

# 2015

## Derechos laborales de trabajadoras domésticas en la ciudad de Cartagena.



**CAL**  
CENTRO DE  
ATENCIÓN LABORAL



**Diana Karolina López Camargo**

Programa de Trabajo Social  
Facultad de ciencias sociales y  
educación  
Universidad de Cartagena

DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN LA  
CIUDAD DE CARTAGENA



DIANA KAROLINA LÓPEZ CAMARGO

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN  
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL  
CARTAGENA  
2015

DIANA KAROLINA LÓPEZ CAMARGO



TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR TITULO DE:  
TRABAJADORA SOCIAL

TUTORA DE PRÁCTICAS  
GLORIA GIAMMARIA  
TRABAJADORA SOCIAL

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN  
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL  
CARTAGENA  
2015

## AGRADECIMIENTOS

A Dios,

A mi amada madre,

A mi familia,

A mis amigos y amigas que estuvieron presentes en cada una de mis crisis y logros.

A mis docentes que contribuyeron a mi proceso de formación como profesional y como persona.

## RESUMEN

El presente proyecto de investigación busca realizar un análisis sobre las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas en la ciudad de cartagena, teniendo como referencia el número de mujeres que han solicitado asesorías en el Centro de Atención Laboral – CAL Cartagena, la cual es una institución que se dedica a brindar asesorías jurídicas y psicosociales en temas relacionados con la vulneración de derechos laborales.

Lo que se pretende con el presente proyecto es mostrar unas nociones de las condiciones laborales del trabajo doméstico, con el fin de emprender acciones, desde organizaciones públicas o privadas, que garanticen los derechos laborales de esta población. A medida que se desarrolla esta investigación se busca informar a las trabajadoras domésticas que hagan parte de este proyecto, acerca de los derechos laborales que les deben ser garantizados, para que así puedan tener los conocimiento y las bases necesarias para exigir el cumplimiento de sus derechos.

Dentro de los elementos claves dentro de esta investigación se encuentran, el programa de trabajo decente y el convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT; ya que estos hacen parte de la legislación que ha adoptado colombia para garantizar los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. Es por esto que al final del proyecto se hace una relación de la normatividad mencionada con la realidad del servicio doméstico de las mujeres entrevistadas y aquellas registradas en el CAL.

Palabras claves: trabajadoras domésticas, derechos laborales, convenio 189 de la OIT, trabajo decente.

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	8
1. JUSTIFICACIÓN.....	9
2. MARCO INSTITUCIONAL.....	11
2.1 LÍNEAS DE ATENCIÓN .....	12
3. EL TRABAJO SOCIAL EN EL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL .....	14
4. CONTEXTUALIZACIÓN.....	15
5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
5.1 OBJETIVOS .....	17
5.1.2 Objetivo general.....	17
5.1.3 Objetivos específicos.....	17
5.2 REFERENTE CONCEPTUAL .....	18
5.3 SISTEMA CATEGORIAL .....	22
5.4 REFERENTE TEÓRICO – EPISTEMOLÓGICO.....	24
5.5 REFERENTE METODOLÓGICO .....	28
5.6 REFERENTE NORMATIVO.....	30
6. LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS HABLAN .....	33
6.1 COMO SON TRATADAS LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS.....	34
6.2 ¿SALARIO JUSTO?.....	35
6.3 MIS ESTUDIOS.....	38
6.4 DERECHOS LABORALES .....	39
7. DEL PAPEL A LA REALIDAD .....	41
8. HALLAZGOS Y CONCLUSIONES.....	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	46
REFERENCIAS CONSULTADAS EN LA WEB .....	48
ANEXOS .....	49

## LISTA DE TABLA

Tabla 1. Análisis de las categorías derechos laborales, servicio doméstico y trabajo decente .....	23
--	----

## TABLA DE ANEXOS

ANEXO A .....	49
ANEXO B .....	53
ANEXO C .....	54
ANEXO D .....	55



## INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación busca resolver un cuestionamiento relacionado con la situación de los derechos laborales de las empleadas del servicio doméstico en la ciudad de Cartagena, por lo que se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la situación de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas la ciudad de Cartagena en el año 2014 -2015? El grupo de mujeres que participaron en esta investigación, son mujeres que en el transcurso del año 2014 y 2015 solicitaron asesorías en el Centro de Atención Laboral – CAL Cartagena.

Si bien la muestra de las mujeres que han solicitado asesorías en el CAL no es representativa relacionada con el número de mujeres que se dedican al servicio doméstico en la ciudad de Cartagena, si permite hacer un abordaje y tener algunas nociones sobre la realidad de las condiciones laborales en las que se encuentran este grupo de mujeres trabajadoras.

En el presente proyecto se encuentra dividido de la siguiente manera; en primer lugar se encuentra la parte relacionada con el diseño metodológico y el referente conceptual, lo que además incluye la justificación del proyecto, el marco normativo y el marco institucional del Centro de Atención Laboral, la cual es la institución desde la cual se ha desarrollado el proceso investigativo; la contextualización del proyecto y el objetivo general y los objetivos específicos.

Luego se encuentra la parte donde se desarrollan cada uno de los objetivos planteados, en este caso sería el análisis de las entrevistas realizadas a las trabajadoras domésticas y por último la relación de estas con el convenio 189 de la OIT y los cuatro objetivos propuestos por la OIT del trabajo decente. Este proyecto de investigación permite a personas que quieran seguir ahondando sobre el tema del servicio doméstico tener algunas bases sobre la realidad que viven algunas mujeres que se dedican a esta labor en la ciudad. Por esto el proyecto finaliza con algunas conclusiones y recomendaciones que podrán ser tenidas en cuenta por otros investigadores, y que además servirán de insumo para desarrollar trabajos que permitan mejorar las condiciones laborales del trabajo doméstico, desde el Centro de Atención Laboral, la Escuela Nacional Sindical y la Universidad de Cartagena.

# 1. JUSTIFICACIÓN

El presente proyecto de investigación nace a partir de la práctica profesional de trabajo social en el Centro de Atención Laboral – CAL, donde se atienden casos de vulneración de derechos laborales. Muchos de los casos que se atienden en el CAL son de mujeres trabajadoras domésticas a las cuales sus empleadores no del garantizan el acceso a los derechos laborales establecidos legalmente, lo cual hace que no se pueda mantener unas condiciones de vida digna y de calidad; a partir de estas situaciones nace la inquietud por conocer a fondo cuál es la situación laboral de las trabajadoras domésticas en la ciudad de Cartagena.

La mayoría de los casos que se atienden en el CAL de empleadas domésticas están relacionados con el no pago de las prestaciones sociales, la falta de la liquidación, o el pago de esta por debajo de lo establecido legalmente; si bien estos casos pueden ser atendidos por los abogados, interponiendo acciones (derechos de petición, tutelas) que les permita exigir el cumplimiento de su derecho, existen otras situaciones que van más allá de lo jurídico, las cuales están relacionadas con el entorno comunitario, familiar, personal y emocional. Desde trabajo social, a través de este proyecto, se pretende conocer, desde las voces y experiencias de las mujeres empleadas domésticas<sup>1</sup> que otro tipo de situaciones y problemáticas se presentan alrededor del ejercicio esta labor.

Es importante resaltar que esta investigación solo va dirigida a mujeres trabajadoras domésticas, ya que según datos de la OIT la mayoría de personas que ejercen esta labor son mujeres, y es evidente, por los casos atendidos en el CAL, que esta también es una realidad en la ciudad de Cartagena; ya que de 52 casos que han sido atendidos en la institución, en el año 2014 y lo transcurrido del 2015, todos son de mujeres. La OIT plantea que en la actualidad existen al menos 53 millones de personas trabajadoras domésticas, de las cuales el 83% son mujeres.<sup>2</sup>

Lo que se busca con esta investigación es que las mujeres que laboran como trabajadoras domésticas puedan visibilizar, desde sus voces y experiencias, las condiciones laborales en las que se encuentran ejerciendo su labor, y a partir de

---

<sup>1</sup> Se habla de mujeres trabajadoras domésticas porque hasta el momento en el CAL no se han atendido casos de hombre que ejerzan esta labor; y la población con la que se trabajó son aquellas mujeres que han solicitado una asesoría en la institución.

<sup>2</sup> Tomado de: [http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS\\_211145/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_211145/lang--es/index.htm)  
20 de mayo de 2015, 10:20 a.m.

esto promover luchas que vayan en pro de la conquista de los derechos laborales del servicio doméstico en la ciudad de Cartagena. Si bien Colombia ha ratificado convenios, como el 189 de la OIT, que trata temas como los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras domésticos, estos no se aplican en la realidad, lo podemos comprobar por los casos que llegan al CAL, de mujeres que solicitan asesorías porque sus derechos laborales están siendo vulnerados.

En el CAL en el año 2014 y lo transcurrido del 2015, se han identificado 52 casos de vulneración de derechos de mujeres trabajadoras domésticas, lo que es una muestra de la situación laboral en las que se encuentran muchas mujeres en la ciudad. Si bien este número de casos no es una muestra significativa en relación con la población de mujeres que se dedican a esta labor, pero si es un indicio de que hay mujeres que se están informando acerca de sus derechos para exigirlos.

Con el presente proyecto de investigación lo que se pretende es apoyar esta lucha de mujeres que quieren y buscan el cumplimiento de sus derechos laborales a partir de la visibilización de las condiciones laborales en las que se encuentran actualmente, además de animar a otras mujeres a conocer cuáles son los derechos a los que no están accediendo y que sus empleadores deben garantizar ya que están establecidos en la legislación colombiana.

## 2. MARCO INSTITUCIONAL<sup>3</sup>

El centro de atención laboral – CAL es una dependencia de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), creada para brindar orientación y asesoría jurídica y Psicosocial gratuita a trabajadoras y trabajadores sin distinción alguna, tanto a personas sindicalizadas como no sindicalizadas, con un especial énfasis en la formalización laboral y la protección a las libertades sindicales. La Escuela Nacional Sindical – ENS, juega un papel importante, ya que es un organismo asesor y de apoyo en materia técnica, administrativa y financiera para la institución.

El CAL surge como una alternativa de respuesta al modelo de flexibilización laboral que se viene implementado en Colombia, a partir de la expedición de la Ley 50 de 1990 y las demás reformas laborales, y como propuesta de solución frente a la desprotección originada en las crecientes formas de deslaboralización y tercerización laboral. Tienen su sustento en el Parágrafo 3 del artículo 48 de los Estatutos de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, CUT, el cual dispone que “Toda Subdirectiva de la CUT, tendrá una dependencia de atención al usuario no sindicalizado, en sus problemas laborales y ocupacionales (...)”.

En el mes de Febrero del año 2011, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), ambas desde el nivel Nacional, suscribieron un acuerdo de cooperación entre ambas Centrales para adelantar conjuntamente la iniciativa de los CAL en Medellín y en las ciudades en las que se llegue a instalar uno, permitiendo brindar una mayor solidez institucional y un mejor manejo político y administrativo de esta dependencia.

Sin ánimo de lucro, el CAL se ha encargado de brindar atención jurídica y psicosocial gratuita a personas de escasos recursos, siempre buscando el respeto de las garantías laborales, la promoción de trabajo decente y la desaparición de las formas de precarización, tercerización y flexibilización laboral que aquejan a la población trabajadora en nuestro medio.

La atención jurídica y psicosocial es brindada por un equipo humano idóneo, compuesto por estudiantes de los últimos años de los programas de Derecho

---

<sup>3</sup> La información mencionada a continuación se obtuvo del Manual de protocolos y herramientas de gestión. Centro de atención laboral versión 1 – marzo de 2014.

Psicología, Trabajo Social, comunicación social y demás ciencias sociales afines, provenientes de distintas Universidades del país – quienes, a la vez que realizan sus prácticas profesionales, cumplen una importante función social – además se cuenta con un Profesional del Derecho, que se encarga de dirigir las actividades dentro de cada CAL. Existe una coordinación nacional de los CAL que encamina todas las actividades y servicios dentro de una estrategia nacional de protección de los derechos de Trabajadoras y Trabajadores.

Adicionalmente, se mantienen relaciones con atrás y otros profesionales del Derecho defensores y defensoras de los derechos de trabajadoras y trabajadores, para la remisión de los casos que se deban resolver ante los Jueces Laborales de la República y se tienen establecidos algunos convenios con instituciones defensoras de los derechos humanos para el trabajo conjunto en algunas situaciones.

El modelo de gestión del CAL se desarrolla a partir de la celebración de convenios interinstitucionales con universidades y organizaciones defensoras de los derechos humanos en la región y en el país, en la búsqueda de conformar redes de atención que permitan brindar un servicio integral. En la actualidad se cuenta con el apoyo de algunas organizaciones de cooperación internacional. Actualmente existen Centros de Atención Laboral en las ciudades de Bogotá, Medellín, Bucaramanga y Cartagena, cada uno de ellos con una cobertura en sus respectivas regiones.

## **2.1 LÍNEAS DE ATENCIÓN**

El Centro de Atención Laboral (CAL) es una organización comprometida con los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del país y, en ese orden, se ofrece atención, orientación y asesoría jurídica gratuita en temas relativos al derecho laboral (individual y colectivo) y a la seguridad social; y orientación y asesoría psicosocial.

La línea de acción del CAL está encaminada a brindar asesoría jurídica en los siguientes temas:

- Acciones de tutela
- Liquidación de prestaciones sociales
- Acciones contra la intermediación laboral ilegal (cooperativas, empresas temporales, S.A.S, entre otras)

- Sistema general de seguridad social: salud, pensiones y riesgos laborales
- Mujeres embarazadas y/o en lactancia: estabilidad laboral reforzada
- Acoso laboral
- Reintegros, indemnizaciones, derechos de petición
- Derechos colectivos y sindicales
- Asesoría en reparación colectiva a sindicalistas.
- Formalización laboral
- Libertad sindical
- Discriminación y exclusión social

### **3. EL TRABAJO SOCIAL EN EL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL**

El papel del trabajo social en el centro de atención laboral – CAL está ubicado dentro del área psicosocial. En este caso la o el profesional de trabajo está encargado de brindar atención individual desde un enfoque psicosocial, con el fin de conocer que situaciones que vayan más allá de la vulneración de derechos laborales y que estén relacionadas con diversos factores como el comunitario, el familiar y el personal.

El Centro de Atención Laboral – CAL cuenta con un protocolo de atención para las asesorías jurídicas y psicosociales, y en este se muestra de manera específica cuáles son las funciones o tareas a las que debe responder un practicante de trabajo social en la institución. De forma general, a continuación, se hace mención de las acciones que lleva a cabo la persona que se encuentra en el área de asesoría psicosocial. (Ver anexo 1)

Desde el área de trabajo social se deben establecer alianzas interinstitucionales con el fin de remitir casos en los que no se tengan las competencias necesarias para brindar la atención, y en esta misma medida las instituciones aliadas puedan recomendar el Centro de Atención Laboral como una institución que está dispuesta a brindar asesorías desde el componente jurídico y el componente de trabajo social. Este último componente se encarga además de brindar un acompañamiento a la persona en su caso o situación aun cuando haya sido remitida a otra institución.

Otra de las acciones que están a cargo del componente de trabajo social están relacionadas con lo investigativo y lo educativo, es decir que se pueden adelantar investigaciones con el fin de generar informes que aporten al conocimiento de los derechos laborales en la ciudad y el departamento. Desde lo educativo lo que se pretende es que la ciudadanía, a través de diferentes estrategias, pueda conocer, reflexionar y ejercer el cumplimiento de sus derechos laborales.

## 4. CONTEXTUALIZACIÓN

Desde el programa de trabajo social de la universidad de Cartagena, los estudios que se han adelantado en temas relacionados con los derechos laborales del trabajo doméstico en la ciudad de Cartagena han sido escasos. Al realizar una revisión y rastreo en las tesis presentadas por las estudiantes del programa de trabajo social de la Universidad, se puede notar que hasta el momento no hay documentación acerca del tema.

Este ha sido tratado desde el área del derecho en el año 1975 por 3 estudiantes<sup>4</sup> que presentaron la tesis “Caracterización de la condición laboral del servicio doméstico en la ciudad de Cartagena”; teniendo en cuenta que la legislación es cambiante y que además no se realiza un análisis social profundo acerca del tema y las condiciones laborales en las que se encontraban las mujeres que ejercían esta labor en ese momento.

Es la primera vez que desde el programa de trabajo social de la universidad de Cartagena se realiza una investigación que se pregunte por la situación laboral en la que se encuentran las trabajadoras domésticas en la ciudad, en la cual, a partir de las voces y experiencias de las mujeres que se dedican a esta labor, se pretende hacer una relación con el convenio 189 de la OIT, el cual ha sido ratificado por Colombia en el tema de trabajo doméstico. A nivel nacional el tema ha sido tratado por instituciones como la Escuela Nacional Sindical, en el año 2013, con el apoyo de la ENS, un grupo de mujeres afrocolombianas, lograron constituir el primer sindicato de mujeres empleadas del servicio doméstico, UTRASD (Unión de Trabajadoras del Servicio Doméstico)<sup>5</sup>. El objetivo de este sindicato es luchar por la defensa de los derechos laborales de esta población. Este tipo de iniciativas impulsaron al gobierno nacional a que ratificara el convenio 189 de la OIT, para el trabajo decente de las empleadas domésticas en Colombia.

Aunque no se encuentren muchos estudios acerca del tema, es importante que a través de investigaciones, y desde las ciencias sociales, se realice y se promuevan este tipo de estudios que se consideran de gran importancia para tratar el tema, desde trabajo social. Lo que se busca a través de esta investigación, es que los resultados sean indicios para que se promuevan

---

<sup>4</sup> AGUAS, Roberto, *et al.*

<sup>5</sup> Tomado de: <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=a---;1;-:-;&x=20167551>, octubre 04 de 2014, 3:30 p.m.



iniciativas y proyectos que logren transformaciones en el tema de derechos laborales de las mujeres trabajadoras domésticas.

## **5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **5.1 OBJETIVOS**

#### **5.1.2 Objetivo general**

- Analizar el contexto de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas que han solicitado asesoría en el Centro de Atención Laboral de la ciudad de Cartagena año 2014-2015, con miras a visibilizar, a partir de las voces y experiencias de las trabajadoras domésticas, la situación en la que se encuentran los derechos laborales de esta población.

#### **5.1.3 Objetivos específicos**

1. Construir (investigadora-empleadas domésticas) el contexto laboral del servicio doméstico a partir de las historias de vida de las trabajadoras domésticas que han solicitado asesoría en el Centro de Atención Laboral – CAL Cartagena.
2. Interpretar los discursos obtenidos a través de las historias de vida de las empleadas domésticas que han solicitado asesoría en el Centro de Atención Laboral – CAL, con el fin de visibilizar la situación en la que se encuentran los derechos laborales de las mujeres empleadas domésticas en la ciudad de Cartagena.
3. Relacionar los discursos obtenidos en las historias de vida de las empleadas domésticas con los derechos laborales establecidos en convenio 189 de la OIT para el trabajo decente de los trabajadores y trabajadoras domésticos, con el fin de conocer la situación en la que estos se encuentran en la ciudad de Cartagena en el año 2014-2015.

## 5.2 REFERENTE CONCEPTUAL

Las categorías de análisis abordadas en el presente proyecto son: derecho del trabajo, servicio doméstico, trabajo decente. Todas estas categorías están relacionadas entre sí, y su abordaje conceptual es importante para tener claridad sobre cómo se están teniendo en cuenta en la presente investigación.

La categoría de **derechos humanos** tiene una estrecha relación con el trabajo social y el trabajo desarrollado por las mujeres empleadas domésticas que solicitan asesoría en el CAL. Teniendo claro que se acercan a esta institución porque sus derechos humanos y laborales son vulnerados. Cuando se habla acerca de los derechos humanos se hace referencia a aquellos que son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.<sup>6</sup> Es por esto que son considerados como derechos fundamentales, si estos no son garantizados, como personas no se podrán alcanzar unas condiciones de vida digna.

Dentro de los artículos proclamados en la declaración universal de los derechos humanos (DUDH), se encuentran aquellos relacionados con el derecho al trabajo, la igualdad salarial por trabajo igual, una remuneración equitativa y satisfactoria para garantizar unas condiciones de vida digna para la persona que trabaje y para su familia, el derecho a la seguridad social y a un descanso y vacaciones remuneradas acordes al tiempo de trabajo, además es importante resaltar el derecho que tienen las personas a defender sus intereses y derechos laborales a través de la sindicalización.<sup>7</sup> Las empleadas domésticas en la ciudad de Cartagena, teniendo en cuenta las asesorías del Centro de Atención Laboral, son mujeres a las cuales les han sido vulnerados aquellos derechos mencionados anteriormente; ya que estas no cuentan con unas condiciones laborales que les

---

<sup>6</sup> Tomado de: <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>, febrero 20 de 2015, 10:25 p.m.

<sup>7</sup> Descargar documento original sobre la declaración Universal de Derechos Humanos en: <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=spn>,

permitan una remuneración justa por su labor y en este orden le impide la garantía de unas condiciones de vida dignas para ellas y sus familias.

La DUDH hace mención de aquellos derechos relacionados con el trabajo, pero de una manera más detallada y específica, el derecho al trabajo se establece a partir de normas y leyes que establecen los gobiernos para regular las relaciones entre empleados y empleadores. En este caso la relación laboral entre las trabajadoras domésticas y sus empleadores y empleadoras. Es importante tener en cuenta como se define la categoría de **servicio doméstico**; en el artículo 1 del convenio 189 de la OIT el trabajo doméstico es definido como el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos... la expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”.

En este orden de ideas el servicio doméstico es la labor a la que se dedican personas, mujeres y hombres, en hogares o casas de familias. Su labor está relacionada con realizar el aseo de las viviendas, preparar alimentos, cuidar niños, lavado de roba y utensilios de cocina, hacer compras, entre otras labores que sean requeridas por los empleadores. En la mayoría de los casos es un trabajo que se realiza de manera informal y por lo tanto a las personas que ejercen esta labor no le son reconocidos sus derechos laborales, como lo son el pago de un salario mínimo o acorde a las horas laboradas y el pago de las prestaciones sociales. En relación a lo anterior, la OIT afirma:

las labores de trabajo doméstico puede incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, cuidar de los niños, de los ancianos o de los miembros enfermos de la familia. Trabajan como jardineros, vigilantes o chóferes de la familia e, incluso se ocupan de las mascotas del hogar. Un trabajador doméstico puede trabajar a tiempo completo o parcial; puede trabajar para una sola familia o para más empleadores; puede vivir en el hogar del empleador o en su propia residencia. Un trabajador doméstico puede estar prestando servicio en un país del cual ella/él no es ciudadano, por tanto denominado trabajador doméstico migrante<sup>8</sup>.

Así, en Colombia los derechos laborales de las empleadas domésticas han sido reconocidos a partir de luchas que han llevado mujeres que desempeñan esta labor, ya que muchas veces esta actividad no es considerada como un trabajo y que por lo tanto, las mujeres que se dedican a esto no tienen la posibilidad de acceder a sus derechos. En el año 2011 el gobierno Colombiano suscribió el

---

<sup>8</sup> Tomado de: [http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS\\_211145/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_211145/lang--es/index.htm)

convenio 189 de la OIT, para la defensa de los derechos laborales de las y los trabajadores domésticos en el mundo.<sup>9</sup>

Si bien, la aprobación de este convenio ha logrado que se lleven a cabo políticas y avances en la legislación colombiana para la garantía de derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores domésticos en el país, no ha sido suficiente para que los empleadores y empleadoras garanticen los derechos laborales de las mujeres que se dedican a esta labor; por esto es necesario proyectos e investigaciones que visibilicen las situaciones en las que se encuentran los derechos laborales de las personas que se dedican al trabajo doméstico, con el fin de promover acciones que vayan en pro de la dignidad del empleo en la población trabajadora doméstica a nivel local y nacional.

En este orden de ideas es importante abordar la categoría de **trabajo decente**, ya que es lo que se pretende alcanzar para que existan unas condiciones laborales dignas. El trabajo decente es un programa de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, el cual busca garantizar empleos en condiciones dignas y decentes para las personas, por lo que le plantea a los países que hacen parte de este organismo que cumplan 4 objetivos necesarios para que el trabajo decente sea una realidad, estos objetivos son: la creación de trabajos, la garantía de derechos en el trabajo, extender el acceso a la protección social y el dialogo social entre el gobierno, empleados y empleadores.<sup>10</sup>

En el objetivo de crear trabajo pone al gobierno colombiano en la necesidad de poner dentro del centro de sus estrategias económicas y sociales, la creación de empleos productivos y decentes, no solo para aquellas personas que están desempleadas, sino también para aquellas personas que cuentan con un empleo, pero los cuales no cuentan con unas condiciones que les permitan obtener unos ingresos suficientes para mantener unas condiciones de vidas dignas y así salir de la pobreza. Es el caso de las trabajadoras domésticas en Cartagena, las cuales no cuentan con los ingresos suficientes, ya que en muchos casos los empleadores no reconocen un salario justo de acuerdo a lo establecido legalmente por el gobierno nacional.

El siguiente objetivo es la garantía de derechos, este objetivo hace referencia al reconocimiento y el cumplimiento de los derechos de los trabajadores a partir de las legislación que el gobierno debe adelantar para promover condiciones que

---

<sup>9</sup> <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=a---;1;-;&x=20166668>, octubre 21 de 2014, 3:35 p.m.

<sup>10</sup> Tomado de: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>, octubre 22 de 2014, 10: 40 a.m.

garanticen los derechos de las y los trabajadores, en especial de aquellos que se encuentran en mayor desventaja en relación con sus empleadores y que además se encuentran en unas condiciones de pobreza.

El tercer objetivo, extender el acceso a la protección social, -para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.- (citar)<sup>11</sup>

y por último el dialogo social, este objetivo lo que pretende establecer acuerdos entre empleados y empleadores y así evitar conflictos en el trabajo. La definición de diálogo social de la OIT incluye todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común.<sup>12</sup>

A continuación, en la tabla 1, se muestran las categorías de análisis presentes en la investigación:

---

<sup>11</sup> Tomado de: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>, octubre 22 de 2014, 12: 30 p.m.

<sup>12</sup> Tomado de: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>, octubre 23 de 2014, 09: 15 a.m.

### 5.3 SISTEMA CATEGORIAL

Categorías de análisis	Definición	Descriptores	Técnicas e instrumentos	Fuentes
<b><i>Derechos laborales</i></b>	Son aquellos establecidos por las legislaciones de los países para regular las relaciones laborales entre empleados y empleadores. Estos deben ser garantizados para que existan unas condiciones dignas de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones laborales entre empleados y empleadores</li> <li>• Condiciones dignas de trabajo</li> </ul>	<p>Historias de vida</p> <p>Análisis documental</p> <p>Análisis del discurso</p>	<p>Convenio 189 OIT</p> <p>Trabajadoras domesticas</p>
<b><i>Servicio domestico</i></b>	Es la labor a la que se dedican personas, mujeres y hombres, en hogares o casas de familias. Su labor está relacionada con realizar el aseo de las viviendas, preparar alimentos, cuidar niños, lavado de roba y utensilios de cocina, hacer compras, entre otras labores que sean requeridas por los empleadores. En la mayoría de los casos es un trabajo que se realiza de manera informal y por lo tanto a	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Labores en hogares o casas de familia</li> <li>• Labores requeridas por los empleadores</li> <li>• Trabajo</li> </ul>	<p>Historias de vida</p> <p>Observación</p> <p>Análisis del discurso</p>	<p>Trabajadoras domesticas</p>

	las personas que ejercen esta labor no le son reconocidos sus derechos laborales, como lo son el pago de un salario mínimo o acorde a las horas laboradas y el pago de las prestaciones sociales	<b>informal</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Reconocimiento de derechos laborales</b></li> </ul>		
<b>Trabajo decente</b>	Es un programa de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, el cual busca garantizar empleos en condiciones dignas y decentes para las personas, por lo que le plantea a los países que hacen parte de este organismo que cumplan 4 objetivos necesarios para que el trabajo decente sea una realidad, estos objetivos son: la creación de trabajos, la garantía de derechos en el trabajo, extender el acceso a la protección social y el dialogo social entre el gobierno, empleados y empleadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Empleos en condiciones dignas y decentes</b></li> <li>• <b>Garantías de derechos en el trabajo</b></li> <li>• <b>Acceso a la protección social</b></li> </ul>	<b>Análisis documental</b> <b>Historias de vida</b> <b>Análisis del discurso</b>	

Tabla 1. Análisis de las categorías derechos laborales, servicio doméstico y trabajo decente

**Fuente: elaboración propia**



## 5.4 REFERENTE TEÓRICO – EPISTEMOLÓGICO

El sustento teórico del presente proyecto está orientado a partir de las siguientes teorías y enfoques: la investigación cualitativa desde el método de estudio fenomenología-hermenéutica para guiar el proceso de investigación. Además se hace uso del enfoque de derechos y el enfoque de género, los cuales permitirán un abordaje. Todos estos son necesarios para comprender y analizar la realidad y la situación en la que se encuentran los derechos laborales de las empleadas domésticas en la ciudad de Cartagena. Es necesario que se realice un pequeño recorrido por cada uno de estas teorías y enfoques para que el proyecto de investigación tenga un abordaje más profundo y completo, desde el análisis, comprensión e interpretación de las categorías abordadas.

El método utilizado para desarrollar el presente proyecto es la fenomenología-hermenéutica. La fenomenología es una teoría que permite acercarse y conocer el fenómeno de estudio que se quiere investigar, a partir de la experiencia y la realidad en la que se encuentra, con el fin de realizar una descripción de este. Edmund Husserl es el principal exponente de la teoría, este filósofo plantea que el sentido de la fenomenología es estudiar la esencia de las cosas y de las emociones. Para Husserl la fenomenología podía ser considerada como una epistemología, un enfoque o un método, "...la fenomenología es, como primera medida, una filosofía o una variedad de filosofías específicas pero relacionadas entre sí. Pero también se preocupa del enfoque y el método. Husserl (1970), el padre de la fenomenología, la consideraba como las tres cosas: una filosofía, un enfoque y un método. Al examinar las ideas en las tradiciones fenomenológicas y hermenéuticas y en la fenomenología hermenéutica, podemos ver sus diferentes focos".<sup>13</sup>

A lo largo de los años la fenomenología ha sido estudiada por diferentes filósofos, dentro de los cuales encontramos a Heidegger, el cual fue un alumno y crítico de Husserl. Este interpretó la fenomenología como hermenéutica o interpretativa. A diferencia de Husserl, que buscaba el significado de las cosas en sí mismas omitiendo cualquier teoría o conocimiento previo, con el fin de obtener conocimiento del mundo tal como es; lo que Heidegger buscaba era comprender el Ser en el mundo a partir de las teorías o conocimientos previos que el Ser podía

---

<sup>13</sup> MORSE. Janice. Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa. Universidad de Antioquia, Medellín, 2003, p. 140.

tener. Estas teorías o conocimientos previos se conocen como *presuposiciones* y sobre esto puede referenciarse lo siguiente:

Husserl se interesó por la idea de la filosofía como una ciencia rigurosa y asevero que usando el método de poner en paréntesis o retener provisionalmente las presuposiciones propias o las teorías, con la reflexión profunda se podían buscar las raíces o comienzos del conocimiento en proceso subjetivos... Heidegger, articula la posición de que las presuposiciones no se deben eliminar o suspender, sino que son las que constituyen la posibilidad de la inteligibilidad o el significado.<sup>14</sup>

Aun teniendo en cuenta las diferencias entre la fenomenología de Husserl y la de Heidegger, ambos tenían un sentido y era seguir preguntándose por el Ser. Seguido de estos dos filósofos, Gadamer y Ricoeur hicieron planteamientos acerca de la fenomenología teniendo en cuenta los postulados anteriores. “Gadamer basándose en las ideas de Heidegger, articulo una hermenéutica, tanto en el contexto de la temporalidad como en la historicidad de la conciencia humana. En este sentido, la hermenéutica ilumina los modos de ser del mundo, donde el reino de la comprensibilidad en la que las personas interactúan se interpreta por medio del uso del lenguaje”.<sup>15</sup> Esto quiere decir que a través del lenguaje y la interacción entre las personas y el mundo en el que se encuentran se pueden comprender las experiencias de las personas desde un contexto social e histórico.

Ricoeur, apoyado en las ideas de Husserl, Heidegger y Gadamer plantea una definición más amplia de la fenomenología y la hermenéutica. Y es cuando se aprecia el vínculo que existe entre estas, pudiendo hablar así de una fenomenología hermenéutica, donde la interpretación es clave para comprender el significado de las cosas y el significado de ser mismo. “la teoría de Ricoeur de la interpretación, profundizo nuestra comprensión de la relación entre la ontología de la realidad humana (ser en el mundo), y afianza el vínculo entre comprender el significado y comprenderse a sí mismo.”<sup>16</sup> La fenomenología hermenéutica...permite interpretar los significados que tienen para las trabajadoras domésticas la situación en la que se encuentran, y no conforme con eso, permite ir más allá de los significados que están a la vista, permite buscar aquellos que están ocultos, describirlos, interpretarlos y visibilizarlos, a través del

---

<sup>14</sup> *Ibíd.*, p. 142 -143.

<sup>15</sup> *Op.cit.*, p. 144.

<sup>16</sup> MORSE. Janice. Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa. Universidad de Antioquia, Medellín, 2003, p 147.

lenguaje, es decir, las voces y los discursos de las mujeres que participen en esta investigación.

La preocupación de la hermenéutica de Heidegger es revelar los fenómenos ocultos y, en particular, sus significados. Así como sucede con la fenomenología eidética, la hermenéutica presupone que lo que se interpreta tiene un significado. Aunque, el propósito de la fenomenología hermenéutica es diferente y más ambicioso que el de la fenomenología eidética. El objetivo de la hermenéutica es descubrir el significado que no se manifiesta de inmediato a nuestra intuición, analizándolo y describiéndolo <sup>17</sup>

Es necesario hacer este breve recorrido histórico acerca de la fenomenología, para entender porque en este proyecto se utiliza como método de estudio la fenomenología hermenéutica, cada una de las ideas de estos filósofos y las miradas que le dieron a la fenomenología nos permiten hoy tenerla en cuenta como un camino a seguir para realizar investigaciones de tipo cualitativo; que permiten no solo describir si no que a su vez nos brindan herramientas para la comprensión y la interpretación de la realidad en la que se encuentran los derechos laborales de las empleadas domésticas en la ciudad; resaltando la importancia de las vidas, las experiencias, las ideas y los conocimientos que tienen estas mujeres, ubicados desde un contexto social e histórico. Si se aplican todos estos postulados teóricos lo que se quiere decir es que el tema de los derechos laborales de las empleadas domésticas es un asunto que se debe comprender a partir del lenguaje, teniendo en cuenta las experiencias que cada una de las mujeres que desempeñan esta labor, han tenido en los diferentes espacios en los que se desenvuelven. No solo analizando la situación de los derechos laborales, sino que además es importante interpretar el papel que estas mujeres han jugado en el desarrollo de esta labor.

Para apoyar este método de estudio es necesario no dejar de lado el enfoque de género, ya que permitirá resolver cuestionamientos como ¿Por qué son solo mujeres las que se acercan, al centro de atención laboral, a solicitar asesorías por el tema de servicio doméstico? ¿Cuáles son las condiciones en las que están ejerciendo esta labor? ¿Por qué no se conocen casos de hombres que ejercen la labor de servicio doméstico? Quizá son preguntas que pueden tener respuestas obvias, se podría justificar simplemente con el hecho de que la sociedad cartagenera históricamente ha sido machista y conservadora, y son solo las mujeres las que pueden desarrollar las actividades relacionadas con esta labor, pero lo que se busca a través de esta investigación no es una respuesta a partir

---

<sup>17</sup> *Ibíd...*,p. 171.

de supuestos, lo que se busca son significados que sean visibles a partir de las experiencias de las mujeres que a diario viven esta realidad, y además buscar encontrar otros significados que se encuentren ocultos, pero que aun así puedan ser identificados, descritos e interpretados, y de esta manera tener nociones claras sobre la situación de los derechos laborales de las mujeres empleadas domésticas.

El género se refiere a aquellas características sociales, culturales, políticas, económicas, asignadas socialmente, a las mujeres y a los hombres. Esto quiere decir que son una construcción social que varían dependiendo la cultura y el tiempo en la que se encuentren. Hablar de género no es solo enfocarse en las mujeres, el género también se refiere a los hombres, y a las relaciones sociales y de poder que existe entre mujeres y hombres. “El género es más que una categoría, es una teoría amplia que abarca categorías, hipótesis, interpretaciones y conocimientos relativos al conjunto de fenómenos históricos construidos en torno al sexo. El género está presente en el mundo, en las sociedades, en los sujetos sociales, en sus relaciones, en la política y en la cultura. El género es la categoría correspondiente al orden sociocultural configurado sobre la base de la sexualidad: la sexualidad a su vez definida y significada históricamente por el orden genérico.”<sup>18</sup>

Por último, pero no menos importante, es vital para este proyecto, el abordaje que desde el enfoque de derechos. Este permite reconocer a las mujeres empleadas domésticas como personas que por ser ciudadanas tienen acceso a unos derechos (los derechos humanos) y estos deben ser garantizados por el estado, (gobierno, instituciones y sociedad). Esto quiere decir que cualquier acción que se lleve a cabo con el fin de promover el desarrollo social y humano de las personas, en este caso de las empleadas del servicio doméstico, se debe tener en cuenta como el cumplimiento de un derecho, no como una acción caritativa a la que se puede acceder o no. “El Enfoque de Derechos... reivindica el papel del Estado para garantizar el desarrollo humano y establece la política social como un derecho social, contempla el impulso de políticas institucionales tendientes a que las personas se apropien de sus derechos y participen de manera activa en su desarrollo social y controlen las acciones públicas en esa materia.”<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> LAGARDE. Marcela, “EL GÉNERO”, FRAGMENTO LITERAL: ‘LA PERSPECTIVA DE GÉNERO’, Revista Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia, Ed. horas y HORAS, España, 1996, p. 11.

<sup>19</sup> SOLÍS. Sonia. El Enfoque de Derechos: Aspectos Teóricos y Conceptuales. Universidad de Costa Rica, Costa Rica, 2003, p. 4.

## 5.5 REFERENTE METODOLÓGICO

La metodología para recolección de información del presente proyecto consta de las siguientes estrategias y técnicas de investigación. La Historias de vida es la estrategia principal que permitirá acceder a los discursos y las experiencias de vida de las trabajadoras domésticas, a partir de esta surgirá la información necesaria para completar una siguiente técnica la cual es la entrevista estructurada; en segundo lugar se contara con el análisis del discurso como una técnica de apoyo para comprender los discursos de las mujeres que participan en la investigación. Se tendrá en cuenta el análisis documental para la experiencia investigativa desde otras perspectivas que se hayan utilizado antes en este tipo de estudios. Por último, pero presente en todo el proceso investigativo, la técnica de observación participativa, ya que permitirá recolectar aquella información que no se puede apreciar en las voces, pero que está en el contexto donde están situadas las trabajadoras domésticas, y que además se pueden apreciar en la interacción entre investigadora y participantes.

La historia de vida (ver anexo 2) es la estrategia que permite conocer las experiencias y la realidad en la que se encuentran inmersas las empleadas domésticas, teniendo en cuenta que son historias contadas desde las voces de las protagonistas. No hay personas más idóneas para construir un contexto social y laboral de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, que las mujeres que a diario viven esta experiencia. Sin dejar de lado que existen documentos que previo a este proyecto, han recolectado información que dan cuenta de cómo se viven los derechos laborales desde otras perspectivas, por eso el análisis documental es una técnica de recolección de información que apoya el desarrollo del presente proyecto.

La historia de vida es una estrategia de investigación cualitativa que permite la reconstrucción de experiencias personales a partir de las voces de las personas que participan en esta y hacer una relación con la historia social; en palabras de Puyana la historia de vida se define como:

Una estrategia de la investigación, encaminada a generar versiones alternativas de la historia social, a partir de la reconstrucción de las experiencias personales. Se constituye en un recurso de primer orden para el estudio de los hechos humanos, porque facilita el conocimiento acerca de la relación de la subjetividad con las instituciones sociales, sus imaginarios y representaciones simbólicas. La historia de vida permite traducir la cotidianidad en palabras, gestos, símbolos, anécdotas, relatos, y constituye

una expresión de la permanente interacción entre la historia personal y la historia social.<sup>20</sup>

En este caso las historias personales son la de aquellas trabajadoras del servicio doméstico que han solicitado asesoría en el CAL, y como a partir de la reconstrucción de sus experiencias personales se puede llegar a una versión de la historia social de los derechos laborales del trabajo doméstico en la ciudad de cartagena. Es importante como profesionales de trabajo social ser observadores y analizar el discurso que acompaña a estas mujeres, ya que las voces no son lo único que hablan, el cuerpo, el contexto, los gestos, la forma de expresarse, hacen parte del discurso que hay que leer para la construcción de las historias de vida. Es por esto que es importante hacer uso del análisis del discurso para comprender e interpretar las voces de estas mujeres.

El análisis del discurso se refiere a un método que permite analizar dialogo y acciones, es decir, no solo se hace referencia a las palabras o a lo lingüístico, el discurso comprendido desde las ciencias sociales se relaciona con las acciones, “un discurso es más que una colección de frases. Incluye, como veremos, ideología, cultura, contexto complejo. Los discursos son compendios que transmiten significados y proponen comportamientos sobre asuntos que pueden ser muy específicos o muy generales”.<sup>21</sup>

Es importante que estas técnicas de investigación se complementen para obtener unos resultados que den respuesta a la pregunta de investigación planteada en un principio. Si alguno de estas está aislado o no es tomada en cuenta es posible que se dé una mirada sesgada a las voces de las mujeres que participen del proceso de las historias de vida. Hay que tener en cuenta un elemento de vital importancia y es la retroalimentación de las historias de vida para que sean las mujeres entrevistadas las que den la última palabra y verifiquen que la información analizada corresponde a los que ellas han manifestado.

A partir de esta investigación se pretenden generar ideas que le permitan a las trabajadoras domésticas conocer cuáles son sus derechos laborales, con el fin de que puedan exigirlos en sus lugares de trabajo y pasar la voz a otras mujeres y hombres que se dediquen a esta labor, para esto se implementara una estrategia de acción, esta es un folleto informativo el cual contiene algunos derechos como lo

---

<sup>20</sup> PUYANA, Yolanda y BARRETO, Juanita. LA HISTORIA DE VIDA: RECURSO DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. REFLEXIONES METODOLÓGICAS. Revista Universidad Nacional de Colombia, N°10, Bogotá, 1994, p.185-186.

<sup>21</sup> MANZANO. Vicente. Introducción al análisis del discurso. 2005, p.1.

son: las prestaciones sociales y el salario mínimo que les debe ser reconocido por su trabajo. (Ver anexo 3) este folleto le será entregado a cada una de las mujeres que sean entrevistadas para la historia de vida, y además serán colocados en las instalaciones del Centro de Atención Laboral CAL Cartagena, con el fin de que las personas que se acerquen a solicitar una asesoría puedan conocer cuáles son los derechos que le deben ser garantizados a las y los trabajadores domésticos.

## 5.6 REFERENTE NORMATIVO

Ser empleada doméstica en la ciudad de Cartagena es una labor que muchas veces no se reconoce como un trabajo formal al que se le deben brindar las garantías laborales que la ley establece, sin embargo, por ser un empleo, como cualquier otro, tiene un respaldo legal dentro del código sustantivo del trabajo. Dentro del código se pueden encontrar artículos específicos que respaldan la labor de las empleadas domésticas en Colombia, sin dejar de lado que los artículos con los que cuenta el código contemplan los derechos laborales de todos los trabajadores y trabajadoras en Colombia, incluyendo además todos aquellos convenios que Colombia ha ratificado en materia laboral, y los principios y derechos constitucionales contemplados en la constitución política.

El 09 de mayo del 2014, Colombia ratificó el convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT<sup>22</sup>, el cual fue adoptado el 16 de junio de 2011 en el marco de la conferencia internacional del trabajo, y aprobada por Colombia por medio de la ley 1559 del 21 de diciembre del 2012. Este convenio lleva por nombre, Trabajo decente de las trabajadoras y trabajadores domésticos (ver anexo 4). Lo que busca este convenio es que los trabajadores y las trabajadoras domésticas reciban una protección específica a sus derechos laborales por parte del gobierno, y de esta manera lograr que el trabajo decente sea una realidad.

El trabajo decente es un programa que promueve la OIT con el fin de originar condiciones dignas de trabajo para las personas, este programa consta de 4 objetivos estratégicos, y un objetivo de igualdad de género el cual es transversal.

---

<sup>22</sup>Tomado de: [http://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS\\_243855/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_243855/lang--es/index.htm), noviembre 02 de 2014, 11: 15 a.m.

Los cuatro objetivos son: crear trabajo, garantizar los derechos de los trabajadores, extender la protección social y promover el dialogo social. Esto quiere decir que dentro del trabajo doméstico se deben garantizar estos cuatro objetivos, para así alcanzar un trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos.<sup>23</sup>

En el presente proyecto se tendrá en cuenta la definición de trabajo doméstico presente en el convenio 189 de la OIT, el cual dice que el trabajo doméstico es todo aquel realizado en o para un hogar u hogares. Y un trabajador (a) domestico es aquella persona empleada en el servicio doméstico dentro de una relación de trabajo. En este punto cabe aclarar cómo se establecen en Colombia las relaciones de trabajo, teniendo en cuenta el Código Sustantivo del Trabajo.

En la mayoría de los casos los contratos con las empleadas domésticas se dan de manera verbal y no por escrito, es porque esto que es importante tener en cuenta el artículo 38 de código, donde se expresan 3 puntos en los que los empleadores y las trabajadoras deben ponerse de acuerdo, La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse; La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago; y la duración del contrato.

En el artículo 5 del código sustantivo del trabajo, se puede encontrar que el trabajo se define como, “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.” Hay que tener en cuenta que un contrato no siempre se da por escrito, puede darse de forma verbal (art 37), la ley establece 3 elementos esenciales para que este exista, los cuales son, “La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato; y por último, un salario como retribución del servicio” (art 23, código sustantivo del trabajo). Esto quiere decir que aunque no se establezca un contrato por escrito se puede afirmar que existe una relación laboral en los casos de las empleadas del servicio doméstico que trabajan en un hogar y hogares.

---

<sup>23</sup> Tomado de: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>, noviembre 02 de 2014, 11: 15 a.m.



Esto quiere decir que aun cuando no se establezcan unas condiciones laborales por escrito, al momento de que las trabajadoras domésticas inicien a trabajar, el empleador ha iniciado una relación laboral con su empleada, lo que le obliga a cumplir con la garantía de los derechos laborales que la ley estipula, y de brindarle unas condiciones de trabajo dignas.

## 6. LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS HABLAN

*“...Pero ellas no le dan a uno ninguna clase de prestación, eso es lo más malo que hay. Apenas saben que uno es la muchacha del servicio, tratan a uno como si uno fuera, peor que los perros, porque a los perros los acuestan en su cama y todo, pero a uno no.”*

*Trabajadora domestica*

El presente capítulo da muestra del contexto laboral, construido a partir de historias de vida de mujeres trabajadoras domésticas, y la interpretación que se le da a los relatos presentes en las entrevistas realizadas. Estas son mujeres que han visto sus derechos laborales vulnerados, y han tenido la necesidad de informarse sobre cómo hacer para exigir y cumplir sus derechos.

Las trabajadoras domésticas que han hecho parte de esta investigación, son mujeres que han solicitado asesoría en el Centro de Atención Laboral. En un principio se pretendía realizar este proyecto con un número de 30 mujeres, pero teniendo en cuenta situaciones que surgieron en el desarrollo de la investigación solo se lograron encuentros con 10 de estas.

Si bien, esta no es una muestra representativa de la ciudad, si permite tener algunas nociones sobre cómo están las condiciones laborales de las mujeres que se dedican al trabajo doméstico. Aun así, dentro de la base de datos del Centro de Atención laboral – CAL Cartagena, se cuenta con información registrada de 52 mujeres (total de mujeres entrevistadas más aquellas con las cuales no se pudo concertar un encuentro); estos datos son de gran importancia para la construcción del contexto laboral del servicio doméstico.

De un total de 52 mujeres trabajadoras domésticas registradas en el CAL, 47 de estas viven en barrios de estrato 1. Según estudios realizados por el Banco de la República, los barrios que están estratificados en nivel 1, son aquellos que se encuentran con mayores dificultades sociales de la ciudad, eso referente al difícil

acceso a la educación, a la salud, a empleos formales, entre otros derechos los cuales no son garantizados.<sup>24</sup>

El contexto laboral será analizado en relación al trato que reciben en las casas donde han trabajado, los derechos laborales que son garantizados, el sueldo que ganan por mes con relación a las horas de trabajo y la formación académica que han recibido las trabajadoras domésticas. En primer lugar se tendrá en cuenta el trato que estas reciben por parte de sus empleadores, es decir, por las personas que las contratan directamente, o por parte de las otras personas que viven en los hogares donde estas laboran.

## 6.1 COMO SON TRATADAS LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS...

En el total de los casos las trabajadoras domésticas no cuentan con un contrato de trabajo por escrito, estas son contratadas de manera verbal. Aun así dentro de las mujeres entrevistadas, en su mayoría, estas manifiesta estar conformes con el tipo de contratación con la que cuentan, ya que para ellas un contrato por escrito implica no contar con la libertad de retirarse del empleo cuando se quiera. *“sí ya yo decidía o tomaba la decisión de no seguir trabajando, yo me podía retirar, pero teniendo un contrato firmado ya no puedo, tenía que esperar hasta que se me cumpliera el contrato.” Trabajadora domestica*

Este relato también hace referencia al trato que reciben las trabajadoras domésticas en sus trabajos, ya que si estas recibieran un trato digno, y les garantizaran los derechos que la ley exige, estas no pensarán en retirarse de sus empleos antes de tiempo, en caso de que contarán con contratos por escrito. *“En el trabajo, a veces me tratan mal, o sea me quieren como humillar, o sea, gritándome, como si yo fuera la hija de ella. Me tratan muy mal en el trabajo, y yo... me aguanto por el pelaito, porque si yo no tuviera hijo yo no trabajara, me tratan muy mal. En la casa viven,*

---

<sup>24</sup> MEISEL. Adolfo. La economía y el capital humano de Cartagena de Indias, Banco de la República, Cartagena, 2009.

*la patrona mía, pero ella esta enfermita, una hermana de ella y el esposo. Los malos trato los recibo por parte del marido de ella, y por parte de una hija.” Trabajadora domestica*

Este no es el único caso en el que una mujer manifiesta haber recibido ofensas por parte de su empleador, en algunas ocasiones por errores que se han cometido o por pedir permisos las trabajadoras domésticas son humilladas. Este es uno de los factores principales por los que las trabajadoras abandonan muchos de sus empleos; otras como el caso anterior, son obligadas por la necesidad a aguantar las violaciones a sus derechos hasta no encontrar otro empleo que le brinde unas mejores condiciones.

Otro de los aspectos relacionados con la forma en que son tratadas las trabajadoras domésticas, es referente al acoso sexual o laboral. Se han presentado casos en donde estas mujeres han renunciado a sus empleos debido a las intimidaciones y faltas de respeto a las que son expuestas por algún integrante de la familia. *“Una vez me paso que tenía un patrón, que el si me acosaba... se encerraba en su cuarto, se acostaba en la cama pero se acostaba desnudo, y dejaba la puerta del cuarto abierta, con el hecho de que cuando yo pasaba, el me llamaba yo obviamente tenía que responderle, y por eso yo me retire.” Trabajadora domestica*

Esto da muestra de las violaciones a las que son expuestas las trabajadoras domésticas para ejercer sus trabajos. Pero aun así, son obligadas por las necesidades que tienen a diario, a aguantar las humillaciones y los malos tratos que reciben para obtener, unas mínimas cantidades de dinero, que les permitan cubrir los gastos de sus necesidades básicas y las de sus familias.

## **6.2 ¿SALARIO JUSTO?**

El salario que reciben las trabajadoras domésticas es un elemento clave en lo que se refiere a las condiciones laborales en las que estas se encuentran. En Colombia el salario mínimo mensual legal vigente, por trabajo de 8 horas diarias se encuentra en \$644.350, y además, los empleadores deben garantizar el pago de un auxilio de transporte que corresponde a \$74.000 mensuales (citar). Aun así hay mujeres que al mes reciben sueldos de \$200.000 o \$300.000 mensuales.

Se presentan casos de mujeres que cumplen jornadas de trabajo de más de 8 horas, y no les reconocen ningún tipo de seguridad social o derechos laborales;

partiendo del hecho de que no les es garantizado un salario mínimo como lo exige la ley. Un factor en común de todas las mujeres entrevistadas acerca del salario y el empleo en el que se encontraban, era que no estaban conformes con estos, pero que por la necesidad mantenían esos empleos. Para ella hubiese sido mejor dedicarse a la cocina, a la modistería, a la enfermería o a otro empleo que les permitiera tener mejores sueldos y trabajar menos horas.

*“...A mí me pagan \$300.000. Me dan 150 el quince y 150 el treinta. Yo trabajo 9 horas, desde las 7:00 a.m. hasta las 4:00 p.m. (...) a mí me contrataron para hacer el aseo y cocinar, no para cuidar a la señora, la señora está enferma, si a mí me hubieran contratado para cuidar a la señora tienen que pagarme eso aparte... cuando la sobrina no viene, me toca bañarla, y eso no me toca a mí, porque a mí no me están pagando allá para cuidarla, a mí me están pagando para hacer el aseo y hacer la cocina. Y cuando ella no viene, yo la cojo y la baño, cuando se ensucia yo la limpio. Porque aja de todas formas es un favor que le estoy haciendo, pero no pa que me cojan y me traten mal.” Trabajadora doméstica.*

El sueldo que ganan las empleadas domésticas no es suficiente para cubrir todos los gastos que tienen a diario, mucho menos les alcanza para invertir en artículos personales o darse gustos como resultado del esfuerzo de su trabajo. Todo el dinero que se ganan es invertido en los gastos del hogar, estudios de los hijos, alimentación, transportes, entre otros. Esto no quiere decir que sean mujeres que no tengan el deseo de gastar su dinero en artículos o actividades que a ellas les guste hacer. *“Tengo años, años, que yo no me doy ni un gusto de si quiera de comprarme un helado, porque no me queda pa comprarme ese helado para mí, aunque no lo debo de comer, pero no me queda. Me gusta mucho ir a cine, y tengo años, años que no lo hago. Ahora con lo de la prima, que me sobraron, como 100 mil pesitos que me di el gusto de comprarme un par de overoles que no tenía y me estaban haciendo falta; pero gusto así, que esto me quedo para mí, nada.”* Trabajadora doméstica

Las garantías que brindan otros empleos donde se les cumplen con los derechos laborales que la ley establece, le permite a los y las trabajadoras de otros sectores económicos invertir su dinero no solo en los gastos del hogar o en cubrir sus necesidades básicas, sino que además se permite invertir su dinero en artículos o actividades por gusto, a diferencia de las empleadas domésticas.

Además de esto los empleadores exigen un trabajo, en el que sin importar las horas que les toque trabajar a las empleadas, o lo agotada que estén por las labores que realizan, cumplan y se ajusten a sus expectativas. *“las señoras lo dicen, las señoras de las casas lo dicen – esto un trabajo como en una empresa - pero no le reconocen a uno lo de una empresa, o sea, le exigen a uno pa que uno tenga la casa bien arreglada, llegue temprano, pero no se dan cuenta que el día que uno va a salir, por lo*

*menos el día de su descanso, ese día se levantan más tarde, comen más tarde, tiene uno que salir uno más tarde, pero tiene que llegarles uno temprano porque eso es un trabajo como una empresa, pero para ellas, para favor de ellas, pero no para favor de la trabajadora.” Trabajadora domestica*

Es muy común que las trabajadoras domésticas sean contratadas con unas condiciones establecidas al momento de iniciar el empleo, es decir, que le son asignadas unas funciones específicas, las más comunes encargarse del lavado de la ropa, planchar, cocinar, hacer el aseo, en otros casos se asignan funciones relacionadas con el cuidado de ancianos, niños y niñas o personas enfermas. Pero estas condiciones laborales van cambiando con el paso del tiempo. Por ejemplo, si son contratadas solo para hacer el aseo, pasados dos meses, le aumentan las tareas que deben realizar, y les toca no solo hacer el aseo sino que además lavar la ropa, esto representa, más horas trabajando y mayor esfuerzo, pero aun así el sueldo se mantiene.

*“Yo trabajaba aproximadamente 9 horas... ella tenía una lista de lo que le tocaba hacer a uno... la señora que venía a planchar se retiró, entonces ella dijo que “María” hacía el aseo y que lavara, y yo cocinaba y planchaba. Y cuando yo entre por primera vez yo entre nada más para la cocina, ya después se retiraron las dos muchachas que habían entonces yo me quede con todo, y era el mismo sueldo.” Trabajadora domestica*

### 6.3 MIS ESTUDIOS

*“Yo no estudie nada, nada. A mi si me gustaría estudiar, porque a mí me gusta mucho la cocina, yo soy un chef de cocina...”*

**Trabajadora doméstica**

Una de las mayores dificultades que tienen las empleadas domésticas para cambiar de empleo, aun cuando dicen que prefieren dedicarse a otra labor diferente, es que no han tenido algún tipo de formación en una academia o institución que les permita certificar otros conocimientos, que han sido adquiridos empíricamente. Para ellas la necesidad es la que las obliga a seguir como trabajadoras domésticas, no es un trabajo que realicen porque se sienten satisfechas o conformes. *“yo tengo una buena sazón en la cocina, se cocinar a pesar de que no he ido a ningún instituto a estudiar, pero para ir a un buen restaurante si no tengo la experiencia y algo en una académica por decir algo no me van a dar el trabajo, entonces me toca seguir como empleada doméstica.”* Trabajadora doméstica.

Se han presentado casos de mujeres que han tenido la oportunidad de adquirir estudios superiores, que les permitan desempeñarse en otras áreas diferentes al servicio doméstico, pero que debido a las negativas de los permisos por parte de sus empleadores no han podido dedicar el tiempo para los estudios. Entre estudiar y trabajar ellas deciden por el trabajo, ya que sin este no tienen una fuente de ingreso que les permita sostener sus gastos y solventar sus necesidades.

*“Si yo pudiera yo escogería otro trabajo, con toda la fuerza de mi alma... a mí me gustaría, a mí me gusta la costura, quisiera hacer un curso de modistería. A mí se me presento un curso de modistería y por estar trabajando no pude... no me dio el permiso, eran los viernes, y los viernes era cuando ella más me necesitaba”.*

Esto es una evidencia de que las trabajadoras domésticas desearían formarse académicamente, adquirir formación certificada que les permita ejercer otros empleos, pero son las mismas condiciones laborales en las que se encuentran los mayores obstáculos para estudiar y cambiar a un empleo que les ofrezca cambiar esas condiciones.

## 6.4 DERECHOS LABORALES

*En ningunos de mis trabajos me han cotizado pensión, porque no me alcanza, y me tocaría sacarlo de mi sueldo. Intente hacerlo, pero me salían las cuotas muy altas y no me quedaba. Tenía que pagar como \$160.000, no me quedaba eso pa yo pagarlo, pa pagar el seguro más la pensión.*

*Trabajadora doméstica.*

Los derechos laborales de los que se habla en el servicio doméstico, son los mismos a los que debe acceder cualquier trabajador en Colombia. A excepción de las primas de servicio, ya que la ley no ordena a los empleadores a reconocer el pago de estas. Sin embargo, es muy común escuchar que a las trabajadoras domésticas solo se les paga un salario, por debajo del mínimo, en muchos casos sin auxilio de transporte.

Las actividades que desempeñan las trabajadoras domésticas como, planchar, estar varias horas en una cocina exponiéndose al calor de los fogones, pasar varias horas de pie si descanso; son actividades que con el tiempo dejan secuelas en la salud. Las largas jornadas de trabajo y esfuerzo son causantes de enfermedades, que los empleadores nunca atribuyen a las labores que desempeñaban estas mujeres en sus casas. Una evidencia del poco riesgo que piensan los empleadores, que corren las trabajadoras domésticas, es que no las afilian a riesgos profesionales. Ninguna de las 10 mujeres entrevistadas, o de las 47 más registradas en el CAL, cuenta con afiliación a las ARP. *“Yo no me sentía satisfecha con las horas que tenía que trabajar, con ese ritmo así no, porque cada 8 días hacían una programación de una fiesta grande y eso era la madrugada y todavía estaba uno de pie. A mí en las piernas, todas las venas se me han salido, de tanto estar parándome.”* Trabajadora doméstica

Muchas de las trabajadoras domésticas, tienen conocimiento de los derechos que sus empleadores deben garantizarles, como el auxilio de transporte, la seguridad social; pero aun así no exigen el pago de estas, por la costumbre de no recibirlos en ninguno de sus empleos. Son pocos los casos en los que las mujeres, ya al momento de retirarse del empleo, al momento de la liquidación, exigen el reconocimiento de estos derechos. Aun así los empleadores no siempre cumplen con el pago completo de las sumas de dinero que se reflejan en la liquidación.



*“Ahora mismo me estoy ganando 700... No nos dan seguro, porque la hija dice que como son turnos ella no tiene por qué pagar seguro. Los hijos son los que están a cargo de los gastos de la mamá, los hijos son los que nos pagan el sueldo. Por lo que vi acá, ella debe darme el auxilio de transporte que no lo da, y el seguro también, y ella dice que no. Y la verdad la mayoría de las señoras con las que yo trabajo nunca han dado seguro. En otros trabajos no me han reconocido más nada, solo el sueldo” Trabajadora doméstica.*

Un aspecto que es importante resaltar dentro del contexto laboral de las trabajadoras domésticas, es que el trabajo doméstico no acaba en la jornada laboral, es decir, que su trabajo no termina al momento de salir de la casa de los empleadores, cuando las 8 o 12 horas que trabajan han terminado; este continúa en sus hogares, pero con la diferencia de que la continuación de este trabajo no es remunerado. En un 90% de las trabajadoras entrevistadas, son mujeres que asumen la dirección del hogar, es decir que son madres cabeza de familia, y estas en ese rol asumen las tareas de aseo, lavado de ropa, preparación de alimentos, entre otras actividades relacionadas con el cuidado de la casa.

*“El hijo mío cuando le place, de vez en cuando, hace una comida, hace un aseo, cuando quiere, cuando no, encuentro la casa hecha un desastre, me toca organizar todo. Las compras para el mercado, todo eso lo hago yo. O sea, mi descanso es ir a trabajar a mi casa... El único gusto por así decirlo, que tengo, es las 2 o 3 horitas que me voy a misa, esas son mías, de resto hago todo el día, lo mismo que hago en el trabajo.” Trabajadora doméstica.*

## 7. DEL PAPEL A LA REALIDAD

A continuación plantea un abordaje al tercer objetivo planteado en la presente investigación. Lo que se intenta es poder relacionar lo establecido en el convenio 189 de la OIT, trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, con el contexto laboral de las trabajadoras domésticas, el cual ha sido construido a partir de sus vivencias, expresadas en sus voces, las cuales fueron recogidas en las historias de vida. Este convenio fue ratificado por Colombia a través de la ley 1559 del 21 de diciembre del 2012. Este plantea la voluntad de los países que lo ratifican de promover leyes que brinden garantías del cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores domésticos.

Para un mejor análisis de este convenio con relación a las condiciones laborales que se viven las trabajadoras domésticas que hicieron parte de la investigación, se tendrá en cuenta la categoría de trabajo decente, el cual es un programa planteado por la Organización Internacional del Trabajo - OIT. Este programa consta de 4 objetivos, los cuales son: a creación de trabajos, la garantía de derechos en el trabajo, extender el acceso a la protección social y el dialogo social entre el gobierno, empleados y empleadores. Si bien esta estrategia fue creada para las trabajadoras y los trabajadores en general, en este caso serán aterrizados al tema del servicio doméstico. En el proyecto se hará relación con el 1, 2 y 4 objetivo.

En cuanto al primer objetivo, creación de empleos, se plantea que los gobiernos deben garantizar unas condiciones de empleos productivos y decentes. En este caso no se trata solo de la creación de empleos para las trabajadoras domésticas, sino de que estas mujeres que ya se encuentran empleadas puedan contar con unas condiciones laborales dignas y decentes. En la realidad lo que se puede notar es que los trabajos en los que se encuentran, actualmente, no están brindando unas condiciones laborales que respeten la dignidad y los derechos de las trabajadoras domésticas.

Los malos tratos que reciben las trabajadoras domésticas, las humillaciones, la no remuneración de un salario justo, como la ley lo establece, la ausencia de un contrato de trabajo escrito que establezca unas condiciones de trabajo claras, es un ejemplo de que este objetivo del trabajo decente, no se están cumpliendo debidamente. Es necesario en este caso que los gobiernos lleven a la práctica las leyes y los convenios que han ratificado con el fin de garantizar un trabajo

decente. Existen organizaciones, como la Escuela Nacional Sindical, que a través de proyectos promueven la defensa de los derechos laborales de esta población, un ejemplo de esto son los Centros de Atención Laboral en el país, que en el caso de Cartagena, se realiza una tarea de información y asesorías para las trabajadoras domésticas que se acercan al CAL con casos en donde sus derechos son vulnerados.

El segundo objetivo del programa de trabajo decente, va de la mano con la garantía de los derechos en el trabajo, el cual es se refiere a la garantía de trabajos seguros. A que los empleadores cumplan con el deber de afiliar a la seguridad social a sus empleadores, que estos puedan contar con unos horarios de trabajo justos y unos salarios de acuerdo a lo que la ley ha establecido. En la realidad de estas mujeres. Solo 36 de las 52 mujeres registradas en el CAL cuentan con EPS, de las cuales 35 cuentan con afiliación subsidiada. Es decir, que los empleadores no están cumpliendo con el pago de la salud a sus empleadoras.

En cuanto a la afiliación de riesgos laborales, no se presentan casos de mujeres que cuenten con la garantía de este derecho. Si se presenta el caso en el que una trabajadora doméstica sufra un accidente laboral, esta no contara con un respaldo institucional que responda por los daños causados. Y en cuanto al tema de la cotización de la pensión, solo 5 de las trabajadoras domésticas registradas en la base de datos del CAL, cuentan con la afiliación del fondo de pensiones. Esto quiere decir que solo el 9,6% de estas mujeres cuentan con la garantía de que al cumplir 57 años de edad, y al completar las semanas que la ley exige, podrán recibir el pago de su pensión.

Por último se tendrá en cuenta el objetivo relacionado con el dialogo social, el cual permite que empleadores y trabajadoras domésticas lleguen a acuerdos sobre sus condiciones laborales. En Cartagena no se cuenta con un sindicato, movimiento o grupo de trabajadoras domésticas que se encargue de velar por los derechos de esta población. Aun así muchas de estas mujeres consideran que un grupo de mujeres organizadas permitirían que sus derechos sean respetados.

*“Se de los sindicatos que son más para las empresas que para las empleadas domésticas, he escuchado de las empresas, pero sindicatos de empleadas domésticas no. Eso hace falta, un sindicato para que a nosotras, para que por lo menos nos cumplan con lo que el gobierno nos da como trabajadoras que somos...” empleada domestica*

Las trabajadoras domésticas en la ciudad de Cartagena no cuentan con las mejores condiciones laborales, esto como resultado del análisis de una pequeña

muestra de la obtenida a partir de asesorías brindadas a mujeres que han solicitado atención en el CAL. Esto no quiere decir que no existan mujeres trabajadoras domésticas a las cuales si se les brindan las garantías que la ley exige, y que todos los empleadores no garanticen los derechos laborales que han sido establecido.

Lo que deja esta investigación es una inquietud por ahondar más en los estudios que se puedan realizar acerca del tema, para así obtener unas ideas más claras y puntuales, teniendo en cuenta una muestra que sea más representativa del trabajo doméstico en la ciudad de Cartagena; esto con el fin de emprender acciones, que permitan establecer condiciones dignas y decentes para el trabajo doméstico. Es vital para las trabajadoras domésticas informarse acerca de los derechos que tienen y de qué forma pueden adquirir mecanismos para exigirlos, esto teniendo como base la legislación colombiana y con el apoyo de organizaciones que se interesen por estos temas.

## 8. HALLAZGOS Y CONCLUSIONES

Como se ha hecho mención, en el desarrollo del presente proyecto de investigación, el tema del servicio doméstico es muy amplio, y la información referente al número de mujeres que hicieron parte de este proyecto no es suficiente para hacer un análisis proporcional a la ciudad de cartagena; pero es importante anotar que con las historias de vida realizadas y los datos de las mujeres registradas en el centro de atención laboral, se logró hacer un análisis de cómo es la vida de las mujeres trabajadoras domésticas en la ciudad.

Dentro de los hallazgos encontrados a lo largo del proceso investigativo se pudo concluir que:

- El trabajo doméstico es una labor que aún es considerada como un empleo informal, y que aunque exista una legislación clara al respecto, de las garantías en materia de derechos que se le deben brindar a las personas que se dedican al servicio doméstico, las personas que hacen uso de este servicio, no lo consideran de esta forma. Esto tiene grandes implicaciones en las condiciones laborales. A diferencia de otros empleos donde los trabajadores tienen la oportunidad de capacitarse con el fin de obtener mejores resultados en su desempeño laboral, o de prepararse académicamente con el fin de alcanzar mayores logros en el campo laboral, las empleadas domésticas se ven limitadas, porque sus empleadores no les permiten los espacios para su formación académica.
- La falta de información que tienen las trabajadoras domésticas acerca de sus derechos laborales, es uno de los mayores obstáculos para alcanzar unas condiciones de trabajo dignas y decentes. El primer paso para avanzar en la exigibilidad de derechos es el conocimiento de estos.
- Dentro de las entrevistas realizadas, y de los casos registrados en el Centro de Atención Laboral, No se presentó ningún caso de trabajo doméstico en hombres, esto significa que en un 100% de los casos registrados en el CAL son de mujeres trabajadoras domésticas. Esto no quiere decir que en la ciudad no se presenten casos de trabajadores domésticos, es una

afirmación que no se puede hacer como resultado de esta investigación, pero si es un hallazgo que deja inquietudes acerca de los hombres que se dedican a esta labor en la ciudad.

- Aunque la legislación es clara en materia de derechos laborales para el servicio doméstico, y aun cuando Colombia ha ratificado convenios como el 189 de la OIT, aun se presentan casos graves e vulneración de derechos laborales para las trabajadoras domésticas. Esto necesita de acciones que logren posicionar al trabajo doméstico como un empleo con todas las garantías de derechos laborales.

Además de la consecución de los objetivos específicos planteados y el logro del objetivo general del presente proyecto, se espera que desde el Centro de Atención Laboral se pueda promover la construcción de una cartilla informativa, donde se reflejen los datos, cifras, análisis y fragmentos de las historias de vida de las mujeres empleadas domésticas que hicieron parte del proyecto. Esto servirá como precedente para otras u otros practicantes del área psicosocial que lleguen al CAL para así seguir investigando en el tema de derechos laborales de esta población. Además, esta cartilla servirá como insumo para aquellas personas u organizaciones que quieran conocer un poco sobre las condiciones laborales en las que se encuentran muchas de las empleadas domésticas de la ciudad de Cartagena.

Al finalizar el proyecto de investigación se realizara, como una actividad, La devolución de los resultados del proyecto, teniendo en cuenta que este es un asunto que corresponde a la ética del profesional a cargo de la investigación, en este caso de la estudiante de trabajo social, esto quiere decir que al finalizar la investigación se llevara a cabo la socialización de los resultados con cada uno de los actores involucrados en el proyecto, la mujeres empleadas domésticas, el Centro de Atención Laboral y el programa de trabajo social de la Universidad de Cartagena.

Como propuesta, para seguir trabajando en el tema de los derechos laborales de las empleadas del servicio doméstico, se plantea la posibilidad de Propiciar, desde el Centro de Atención Laboral Cartagena, espacios de conocimiento, reflexión y aprehensión de derechos laborales por parte de las empleadas domésticas, con el fin de que puedan exigir y ejercer sus derechos laborales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUAS ANÍBAL, Roberto José, MENDOZA DÍAZ Jair José, Caracterización de la condición laboral del servicio doméstico en la ciudad de Cartagena, Peña Carrillo Adolfo (Asesor), Cartagena, 1975.
- Bibliografía comentada sobre historia oral e historia de vida Jorge E. Aceves Lozano. Estudios sobre las Culturas Contemporáneas, vol. III, núm. 9, Universidad de Colima Colima, México, 1990. Tomado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31630913>, enero 20 de 2015, 08: 30 a.m.
- JIMÉNEZ, Carmenza y PERNETH, Leidy. EXIGENCIAS METODOLÓGICAS DEL ABORDAJE DE LA REALIDAD SOCIAL DESDE UN ENFOQUE CUALITATIVO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: UNA EXPERIENCIA EN CONSTRUCCIÓN, Revista Palobra N°. 8, Cartagena, agosto 2007.
- PUYANA Yolanda y BARRETO, Juanita. LA HISTORIA DE VIDA: RECURSO EN LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA, REFLEXIONES METODOLÓGICAS. Departamento de Trabajo Social Universidad Nacional de Colombia. Revista Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, N°10, 1994.
- Manual de protocolos y herramientas de gestión. centro de atención laboral versión 1 – marzo de 2014.
- MANZANO. Vicente. Introducción al análisis del discurso, 2005.
- MORSE. Janice. Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa. Universidad de Antioquia, Medellín, 2003.
- Santander. Pedro. POR QUÉ Y CÓMO HACER ANÁLISIS DE DISCURSO. CINTA DE MOEBIO, Revista de epistemología de ciencias sociales, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile, N° 41, p. 207-224.
- MEISEL. Adolfo. La economía y el capital humano de Cartagena de Indias, Banco de la República, Cartagena, 2009.
- LAGARDE. Marcela, “EL GÉNERO”, FRAGMENTO LITERAL: ‘LA PERSPECTIVA DE GÉNERO’, Revista Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia, Ed. horas y HORAS, España, 1996, p. 11.

- SOLÍS. Sonia. El Enfoque de Derechos: Aspectos Teóricos y Conceptuales. Universidad de Costa Rica, Costa Rica, 2003, p. 4.



## REFERENCIAS CONSULTADAS EN LA WEB

- Tomado de: <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>, febrero 20 de 2015, 10:25 p.m.
- Tomado de: [http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS\\_211145/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_211145/lang--es/index.htm) 20 de mayo de 2015, 10:20 a.m.
- Tomado de: <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=a---;1;-;&x=20167551>, octubre 04 de 2014, 3:30 p.m.
- Tomado de: <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>, febrero 20 de 2015, 10:25 p.m.
- Tomado de: [http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS\\_211145/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_211145/lang--es/index.htm)
- Tomado de: <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=a---;1;-;&x=20166668>, octubre 21 de 2014, 3:35 p.m.
- Tomado de: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>, octubre 22 de 2014, 10: 40 a.m.
- Tomado de: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>, octubre 22 de 2014, 12: 30 p.m.
- Tomado de: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>, octubre 23 de 2014, 09: 15 a.m.<sup>1</sup>
- Tomado de: [http://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS\\_243855/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_243855/lang--es/index.htm), noviembre 02 de 2014, 11: 15 a.m.
- Tomado de: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>, noviembre 02 de 2014, 11: 15 a.m.
- Tomado de: [http://bonilperiodismo.blogspot.com/2009\\_07\\_01\\_archive.html](http://bonilperiodismo.blogspot.com/2009_07_01_archive.html), abril 16 de 2015, 3:18 p.m.

# ANEXOS

## ANEXO A

### ATENCIÓN PSICOSOCIAL EN EL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL

#### 1. Atención sicosocial

Hablar de atención sicosocial es hacer referencia, en términos generales, a un proceso de acompañamiento individual, familiar o comunitario, orientado a hacer frente a aquellas consecuencias o efectos de un impacto traumático; a promover el bienestar y el apoyo emocional y social de la persona atendida, estimulando en éstos el desarrollo de sus capacidades.

Es de resaltar que el bienestar debe ser considerado a la relación existente entre los aspectos psicológicos diarios (actitudes, pensamientos, emociones y conductas) y el entorno social en el que viven (relaciones, tradiciones, ritos y cultura). En pocas palabras, es la intención de hacer viable el vínculo permanente entre el sujeto, su dimensión familiar y su comunidad o redes de apoyo.

- ✓ En este sentido, desde el componente sicosocial se adelanta procesos de intervención centrados en la orientación y asesoría individual básica en lo concerniente a la atención de situaciones de afectación emocional de aquellas personas que la requieran. El tipo de intervención realizada siempre estará orientada al restablecimiento de los derechos humanos, a la reivindicación de la integridad y la vida digna; reconociendo los impactos sicosociales que comprometen la violación de los derechos en el contexto del trabajo y proponiendo alternativas de actuación que les permita empoderarse y hacer uso de mecanismos de autogestión para superar dicha situación.

#### 1.1 Protocolo de atención

En el componente de atención sicosocial las personas llegan a hacer uso del servicio a través de dos modalidades:

- **Remisión interna:** corresponde a todas aquellas consultas y atención de casos que son remitidos, enviados o asignados por los asesores o asesoras del componente jurídico. Este tipo de remisión se hace efectivo, siempre y cuando los asesores o asesoras del componente jurídico identifiquen en el momento de sus asesorías, problemáticas afines o con relación al tipo de demanda que busca la persona atendida.
- **Atención directa:** hace referencia a la atención de casos y consultas de aquellas personas que hacen uso directo del servicio ofrecido por el componente sicosocial. Desde este tipo de atención, la persona de manera autónoma toma la decisión por sí misma de participar y hacer uso del servicio ofrecido por el componente.

Desde estas dos modalidades en que se ofrece el servicio, la atención deberá realizarse mediante la programación de “citas” no superior a dos días, siempre y cuando se identifique problemáticas no muy angustiantes ni de atención de urgencia para las personas que requieran el servicio. En los casos en que las personas evidencien situaciones de crisis (llanto, angustia, dolor, sufrimiento, preocupación, etc.), la atención deberá ser inmediata en aras de lograr estabilizar a la persona y la búsqueda de alternativas al problema planteado.

En atención al tipo de servicio que ofrece el componente sicosocial (por su cercanía a la intimidad de las personas, por la necesidad de lograr procesos de bienestar en quienes se atiende, etc.), es fundamental que quienes integren el componente sicosocial se vinculen en su proceso de práctica en el CAL por períodos de un año, debido a la complejidad del servicio y al seguimiento de la realidad que atiende. Períodos de tiempo inferiores pueden afectar la efectividad del servicio que se brinda mediante este componente de atención.

## 1.2 Estrategia de intervención

La metodología comprendida para el desarrollo de la atención e intervención sicosocial en el CAL con las personas que la requieran, estará comprendida en cinco fases o procesos, las cuales permitirán tener un acercamiento a la realidad de esas personas y plantear acciones conscientes y alternativas generadoras de cambio. Estas fases o procesos son:

**3.2.1. Acercamiento:** Esta etapa del proceso constituye el momento propicio para la contextualización del caso, en el cual se propone reunir los datos que se necesitan para comprender la situación problemática. Requiere de un primer momento de acercamiento entre la persona atendida y quien brinda la asesoría sicosocial, mediante el cual se genere una lectura de la persona, el entorno y/o contexto social y el problema a abordar.

De igual forma, esta fase persigue formular un diagnóstico y establecer una relación de trabajo con la persona atendida. Se propone reunir los datos que necesita quien brinda la asesoría sicosocial para: a) *Comprender el problema*; b) *Establecer un diagnóstico de las potencialidades y debilidades del individuo y de su situación*; c) *Comprender al individuo en el tratamiento estructurando un plan de acción*.

**3.2.2. Diagnóstico:** En esta fase se realiza el proceso de análisis e interpretación, que ayuda a identificar situaciones, problemas y factores agravantes y causales en las personas atendidas. A su vez se pretende construir una explicación de la realidad abordada. En otras palabras, se pretende lograr una identificación, interpretación y comprensión de la realidad abordada.

**3.2.3. Planeación:** Este momento implica la construcción de un plan de intervención desde el cual se indiquen estrategias, líneas de acción y metodología a implementar, teniendo en cuenta los recursos disponibles, tiempos e intereses de las partes involucradas. En este sentido, la planeación debe considerar elementos tales como: objetivos, metas, tareas, recursos, seguimiento y evaluación, desde las cuales se generen propuestas eficientes que guíen las acciones de la intervención.

**3.2.4. Ejecución:** Esta fase corresponde a la operatividad de la planeación o plan de acción formulado, a partir del cual se despliegan acciones, actividades y tareas planeadas a fin de modificar y transformar la situación problema vivida por la persona atendida.

**3.2.5. Seguimiento y evaluación:** constituye el momento final de la intervención realizada lo que implica que debe realizarse una evaluación de todo aquello desarrollado en materia de metodologías, técnicas y aspectos teóricos, con el fin de mejorar la intervención y reflexionar sobre el quehacer profesional en el componente sicosocial.

Si bien el seguimiento y la evaluación constituyen la última etapa del proceso, se convierte en asunto fundamental que dicha fase transversalice todo el proceso de intervención; es decir, es necesario un permanente proceso de seguimiento y evaluación de la intervención en sus respectivas fases o etapas, lo cual permite generar procesos reflexivos sobre los puntos fuertes y débiles de las medidas a considerar, de las acciones a implementar permitiendo así tomar decisiones coherentes con la realidad de los usuarios y usuarias que se desea abordar.

### 1.3 Estrategia de remisión

Existen dos tipos de estrategias a partir de las cuales se logra ofrecer una orientación a aquellas personas que, por la complejidad de sus demandas, por la

necesidad de una intervención más específica y/o personalizada o por el tipo de soluciones que se buscan, requieren la inclusión en programas, o una atención más especializada en organizaciones de base, fundaciones, instituciones públicas o privadas que ofrezcan servicios gratuitos, bien sea de capacitación, asistencia alimentaria, formación laboral, orientación psicosocial frente a determinadas problemáticas sociales, etc. En este sentido, las estrategias diseñadas para tan fin son:

**3.3.1. Guía o portafolio de instituciones:** Desde esta estrategia existe la pretensión de identificar, ubicar, reconocer, comprender y registrar (en una base de datos) la diversidad de organizaciones de base social y comunitaria, fundaciones, programas e instituciones públicas o privadas, orientadas a ofrecer servicios gratuitos frente a determinadas problemáticas, a grupos poblacionales específicos como: mujeres, adulto mayor, jóvenes, comunidades afro, víctimas del desplazamiento, LGBT, entre otros.

Para tal fin, se convierte en un asunto fundamental que quien brinda la asesoría psicosocial tenga un perfil *investigador* y haga uso de la *gestión social* como herramienta que garantizan ofrecer un servicio oportuno a las necesidades de las personas que lo requieren, al igual que promueve canales de comunicación y el trabajo en red con otras instituciones a través de convenios interinstitucionales (formales e informales).

**3.3.2. Convenios interinstitucionales:** Desde esta estrategia se busca, además de canales de comunicación para la remisión, la posibilidad de construir convenios formales con otras instituciones que presten atención especializada, con el propósito de fortalecer las alianzas del CAL y su componente psicosocial, en pro de brindar atención integral gratuita a aquellas personas de bajos recursos. Los respectivos convenios deben permitir una atención idónea y de calidad, de manera gratuita e integral y deben, en lo posible, permitir canales expeditos para que la persona que ya fue atendida en el CAL no tenga que pasar un doble proceso de recepción o atención inicial. Adicionalmente, los convenios respectivos deben buscar el establecimiento de beneficios interinstitucionales no económicos, tales como capacitación o formación de los equipos de trabajo de las instituciones involucradas.

## ANEXO B

### Guía temática para la historia de vida

#### Servicio doméstico en Cartagena

##### Datos personales

Nombres y apellidos: \_\_\_\_\_

Ciudad/municipio/corregimiento: \_\_\_\_\_

Localidad: \_\_\_ Barrio: \_\_\_\_\_ estrato: \_\_\_

Barrio donde labora: \_\_\_\_\_ estrato: \_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Teléfono/s: \_\_\_\_\_

Estado civil: soltera \_\_\_ casada \_\_\_ viuda \_\_\_ divorciada \_\_\_ unión libre \_\_\_

Hijos/as: Si \_\_\_ No \_\_\_ cuantos \_\_\_ edades: \_\_\_\_\_

Grado de escolaridad: primaria \_\_\_ bachiller \_\_\_ técnica \_\_\_ tecnóloga \_\_\_  
universitaria \_\_\_

Salario mensual: \_\_\_\_\_

Tipo de contrato: \_\_\_\_\_

1. Infancia y vida familiar
2. Ambiente laboral – trato que reciben.
3. Condiciones laborales
  - Derechos laborales garantizados
  - salario devengado por mes y horas laboradas
  - Formación académica
4. Seguridad social (cesantías, pensión, riesgos laborales)

# ANEXO C



## soy trabajadora doméstica

### tengo derechos



## tengo derecho a:

- Pago de auxilio de transporte
- Vacaciones remuneradas
- Auxilio de cesantías y sus intereses
- Pago de indemnización por despido injusto
- Dotación
- Afiliación a caja de compensación y a la seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales).

**Si trabajo como interna en el sitio de trabajo, si trabajo como externa o trabajo por días, tengo derechos laborales como los demás trabajadores y trabajadoras del mundo.**



Salario mínimo 2015	Valor	Definición
Mensual (Artículo 145 CST)	\$644.350,00	Jornada ordinaria: 48 horas semanales (Artículo 20, Ley 50 de 1990)
Diario	\$21.478,33	Jornada ordinaria: 8 horas
Hora ordinaria	\$2.684,79	Jornada ordinaria: 6:00 a.m. a 10:00 p.m. (Artículo 25, Ley 789 de 2002)
Hora nocturna (Artículo 24, Ley 50 de 1990)	\$3.624,47	Jornada nocturna: 10:00 p.m. a 6:00 a.m. Valor hora ordinaria: + 35%.

  

Auxilio de transporte 2015	Valor	Definición
Mes	\$74.000	Se paga a quienes devenguen hasta \$1.288.700 (2 salarios mínimos mes)
Día	\$2.466,67	

  

Descanso	Definición
Vacaciones (Artículo 136, CST)	15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicios

  

Prestaciones sociales	Valor
Salud (Artículo 10, Ley 1122 del 2007)	Por salario mínimo mes: \$80.500 Empleador: \$ 54.700    Trabajador: \$25.800
Pensiones (Artículo 7, Ley 797 de 2003)	Por salario mínimo mes: \$103,300 Empleador: \$77,200    Trabajador: \$25,800

  

Cesantías (Artículo 249, CST)	Provisión mensual: \$59.863
Intereses de Cesantías (Ley 52 de 1975)	Provisión Mensual: \$7.184



## tengo derecho a:

- Protección de maternidad
- A no ser despedida durante el embarazo y hasta el periodo de lactancia
- Tres meses de licencia de maternidad
- Más tres meses de lactancia
- A no ser acosada laboralmente ni a ser discriminada o maltratada.

Sobre cada uno de estos, tengo derecho a reclamar el pago, y la obligación de defender mis derechos.



## tengo derecho a exigir mis derechos, un lugar para hacerlo y de manera gratuita





Centro - Edificio Concasa - piso 15 oficina 1501 (detrás de Centro Uno)  
Teléfono: 6601665 - 6601628  
Correo: infocartagena@calcolombia.co

Centro de Atención Laboral - Comunicaciones  
@calnacional  
Página Web: <http://www.calcolombia.co/>







## ANEXO D

### CONVENIO SOBRE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DOMESTICOS 2011

Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Entrada en vigor: 05 septiembre 2013)

*Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).*

#### Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Consciente del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;

Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países;

Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que 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;

Considerando también que en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos



constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados;

Recordando que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa;

Observando la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006);

Reconociendo las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que éstos puedan ejercer plenamente sus derechos;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

### *Artículo 1*

A los fines del presente Convenio:

(a) la expresión **trabajo doméstico** designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;

(b) la expresión **trabajador doméstico** designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;

(c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

### *Artículo 2*

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:

(a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y

(b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.

3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.

### *Artículo 3*

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.

2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

(a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

(b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

(c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y

(d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

#### *Artículo 4*

1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.

2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

#### *Artículo 5*

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

#### *Artículo 6*

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

#### *Artículo 7*

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- (a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- (b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- (c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- (d) el tipo de trabajo por realizar;
- (e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- (f) las horas normales de trabajo;
- (g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diario y semanal;
- (h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- (i) el período de prueba, cuando proceda;
- (j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- (k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

#### *Artículo 8*

1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras

nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.

2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.

3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.

4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

#### *Artículo 9*

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- (a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- (b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y
- (c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

#### *Artículo 10*

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.

2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.

3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en

convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

#### *Artículo 11*

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

#### *Artículo 12*

1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.

2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

#### *Artículo 13*

1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

#### *Artículo 14*

1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional,

deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

### *Artículo 15*

1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:

(a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

(b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;

(c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;

(d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y

(e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.

2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

#### *Artículo 16*

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

#### *Artículo 17*

1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.

2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.

3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

#### *Artículo 18*

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

#### *Artículo 19*

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

#### *Artículo 20*



Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### *Artículo 21*

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

#### *Artículo 22*

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### *Artículo 23*

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### *Artículo 24*

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.

### *Artículo 25*

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

### *Artículo 26*

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

### *Artículo 27*

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.