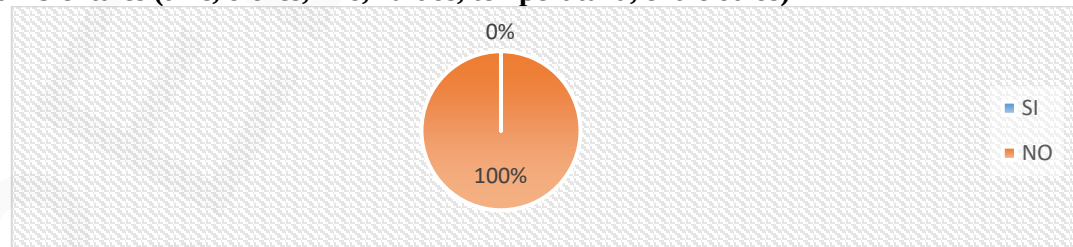
La información registrada en la tabla No 10, da cuenta que el 55% de los trabajadores del servicio doméstico encuestados del conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería, Córdoba; manifestaron que su remuneración mensual esta entre 400.001-500.000 pesos mensuales colombianos, mientras que el 45% restante indicaron que devengan por cada mes ingresos que oscilan entre 500.001-600.000. Como se puede inferir ninguno de los pagos mensuales que perciben son legales; es decir, que están por debajo de lo establecido legalmente en la legislación actual; aunque en algunos casos le suministran los costos del transporte diario, para el caso de las que no son internas.

Tabla 11. Deseos de cambiar el trabajo que tiene actualmente por problemas ambientales (aire, olores, frío, ruidos, temperatura, entre otros)

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	0	0
NO	145	100%
TOTAL	145	100%

Fuente: Elaboración propia 2021

Gráfica 10. Deseo de cambiar el trabajo que tiene actualmente por problemas ambientales (aire, olores, frío, ruidos, temperatura, entre otros)



Fuente: Elaboración propia 2021

Frente al interrogante ¿Desea cambiar el trabajo que tiene actualmente por problemas ambientales (aire, olores, frío, ruidos, temperatura, entre otros) ?; como se aprecia en la tabla No 11, la totalidad de los encuestados expresaron que por estas razones no; argumentando que en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería, Córdoba las condiciones en cuestión son buenas. La razón por la que cambiarían de trabajo seria por mejor remuneración, reconocimiento de todas las prestaciones sociales, vinculación a la seguridad social y lugar más cercano al de la vivienda de cada trabajador.

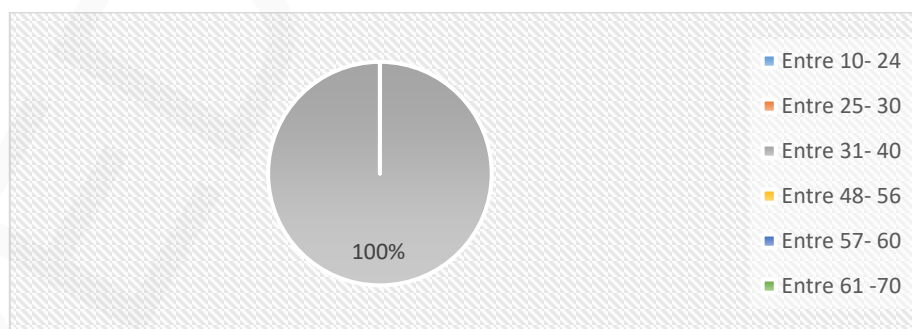
Otro motivo al querer cambiar de empleo es para mejorar los ingresos, debido a que este no alcanza para la manutención de sus grupos familiares; igualmente, porque sienten que el cambiar este oficio de trabajo doméstico por el trabajo en restaurantes, peluquerías o ventas ambulantes, entre otros constituye una forma de asenso laboral.

Tabla 12. Horas semanales que labora habitualmente en el trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Entre 10- 24		
Entre 25- 30		
Entre 31- 40	145	100%
Entre 48- 56		
Entre 57- 60		
Entre 61 -70		
TOTAL	145	100%

Fuente; Elaboración propia 2021

Gráfica 11. Horas semanales que labora habitualmente en el trabajo



Fuente; Elaboración propia 2021

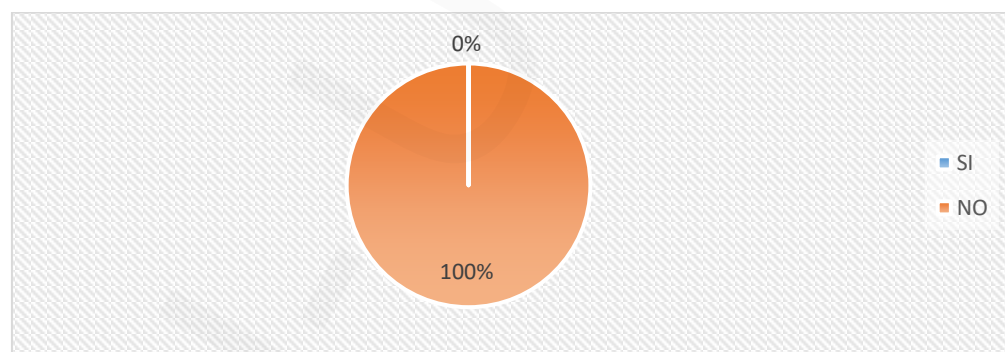
En la tabla No 12, se consolida la información relativa al número de horas semanales que laboran habitualmente los empleados del servicio doméstico que ejercen su actividad en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería; al respecto se precisa que el total de encuestados (100%); o sea 145 empleados respondieron hacerlo entre 31- 40 horas semanales, ello se ajusta a la normatividad que esta materia posee la legislación imperante actualmente en Colombia, por lo que se puede inferir que en este aspecto se cumple la norma.

Tabla 13. Afiliación o partícipe de una asociación gremial o sindical

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	0	0
NO	145	100%
TOTAL	145	100%

Fuente: Elaboración propia 2021

Gráfica 12. Afiliación o partícipe de una asociación gremial o sindical



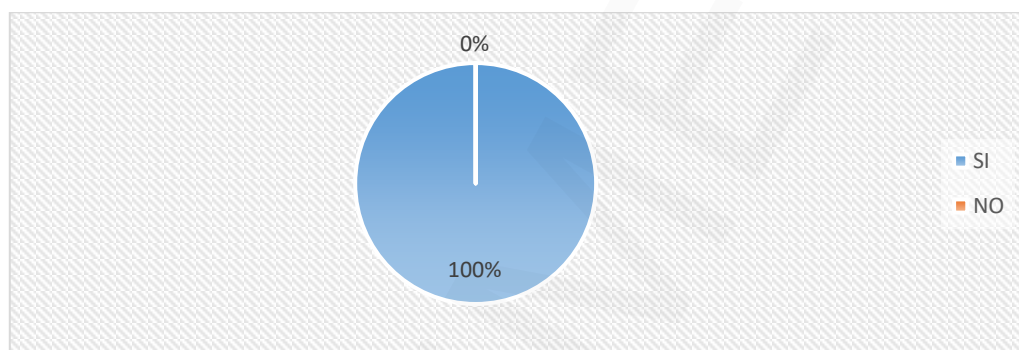
Fuente: Elaboración propia 2021

Referente al cuestionamiento ¿Está usted afiliado o hace parte de una asociación gremial o sindical?; la respuesta del 100% de los trabajadores del servicio doméstico que laboran en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería fue que no, tal y como se observa en la tabla No 13. Este hecho obedece a que en su gran mayoría, este grupo de personas poseen un nivel de escolaridad primario, no poseen información acerca de la existencia de este tipo de organizaciones, simplemente no les interesa o no se han motivado a ello.

Tabla 14. Horario de trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	145	100%
NO	0	0
TOTAL	145	100%

Fuente; Elaboración propia 2021

Gráfica 13. Horario de trabajo

Fuente: Elaboración propia 2021

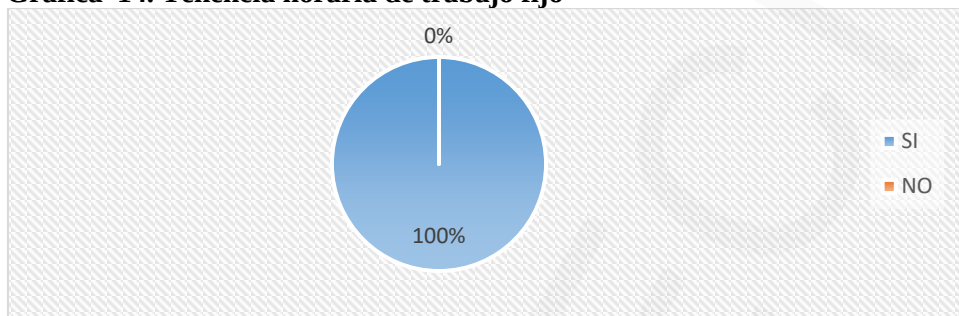
Según los datos organizados en la tabla No 14, la totalidad de los trabajadores de servicios domésticos que laboran en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería; si poseen un horario de trabajo, este es generalmente acordado en forma verbal con sus patrones al momento de iniciar labores en cada vivienda o lugar específico. Se infiere entonces que existe cumplimiento por ambas partes; es decir, empleador – empleado, respecto al establecimiento de una jornada de labores.

Tabla 15. Tenencia horaria de trabajo fijo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	145	100%
NO	0	0
TOTAL	145	100%

Fuente: Elaboración propia 2021

Gráfica 14. Tenencia horaria de trabajo fijo



Fuente: Elaboración propia 2021

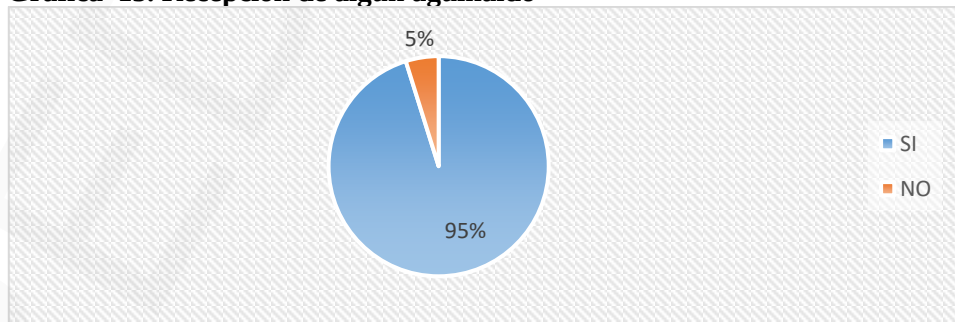
Como lógica de lo anterior (horario de trabajo), se conoció que quienes ejercen labores domésticas en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería; si poseen un horario fijo de labores en cada vivienda o apartamento, sin embargo algunos indicaron que es habitual que la hora de salida sea más tarde de la convenida; ello se debe a situaciones de los patrones relacionadas con actividades sociales y familiares de los mismos; que hacen necesario que el empleado domestico deba quedarse un tiempo adicional, aunque no se generen horas extras.

Tabla 16. Recepción de algún aguinaldo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	138	95%
NO	7	5%
TOTAL	145	100%

Fuente: Elaboración propia 2021

Gráfica 15. Recepción de algún aguinaldo



Fuente; Elaboración propia 2021

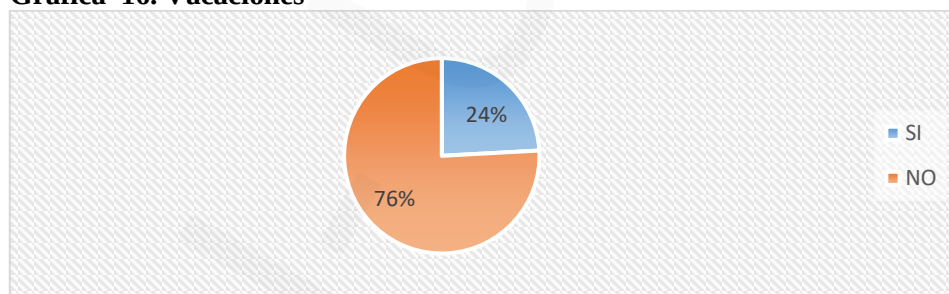
Con relación a la entrega de incentivos, específicamente al preguntarle a los trabajadores del conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería, Córdoba si les dan algún tipo de aguinaldos, en la tabla No 16 se aprecia que el 95% (138) respondieron afirmativamente, efectivamente por cultura y tradición en esta región del país es usual que para finales de cada año se obsequie un aguinaldo como incentivo a los empleados, también les regalan algunos objetos (electrodomésticos, muebles, utensilios de cocina y otros) y prendas de vestir en buen estado que le sirvan al trabajador y/o algún miembro de su familia.

Tabla 17. Vacaciones

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	35	24%
NO	110	76%
TOTAL	145	100%

Fuente: Elaboración propia 2021

Gráfica 16. Vacaciones



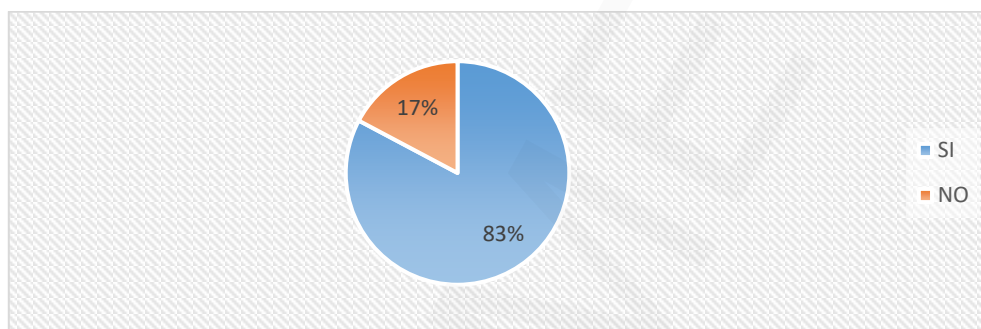
Fuente: Elaboración propia 2021

Al observar la información consignada en la tabla No 17, se pudo determinar que al 76% (110) trabajadores de 145 en total encuestados en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería, Córdoba, los cuales desempeñan labores domésticas, no les conceden vacaciones, ello obedece a que generalmente no duran más de un año laborando; aunque eso no es justificación debido a que es obligación por fracción de tiempo concederlas y pagárselas. Tal irregularidad es una violación a los derechos laborales de este conglomerado e igualmente va en detrimento de sus condiciones y calidad de vida.

Tabla 18. Pago con regularidad o puntualidad

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	120	83%
NO	25	17%
TOTAL	145	100%

Fuente: Elaboración propia 2021

Gráfica 17. Pago con regularidad o puntualidad

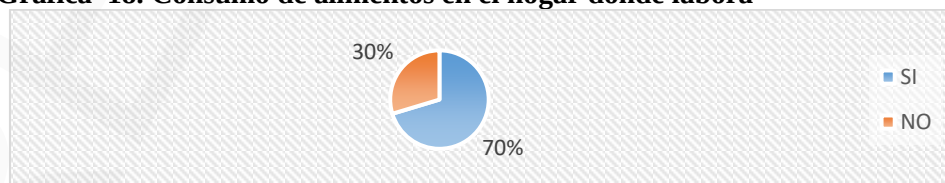
Fuente: Elaboración propia 2021

Según la respuesta dada por el personal que labora en servicios domésticos encuestados en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería, Còrdoba; el 83% manifestó que recibe el pago con regularidad o puntualidad, correspondiente a 120 personas del total de 145; notándose cumplimiento legal por parte de los patronos para este grupo de trabajadores, sin embargo un 17% (25 trabajadores) respondió no recibirlo puntualmente y por tanto se presenta una violación a sus derechos constitucionales y contractuales bajo cualquier modalidad.

Tabla 19. Consumo de alimentos en el hogar donde labora

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	102	70%
NO	43	30%
TOTAL	145	100%

Fuente: Elaboración propia 2021

Gráfica 18. Consumo de alimentos en el hogar donde labora

Fuente: Elaboración propia 2021

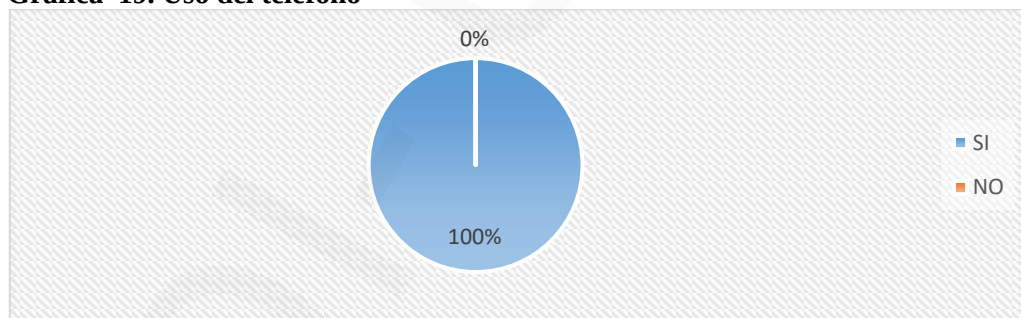
Con el fin de conocer lo relativo al consumo de alimentos por los empleados del servicio doméstico en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería, Còrdoba; se realizó a los mismos la siguiente pregunta: ¿Consume usted los mismos alimentos que la familia donde labora? Las respuestas que se registraron en la tabla No 19 indican que 102 personas que equivale al 70% respondieron que sí, ello es motivante para estos empleados, debido a que no existe discriminación en este aspecto y por lo tanto les genera confianza y se convierte en un estímulo. Sin embargo, el 30% restante expreso que consumen alimentos distintos a la de sus patrones, argumentando que sus empleadores tienen dietas y hábitos especiales por salud, estética y en general por su estilo de vida.

Tabla 20. Uso del teléfono

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	145	100%
NO	0	0
TOTAL	145	100%

Fuente: Elaboración propia 2021

Gráfica 19. Uso del teléfono



Fuente: Elaboración propia 2021

Un aspecto considerado en el proceso de indagación al personal que labora en servicios domésticos en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería, Córdoba, fue si les permiten hacer uso del teléfono durante su jornada laboral; a lo que el 100% de los encuestados indicaron que sí, como se puede ver en la tabla No 20. Aunque con ciertas condiciones relacionadas con el tiempo y frecuencia del mismo; es

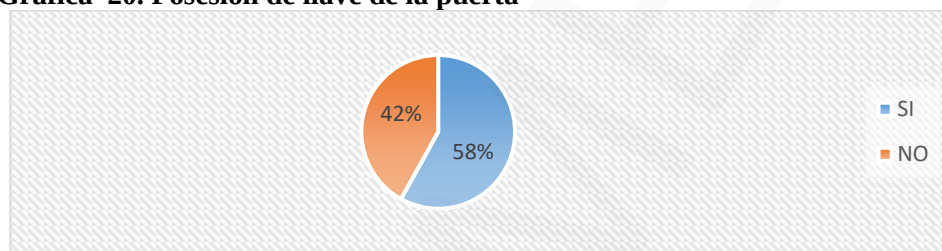
decir, que es permitido de manera moderada. Se infiere por tanto el derecho a la libertad de comunicación y expresión.

Tabla 21. Posesión de llave de la puerta

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	90	62%
NO	65	38%
TOTAL	145	100%

Fuente: Elaboración propia 2021

Gráfica 20. Posesión de llave de la puerta



Fuente: Elaboración propia 2021

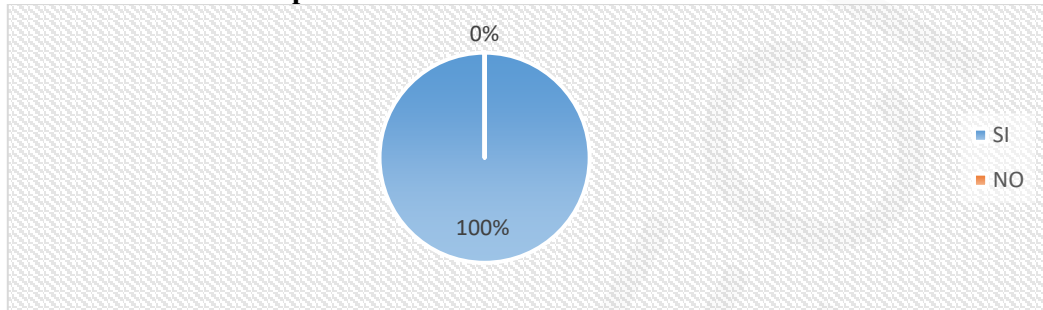
Al preguntar al grupo de trabajadores que ejercen labores domésticas en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería, Córdoba, si tienen llaves de la puerta de entrada del lugar donde laboran; según lo tabulado en la tabla No 21, el 62% o sea, 90 de un total de 145 que fueron encuestados expresaron que sí. Este hecho genera confianza en estas personas y obviamente se motivan al desempeño de sus quehaceres cotidianos. El porcentaje restante que corresponde al 38%, indico que no le entregan de la puerta, la razón principal según los encuestados es por seguridad; aunque en algunos casos es por precaución y un poco de desconfianza.

Tabla 22. Concesión de permiso

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	145	100%
NO	0	0
TOTAL	145	100%

Fuente: Elaboración propia 2021

Gráfica 21. Concesión de permiso



Fuente: Elaboración propia 2021

Finalmente, se les consultó a los empleados que realizan oficios domésticos en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería, Córdoba: ¿Le conceden permiso cuando necesita salir?; al respecto según los datos de las respuestas organizados en la tabla No 22, el 100% de ellos, respondieron que sí, esto equivale a 145 trabajadores. Significa que, en este aspecto a todas las personas encuestadas le facilitan el tiempo para sus diligencias personales u otro asunto de tipo familiar o de salud; lo cual es un factor motivante para este grupo de trabajadores y por lo tanto propicia en ellos un mejor desempeño.

4. 2 Discusión de resultados

El análisis de la situación encontrada en cuanto al Sistema de seguridad social, prestaciones sociales, riesgos, vinculación de los empleados del servicio el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería, Córdoba; se enfocó desde el diagnóstico a partir de toda la información cuantitativa reflejada en la obtención de porcentajes de afiliación, vinculaciones, promedios en los valores de ingresos, identificación de riesgos laborales; ente otros, y cualitativa cuando se involucraron las percepciones de los encuestados, representado en gráficas según cada situación presentada.

Si bien en las respuestas se percibió informalidad en los contratos laborales, la vinculación verbal da la idea de que no hay una relación laboral formal; así mismo, las asignaciones salariales están predominadas por el trabajo mensual con el pago al final del mes, bajo el rango de \$40.001 Y \$ 500.000 pesos, siendo este el de mayor

frecuencia con una representación del 85%, seguido por un 45% para el salario mínimo y con igual de proporción el pago mensual entre \$500.001 Y \$ 600.000 pesos.

El 90% de los empleados indicaron que no tienen vinculación al Sistema de Seguridad Social, encontrando una directa relación con la el tipo de vinculación más frecuente que es verbal, adicionalmente en el ingreso salarial predomina el pago meses; igualmente, es predominante la ausencia de pago de las prestaciones sociales; por lo que es preciso enfatizar que existe un predominio acerca del incumplimiento de las normas relativas a la seguridad social y prestaciones sociales, como lo demuestra el hecho de que la mayoría de los trabajadores domésticas no se encuentra afiliada al sistema de seguridad social, (90%).

Igualmente, se pudo evidenciar en este trabajo, que el reconocimiento legal al servicio doméstico, ha sido con reiteración, un elemento de difícil aceptación por parte del Estado, toda vez que las personas que ofrecen y/o desempeñan este tipo de servicio, se encuentran en condiciones de vulnerabilidad, que difícilmente son e reconocidos como trabajadores y simplemente se les ha tratado como personas necesitadas de una retribución por un trabajo que no requiere de ningún tipo de conocimiento o preparación especial, y como tal, también se les trata y remunera. Por ello, este tipo de labores lo desempeñen personas en condiciones de marginalidad, necesidad económica, para así mismo, ser victimizadas por sus contratantes, quienes incluso sienten estar obrando en caridad cuando contratan un servicio doméstico.

Así mismo, puede considerarse que el hecho de que este tipo de servicio sea desempeñado por personas en condiciones de necesidad y carencias materiales, crea igualmente la idea y el imaginario, que es un servicio mal remunerado, no merecedor de los derechos y condiciones rigurosas que sí cobijan a otros trabajos desempeñados por personal más calificado, y por ende, no hay ningún inconveniente en que no le sean reconocidas y cumplidas estas exigencias, creando una especie de círculo vicioso en el que se contrata a una persona necesitada y fácilmente explotable, porque es un trabajo para personas necesitadas y fácilmente explotables.

La relación entre contratante y servidor doméstico no es exclusiva de una clase social adinerada o privilegiada que contrata el servicio, o incluso de la sociedad, sino que se extiende a prácticamente todo el imaginario social y Estatal, a incluso, al abordar el desarrollo de la jurisdicción constitucional sobre la materia. Se pudo demostrar, que para el máximo Tribunal Constitucional el trabajo del servicio doméstico no era equiparable al desarrollado por otros trabajadores y por ende, eran permisivos ciertos exabruptos, diferenciaciones y limitaciones a los derechos laborales de las personas que ejercen este tipo de oficio, razonamiento que llama poderosamente la atención a la luz de las premisa de la Constitución Política de 1991, que se supone garante de los derechos fundamentales de todos los nacionales, sin distinción.

Los procesos de contratación informal y la ausencia de contratos por escrito también ejercen efectos adversos sobre los empleadores; dado que es difícil conseguir referencias fidedignas de las personas empleadas en el hogar, el futuro empleador no puede obtener información sobre las cualidades éticas y la historia laboral anterior de la mujer a quien contrata; por ello son frecuentes las quejas por negligencia, hábitos poco higiénicos, absentismo frecuente de la empleada a tiempo parcial, abandono del trabajo sin previo aviso, etc.

4.3 Análisis global de las condiciones laborales contractuales en que se suministra personal para el servicio doméstico en el conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería desde la óptica del empleador, empleadas (os) e investigador

Desde el punto de vista de los empleadores se pudo establecer que la evolución legislativa en Colombia de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, inicio con el reconocimiento de su labor a través del código sustantivo de trabajo en el año de 1950, en el cual se estableció como forma de vinculación para la prestación de los servicios de cuidado y mantenimiento del hogar el contrato de trabajo. Posteriormente, con la promulgación de la ley 11 de 1988, se estableció como obligación para los empleadores la afiliación de dichos trabajadores a un sistema de

seguridad social integral; no obstante, lo anterior y teniendo en cuenta la naturaleza de la labor doméstica, el cuerpo legislador regulo con posterioridad este tipo de afiliación por días, semanas o meses, lo anterior con el fin de no excluir aquellos trabajadores que prestaban sus labores por temporadas. Así mismo los empleadores consideran que el servicio doméstico genera beneficios a la familia en tanto que permite a sus integrantes la vinculación al mercado laboral para generar ingresos.

Por su parte los trabajadores del servicio domestico expresaron que el hecho de haber distinción entre trabajadores del servicio doméstico y otros trabajadores para el pago de la prima de servicios, es irrazonable y violatoria del principio de igualdad. Aunque consideran importante que esta labor sea reconocida y aceptada ante la sociedad, y saber que cada día hay personas que se interesan en aportar un granito de arena en el bienestar de las familias y la sociedad en general, también consideran que a inserción masiva de las mujeres al mercado de trabajo remunerado y por fuera del hogar, requiere un nuevo pacto social por la redistribución social del trabajo doméstico y de cuidados que histórica y culturalmente habían sido atribuidos a las mujeres al interior de las familias.

En este mismo sentido, expresan que su participación en labores domésticas tiene un alto impacto en la economía, su inserción favorece el crecimiento económico a la vez que favorece la economía del hogar; en este sentido a mayor ingreso mayor posibilidad de acceso a bienes y servicios; sin embargo no ha significado mejoras en el trabajo decente de este gremio; por el contrario, las condiciones desiguales en las que se vinculan los trabajadores del servicio doméstico, en especial oficios como el trabajo en el hogar de otras familias, contribuye a un déficit en la protección social.

El empleo en servicios domésticos sigue siendo infravalorado e invisible y lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos

Dado lo anterior, y a pesar de todos los esfuerzos y avances que se han realizado a nivel internacional para promover los derechos de los trabajadores domésticos; en Colombia sigue siendo un trabajo con discriminación por parte del Estado al no realizar efectivamente la protección y cumplimiento de la normatividad para estos trabajadores. Esta labor, que se constituye como un trabajo formal, se concibe en el país, como una actividad informal que permite a las personas de escasos recursos obtener algún ingreso económico para sobrevivir

De otra parte, particularmente, pienso que con la evolución en materia de derechos, surge un cambio significativo en el país con creación de la constitución de 1991 y el nacimiento de la honorable Corte constitucional, pues fue gracias a esta corporación, que se analizaron aspectos trascendentales en materia de derechos laborales para estos trabajadores; iniciando con el pronunciamiento hecho a través de la (Sentencia C-051 , 1995), en el cual la corte constitucional cuestiona el hecho de únicamente otorgárseles a los trabajadores del servicio doméstico el reconocimiento de las cesantías por 15 días salario al año y no 30 como los demás trabajadores, concluyendo finalmente que dicha disposición normativa atentaba contra el derecho a la igualdad y perjudicaba a esta clase trabajadora, razón por la cual ordeno igualar el valor del pago de esta prestación social, a 30 días de salario por un año de trabajo.

Posteriormente, el ente mencionado realizó un pronunciamiento respecto a la jornada máxima de trabajo en la (Sentencia C-372, 1998), en la cual estableció un límite de horas de trabajo para esta clase trabajadora. Pero sin duda, es importante resaltar el trabajo hecho a través su pronunciamiento más reciente en materia de derechos de estos trabajadores, a través de la (Sentencia C-871, 2014), en el cual otorgo a los trabajadores del servicio doméstico derecho a una prima de servicios y exhorto al Congreso de la Republica a implementar las medidas legislativas necesarias para ello.

Al analizar el proceso legislativo que ha tenido Colombia en materia de derechos laborales de los trabajadores domésticos, se puede inferir, que pese a ser esta una de las labores más antiguas en la historia, su reconocimiento como trabajo formal,

fue dado después de muchas décadas, en las cuales dichos trabajadores tuvieron que soportar la existencia de actos discriminatorios amparados por la ley.

Asimismo, como se evidenció es un hecho notorio que la subvaloración de las labores realizadas por las trabajadoras del servicio doméstico, es una situación que contribuye a la generación de desigualdad social y la discriminación hacia grupos vulnerables y por ello, demanda una protección especial del Estado como un deber que se desprende de la cláusula de igualdad constitucional dirigida a la superación de las barreras discriminatorias, que atentan contra los derechos fundamentales de este grupo poblacional, que generalmente están atadas a las condiciones laborales.

Tabla 23. Acciones correctivas o de mejoramiento

Situación problemática	Alternativa de solución
Falta de garantías sociolaborales para desempeñar su trabajo.	Exigir al empleador cumplir con la legislación vigente en materia de vinculación laboral, remuneración y prestaciones sociales respectivas.
Situaciones discriminatorias y vulnerabilidad y el hecho de encontrarse en un segmento laboral históricamente marginado y desprotegido, las cuales pueden afectar de manera directa las dinámicas familiares propias	Es indispensable abordar estas relaciones para identificar posibles intervenciones que faciliten la conciliación del trabajo de estas personas y sus responsabilidades familiares, en aras de avanzar en la construcción de condiciones de trabajo decente y más digno.
Aunque existe protección normativa y jurisprudencial respecto trabajo doméstico, pero no son eficaces, falta educación, tanto en empleadores como trabajadores, los primeros para que no se aprovechen del poco conocimiento que los segundos tienen de sus derechos.	Es necesario un cambio en la cultura de la informalidad laboral respecto al trabajo doméstico y entender que, aunque por cultura las labores del hogar son también una forma de trabajo que merece los derechos y las obligaciones tanto para el empleado como para el empleador.
Falta de información que todavía existe en el gremio sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, lo cual se le atribuye a lo mencionado en el punto anterior, en donde los empleadores no atienden las necesidades sanitarias y de bienestar de sus trabajadores y además los trabajadores desconocen las ventajas de la afiliación al sistema de salud (EPS, fondo de pensiones y ARL).	Crear líneas directas de asesoría legal gratuita para los trabajadores que pertenecen a este gremio, entre ellos, los trabajadores domésticos.
Deficiencia técnica en la formación para el desarrollo de labores domésticas	Fortalecer los programas de capacitaciones gratuitos para los trabajadores domésticos a través del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

Fuente: Elaboración propia 2021

CONCLUSIONES

Las condiciones laborales de los trabajadores de servicios domésticos, identificando el tipo de contrato con las cuales se encuentran vinculados laboralmente este análisis es realizado por medio de los datos brindados por los entrevistados, lo cual evidenció la falta de cumplimiento y la informalidad, quebrantando el cumplimiento de la normatividad vigente.

La situación en la que actualmente desempeñan sus labores los trabajadores del servicio doméstico del conjunto residencial Índigo de la ciudad de Montería, Córdoba; dan cuenta de cómo sus derechos, dado que 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 hace que el lugar donde estas trabajan muchas veces representa puntos de domesticación y negación a su ser.

El estudio muestra como en la medida en que este trabajo es mal remunerado, con extenuantes jornadas laborales, menospreciado y sin ningún tipo de estabilidad, se generan serias desigualdades que contribuyen a que estos trabajadores no tengan posibilidades de estudiar como alternativa para ascender laboralmente, poder salir del trabajo doméstico y contribuir a que sus hijos 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 trabajadores de servicios domésticos.

Otro punto importante, es la falta de información que todavía existe en el gremio sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, lo cual se le atribuye a lo mencionado en el punto anterior, en donde los empleadores no atienden las necesidades sanitarias y de bienestar de sus trabajadores y además los trabajadores desconocen las ventajas de la afiliación al sistema de salud (EPS, fondo de pensiones y ARL).

Aunque Colombia ha experimentado avances importantes en los últimos años en materia de los derechos laborales de los trabajadores domésticos; no obstante, la nueva regulación para este sector también implica un significativo desafío, como el de asegurar que los trabajadores accedan a los nuevos derechos estipulados de manera efectiva, evitando así que estos se conviertan en simples normas.

El trabajo del servicio doméstico es un tema crítico en el país; debido a que sigue perteneciendo al sector informal de la economía colombiana, impidiendo el progreso en materia de salud y seguridad en el trabajo; aún hoy en día, con las normativas que se han implementado para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los trabajadores, persisten muchas faltas en el sistema. Los empleadores no están pagando la Seguridad Social de los trabajadores y hay casos en donde es el trabajador que es quien no quiere que le paguen la misma. Aunque este es otro tema a tratar de todas maneras, sin embargo, está asociado con las condiciones que se dan en el país con esta población trabajadora.

RECOMENDACIONES

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 estas personas.

Por tanto se recomienda como línea de acción llevar el empleo doméstico hacia la esfera de trabajo decente, identificando en el trabajo decente la base desde donde se propicie un escenario de inclusión y equidad social desde donde las personas que laboran en servicios domésticos puedan orientarse hacia la utilización de sus habilidades en pro del desarrollo de una economía propia; es decir, siendo este el medio y no el fin para la búsqueda de alternativas económicas con dignidad así como lo estipulo la Comisión Internacional de Derechos Humanos.

Es conveniente reforzar la ventaja que representan las ARL, no solo promocionando sus beneficios, sino también explicitando los riesgos a los que se expone un hogar empleador frente a un accidente de trabajo.

Por lo anterior, sería conveniente la creación de una página web de fácil acceso y lenguaje sencillo que promocioe como el lugar de referencia obligado, unificado y de carácter oficial sobre todos los aspectos de esta ocupación (incluyendo el tema registral, las dudas sobre la cobertura médica, las consultas sobre las ARL, la información sobre los derechos, las escalas salariales, las compatibilidades e incompatibilidades con planes sociales, etc.). Contar con esta herramienta debería reforzar la conciencia sobre lo que se les niega a las trabajadoras cuando la relación se mantiene en la informalidad, así como favorecer la construcción de argumentos de los empleados frente a sus empleadores.

Fortalecer el acercamiento al sindicato como ámbito de resolución de dudas, trámites y consultas que puedan requerir de interacción personal, este aspecto, supone promocionar en futuras campañas de concientización la importancia de la afiliación en relación con los beneficios que ofrece el sindicato. Quiere decir, en todos aquellos temas relativos al asesoramiento (salarial, legal y de trámites laborales en general)

resultaron de sumo interés para los trabajadores y podrían promocionarse como parte de los servicios que ofrece el sindicato.

Promover políticas de formación y de profesionalización para esta fuerza laboral, teniendo en cuenta la predisposición y el deseo que manifiestan la mayoría de los trabajadores de continuar estudiando e incursionar en otras ocupaciones, tanto la culminación de estudios básicos como el acompañamiento y asesoramiento para articular con ofertas formativas técnicas y profesionales. Si bien no todos los trabajadores pueden o deben reconvertirse, ampliar en la medida de lo posible sus oportunidades laborales constituye sin duda un aporte importante.

Impulsar a que las trabajadoras domésticas puedan acceder a institutos tecnológicos que sean gratis o donde el costo sea muy bajo con el fin de que no solo puedan acceder a una carrera de tecnología: como enfermería, certificación de gastronomía con el fin de mejorar aún más su calidad de vida.

Es preciso un cambio en la cultura de la informalidad laboral respecto al trabajo doméstico y entender que, aunque por cultura las labores del hogar son también una forma de trabajo que merece los derechos y las obligaciones tanto para el empleado como para el empleador con las que cuenta cualquier otro trabajo en el país.

Fortalecer el control de la aplicación de la Ley mediante inspecciones por parte de las entidades de inspección, vigilancia y control de los derechos laborales para este sector.

Crear una agencia controlada periódicamente por el Estado donde los trabajadores domésticos ofrezcan sus servicios, pero que los mismos puedan contar con los beneficios de Ley, es decir que la misma agencia afilie a los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

(2014). *Revista Gaceta Laboral*.

Ballen, K. (2014). *“Realizar actividades de caracterización de familias y de aseguramiento de fuentes de información a través de una plataforma tecnológica para el Observatorio de Familias de Bogotá*. Santafé de Bogotá: Secretaria Distrital De Planeación Y Fundación Social Colombiana.

Barrera, D. (2017). *Evolución Normativa del Trabajo Doméstico en Colombia*. Universidad Católica de Colombia.

Barrera, D. (2017). *Evolución Normativa del Trabajo Doméstico en Colombia* Artículo de Reflexión elaborado como trabajo de grado. . Universidad Católica de Colombia.

Barrera, L. D. (2017.). *Evolución normativa del trabajo doméstico en Colombia*, Artículo de Reflexión . Santafé de Bogotá D.C. .

Betancourt, R. M. (2018). *Percepción de los peligros y nivel de riesgo presentes en el lugar de trabajo de trabajadores del servicio doméstico en la ciudad de Bogotá*. Santafé de Bogotá.

Blackett, A. (2012). *The Decent Work for Domestic Workers Convention and Recommendation, 2011*. (C. U. Press, Ed.) The American Journal of International Law, .

Blackett, A. (2012). *The Decent Work for Domestic Workers Convention and Recommendation, 2011*. (C. U. Press, Ed.) . *The American Journal of International Law*, 106(4), 778-794.

Boris E & Nadasen, P. (2008). *Domestic Workers Organize*. T. he *Journal of Labor and Society*, 11, 413–437.

Botero, L. F. (2016). *Fácil, rápido y efectivo, exigencia del cliente actual*. *Portafolio, Noticias de economía y negocios en Colombia y el Mundo.*, 2.

Calle, C. c. (2019). *RÉGIMEN LEGAL DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN COLOMBIA*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Carrasco C. y Domínguez, M. (2011). *Family strategies for meeting care and domestic work needs: . Evidence from Spain*. *Feminist Economics*, 17, 159–188. .

Carrasco, C. y. (2011). *Family strategies for meeting care and domestic work needs*. *Evidence from Spain*. *Feminist Economics*, 17, 159–188.

- Carrasquer et al. (1998). El trabajo reproductivo. *Papers: Revista de Sociologia*, 55, 95–114.
- Carrasquer, P. T. (1998). El trabajo reproductivo. *Papers: Revista de Sociologia*, , 55, 95–114.
- Chicaiza, G. M. (2015). *Necesidad de establecer una jornada máxima de trabajo para las trabajadoras de servicio doméstico, que laboran bajo la modalidad puertas adentro*. Loja, Ecuador.
- Crespo, R. M. (2019.). La contratación irregular de los empleados del servicio del hogar familiar. *Lex Social*, 3.
- Decreto 824. (1988). Bogotá: Presidencia de la República de Colombia .
- Desdentado, E. (2016). Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España. . *Investigaciones Feministas*, 7, 129-148.
- Díaz, M. (. (s.f.). *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 155, 97-112. .
- Díaz, M. (2016). La reconfiguración del empleo doméstico en España: impacto de los cambios legislativos en el funcionamiento del sector. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 155, 97-112.
- Díaz, M. (2016)). La reconfiguración del empleo doméstico en España: impacto de los cambios legislativos en el funcionamiento del sector. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 155, 97-112.
- Estey, K. (.2011). Domestic workers and cooperatives: beyond care goes beyond capitalism, a case study in Brooklyn, New York. . *The Journal of Labor and Society*,, 14, 347–365.
- Estey, K. (2011). Domestic workers and cooperatives: beyond care goes beyond capitalism, a case study in Brooklyn, New York. *The Journal of Labor and Society*, , 14, 347–365.
- Fernández, A. (2003). Sistemas de cuidado. Aproximaciones desde una perspectiva comparada. *Mimeo*.
- Fernández, A. (2003). Sistemas de cuidado. Aproximaciones desde una perspectiva comparada. . *Mimeo*.
- Giraldo, V. D. (2017). *El trabajo doméstico desde la óptica de la eficacia de la norma* . Medellín, Colombia : Universidad EAFIT. .

- Hsuan et al. (2018). The Foreign Domestic Workers in Singapore, Hong Kong, and Taiwan: Should Minimum Wage Apply to Foreign Domestic Workers? . *The Chinese Economy*, 51, 154–174.
- Husni L & Suryani, A. (2018). Legal protection for woman domestic workers based on the international convention . *Journal of Legal, Ethical and Regulatory*, 21.
- Kuznesof, E. (1993). *Historia del servicio doméstico en la América hispana*.
- Kuznesof, E. (1993). *Historia del servicio doméstico en la América hispana*, 1492-1980.
- Lamo, J. (2016). Contextualización y armonización jurídica del Convenio 189 en Colombia. *Universidad Santo Tomás*.
- León, M. (2013). Proyecto de investigación-acción: Trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. *Revista de Estudios Sociales*, 198-211.
- León, M. (2013). Proyecto de investigación-acción: Trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. *Revista de Estudios Sociales*, 45, 198-211.
- Lindao, D. R. (2018). *Análisis socioeconómico del trabajo doméstico remunerado en el barrio centenario en la parroquia Ximena del Cantón Guayaquil provincia del Guayas*. Guayaquil- Ecuador: Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.
- Lora, S. C. (2018). *Evolución de las garantías de derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Colombia a partir del año 2014 en el marco de la transnacionalización del campo jurídico*. Santafé de Bogotá, Colombia.
- Lóyzaga O & Curiel, V. (2014). El trabajo doméstico. Análisis crítico. *Alegatos*, 351-382.
- Lóyzaga, O. &. (2014). *El trabajo doméstico. Análisis crítico*. . Alegatos.
- Mantouvalou, V. (2006). Servitude and Forced Labour in the 21st Century: The Human Rights of Domestic Workers. *Industrial Law Journal*, , 35, 395-414.
- Meye, D. B. (2006). «Manual de Técnica de la investigación educacional».
- Mirás, J. (2005.). *Rasgos básicos y transformaciones en el servicio doméstico en una ciudad periférica. A Coruña, 1900-1960*. . Coruña: Cuadernos de Historia Contemporánea.

- Muñoz, A. (2014). . El trabajo doméstico, ¿último eslabón en la cadena de los derechos humanos de los trabajadores? Su regulación en el Convenio n. 189 de la OIT. *Revista Gaceta Laboral*.
- Muñoz, A. (2014). El trabajo doméstico, ¿último eslabón en la cadena de los derechos humanos de los trabajadores? Su regulación en el Convenio n. 189 de la OIT. *Gaceta laboral*, 20(1), 5 - 15.
- Navas-Camargo F. & Cubides Cárdenas, J. (2018). *Los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en periodo de posconflicto. Responsabilidad internacional y protección ambiental: en tiempos de paz, en medio del conflicto armado y en etapas de posconflicto*.
- Navas-Camargo, F. &. (2018). *Los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en periodo de posconflicto. Responsabilidad internacional y protección ambiental: en tiempos de paz, en medio del conflicto armado y en etapas de* .
- Oelz, M. (2014). The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: A window of opportunity for social justice. *International Labour Review*, 153, 143-172.
- OIT. (1951). *The Status and conditions of employment of domestic workers. Reunión del Grupo de Expertos*, . Ginebra: OIT.
- OIT. (2011). *Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos C-189*. Ginebra-Suiza: Organización Internacional del Trabajo -OIT.
- OIT. (2011). *Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos C-189*. Ginebra-Suiza. *Organización Internacional del Trabajo*, 24.
- Organización Internacional del trabajo. (2016.). *Protección social del trabajo doméstico Tendencias y estadísticas, realizado por Departamento de Protección Social en colaboración con el Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del trabajo.
- Pereyra, F. (2017.). *Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes*. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.

- Pérez Orozco, A. (2005). *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*. . Madrid. : Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid .
- Pérez, O. A. (2005). *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*. . Madrid, España: Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid.
- Pérez, S. (2011). *La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de seguridad social*. . RJUAM.
- Posada, S. A. (2018). *Disposición a pagar por el servicio de empleadas domésticas de la empresa Clean Plus en el Municipio de Rionegro Antioquia, sector Valle de san Nicolás*. Santafé de Bogotá, Colombia.
- Reyes, S. M. (2015). *Identidad laboral en el empleo doméstico*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Rodríguez, M. L. (2018). *Análisis del sistema de seguridad y salud en el trabajo en el servicio doméstico para un conjunto residencial ubicado en la localidad de Usaquén*. Usaquén.
- Sarasa, S. (2000). La última red de servicios personales. Cambios en el estado del bienestar:. *Políticas sociales y desigualdades de España* . Barcelona: Icaria-UA, 347-378.
- Sarasa, S. (2000.). *La última red de servicios personales. Cambios en el estado del bienestar: políticas sociales y desigualdades de España* . Barcelona : Icaria-UAB. .
- Suleman F & Figueiredo, M. (2018). *Wage differentials within a female dominated occupation: Domestic workers in informal and flexible jobs in Portugal*. Portugal: International Labour Review .
- Suleman, F. &. (2018). *Wage differentials within a female-dominated occupation: Domestic workers in informal and flexible jobs in Portugal*. . Portugal: International Labour Review, 157(1).
- Tomei M, &. B. (2011). New ILO standards on decent work for domestic workers: A summary of the issues and discussions. . *International Labour Review*, Vol. 150 (2011), No. 3–4,, 150(, 431-438.
- Tomei, M. &. (2011). New ILO standards on decent work for domestic workers: A summary of the issues and discussions. *International Labour Review*, Vol. 150 , 3–4, 150, 431-438.

- Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. . *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 15, 53–73.
- Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. . *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, , 15, 53–73.
- Vega, C. (2009). *Culturas del cuidado en transición: espacios, sujetos e imaginarios en una sociedad de migración*. Barcelona, España: Editorial UOC.
- Yanez, D. (s.f.). *Investigación Explicativa: Características, Técnicas y Ejemplos*.

ANEXO 1.

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

TESIS DE GRADO: Análisis de las condiciones laborales contractuales del personal que presta servicios domésticos en la ciudad de Montería, Colombia.

OBJETIVO: Recolectar información que permita analizar las condiciones laborales contractuales del personal que presta servicios domésticos en la ciudad de Montería, Colombia; con el fin proponer acciones correctivas y/o de mejoramiento, que contribuyan al bienestar y satisfacción de estos trabajadores.

DIRIGIDO A: Empleados del servicio doméstico del conjunto residencial Índigo

RESPONSABLE: Yasmir de Jesús Espitia Hoyos

Se agradece a todos los encuestados suministrar la información objetiva, la misma será manejada en forma estrictamente confidencial y se utilizará con fines exclusivamente académicos

PREGUNTAS

1.- ¿Considera usted, que la actual legislación colombiana garantiza sus derechos como trabajador de servicio doméstico?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI		
NO		
TOTAL		

2.- ¿Cree Ud. ¿Que la normativa vigente en cuanto al periodo de prueba de los trabajadores de servicio doméstico vulnera el principio de equidad e igualdad constitucional?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI		
NO		
TOTAL		

3. ¿Está afiliado, es cotizante o es beneficiario de alguna entidad de seguridad social en salud?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI		
NO		
TOTAL		

4. ¿Está cotizando actualmente a un fondo de pensiones?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI		
NO		
TOTAL		

5. ¿Está afiliado por su patrón a una aseguradora de riesgos laborales (ARL)?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI		
NO		
TOTAL		

6. ¿Cuánto tiempo lleva (meses) trabajando en esta unidad familiar?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
De 1 a 5 meses		
De 6 a 12 meses		
De 13 a 18 meses		
De 19 a 24 meses		
De 25 a 30 meses		
De 31 a 36 meses		
Mas de 37 meses		

7. ¿Qué tipo de contrato laboral posee para realizar este trabajo?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Verbal		
A término fijo		
A término indefinido.		
Ocasional, estacional		

8. ¿Dónde realiza principalmente su trabajo?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Casa propia u otras viviendas		
Quiosco, caseta o vehículo		
Puerta a puerta, o en las calles		
Lugar fijo (oficina, fábrica, entre otros)		
Campo o área rural, mar o río		

9. ¿En A cuanto asciendo su remuneración por el servicio prestado?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
150.000- 200.000		
200001- 250.000		
250.001- 300.000		
300.001-350.000		
350.001-400-000		
400.001-500.000		
500.001-600.000		
Mas de 600.000		

10. ¿Desea cambiar el trabajo que tiene actualmente por problemas ambientales (aire, olores, frío, ruidos, temperatura, entre otros)?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI		
NO		
TOTAL		

11. ¿Cuántas horas a la semana labora habitualmente en este trabajo?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Entre 10- 24		
Entre 25- 30		
Entre 31- 40		
Entre 48- 56		
Entre 57- 60		
Entre 61 -70		

Si trabaja mas de 40 horas continúe con la pregunta 12

12. ¿Por qué razón trabaja usted más de 40 horas a la semana?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Es lo único que ha conseguido		
Es la jornada que se ajusta a mis necesidades		
Otra.		

13. ¿Está usted afiliado o hace parte de una asociación gremial o sindical?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI		
NO		
TOTAL		

14. ¿Tiene horario de trabajo fijo?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI		
NO		
TOTAL		

15. ¿Le dan algún aguinaldo?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI		
NO		
TOTAL		

16. ¿Le conceden vacaciones?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI		
NO		
TOTAL		

17. ¿Le pagan con regularidad o puntual?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI		
NO		
TOTAL		

18. ¿Consume usted los mismos alimentos que la familia donde labora?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI		
NO		
TOTAL		

19. ¿Puede usar el teléfono?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI		
NO		
TOTAL		

20. ¿Tiene llave de la puerta de entrada?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI		
NO		
TOTAL		

21 ¿Le conceden permiso cuando necesita salir?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI		
NO		
TOTAL		