



**MUJERES MIGRANTES CONTRA LA
VIOLENCIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO:**
*Colombianas y Venezolanas
en el sector del servicio doméstico*



Mujeres Migrantes contra la Violencia en el Mundo del Trabajo:
Colombianas y Venezolanas en el sector del servicio doméstico.
© 2019 / Sindicato Nacional de Trabajadoras del Servicio Doméstico. SINTRASEDOM

Equipo:

- Yenny del Carmen Hurtado
- Diana Cano

Editado por Chus Álvarez Jiménez


Elaborado por SINTRASEDOM con el apoyo y la colaboración de la Alianza Global contra la Trata de Mujeres
(GAATW por sus siglas en inglés)

sintrasedom@gmail.com

www.gaatw.org

Índice

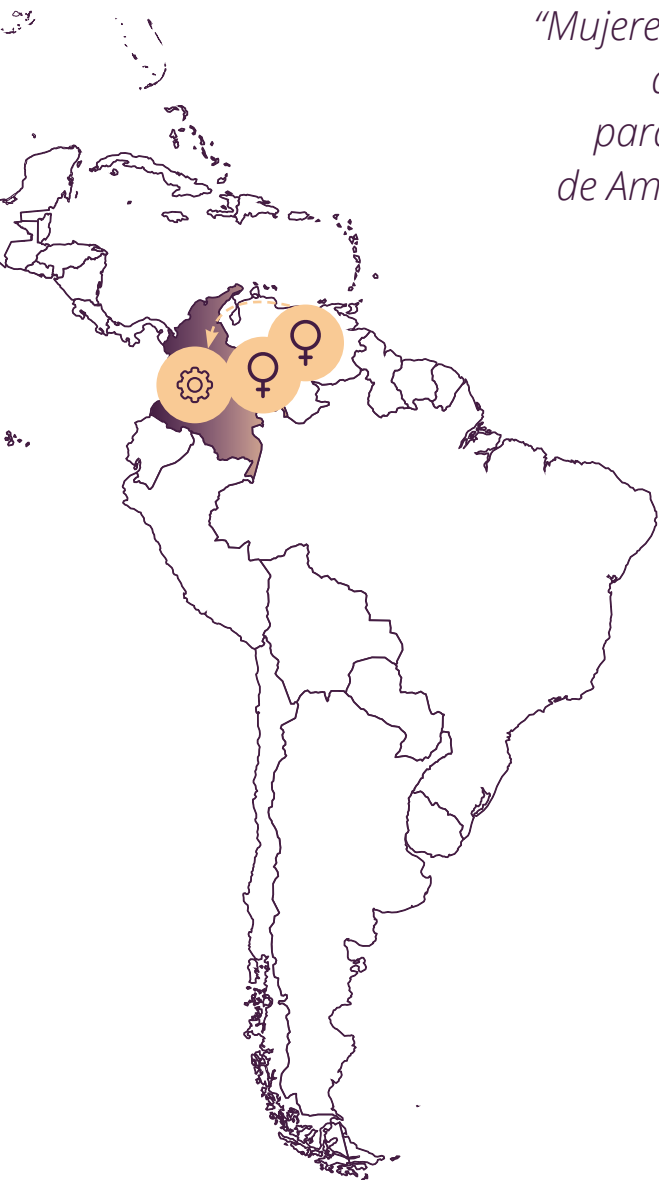
| | |
|---|-----------|
| 1. Introducción | 5 |
| 2. Contexto | 9 |
| 3. Metodología | 13 |
| 4. Resultados | 15 |
| Barreras en la búsqueda de empleo | 16 |
| Condiciones laborales | 18 |
| Violencia sexual | 21 |
| Violencia patrimonial y económica | 22 |
| Retención de documentos | 23 |
| Violencia simbólica | 24 |
| Otro tipo de violencias | 25 |
| Terminación del contrato. | 26 |
| Violencia institucional y acceso a la justicia | 26 |
| Situación de las trabajadoras migrantes en relación con las trabajadoras locales | 28 |
| Trata de personas | 30 |
| 5. Conclusiones | 33 |
| 6. Acciones para el cambio | 36 |
| 7. Bibliografía | 39 |



La interseccionalidad
aparece en todos sus relatos
y manifiestan claramente
que las **situaciones**
de vulnerabilidad que
experimentan están
asociadas a las múltiples
categorías que expresan sus
identidades, como el hecho
de ser **mujeres, pobres,**
migrantes, afrodescendientes
o **indígenas, etc.**

Introducción

El presente estudio se ha realizado bajo el proyecto “Mujeres migrantes contra la violencia en el mundo del trabajo” y se ha llevado a cabo de forma paralela por ocho organizaciones en seis países de América Latina (México, Guatemala, Colombia, Perú, Brasil, y Argentina)



El objetivo ha sido **explorar las violencias de género en el mundo del trabajo** para entender su naturaleza desde la propia perspectiva de las trabajadoras migrantes y conocer las estrategias que ellas mismas implementan para afrontarlas. La intención final al realizar este trabajo es la de **apoyar y promover acciones que contribuyan positivamente a cambiar la realidad** presentada y mejoren las condiciones de vida y trabajo de las trabajadoras migrantes.

El Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico SINTRASEDOM, es una organización sindical que desde 1985 trabaja en la **orientación, el alojamiento, la formación y el empoderamiento** de sus asociadas: mujeres trabajadoras en casas de terceros. SINTRASEDOM hace parte de la



Grupo focal

Alianza Nacional de Organizaciones de Sociedad Civil Contra la Trata de Personas, de la **Alianza Global Contra la Trata de Mujeres** y de la **Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar**. En su trabajo de incidencia política ha participado en la organización de otros sindicatos en América Latina y el Caribe.

Este documento presenta el análisis de la investigación desarrollada por SINTRASEDOM, sobre las **experiencias migratorias internas y/o internacionales de veinte mujeres colombianas y venezolanas**, que han trabajado en **casas particulares en Colombia**. La información contenida en el presente informe responde a las realidades de las mujeres que han participado de la investigación y no pretende ser una generalización de las condiciones de las mujeres trabajadoras. Sin embargo, permite al sindicato, establecer algunos ele-

mentos comunes para responder mejor a las asociadas y dar claves para el diseño de estrategias de incidencia política, y de acciones de prevención y protección frente a la trata de personas.

Las **trabajadoras del servicio doméstico** enfrentan históricamente las dificultades de trabajar en un espacio informal que pasa por la contratación verbal, un salario inferior al determinado por ley y una total falta de garantías de beneficios y prestaciones sociales.

A partir de los testimonios de las participantes se han identificado algunos **factores estructurales que facilitan la perpetuación de formas de violencia de género** en el servicio doméstico y la discriminación étnica, etaria y de nacionalidad; dificultades de acceso a empleos formales; la falta de acceso a servicios bancarios y

crediticios; la inequidad y la distribución desigual de los recursos; los despidos injustificados; la desprotección en materia de seguridad social y políticas laborales basadas en la flexibilización laboral; la falta de una inspección laboral específica; la subvaloración del servicio doméstico y los prejuicios sobre las mismas trabajadoras del servicio doméstico.

Aunque **Colombia** cuenta con un importante desarrollo legislativo para atender y prevenir la violencia contra las mujeres, los procesos de implementación y de reglamentación aún tienen retos importantes que enfrentar, especialmente en cobertura, protección y acceso a la justicia. Los procesos organizativos de las trabajadoras del servicio doméstico han logrado un reconocimiento inestable de su trabajo por lo que **es indispensable que su voz sea protagonista de los procesos de reglamentación legislativa** y de cambio social en el país.

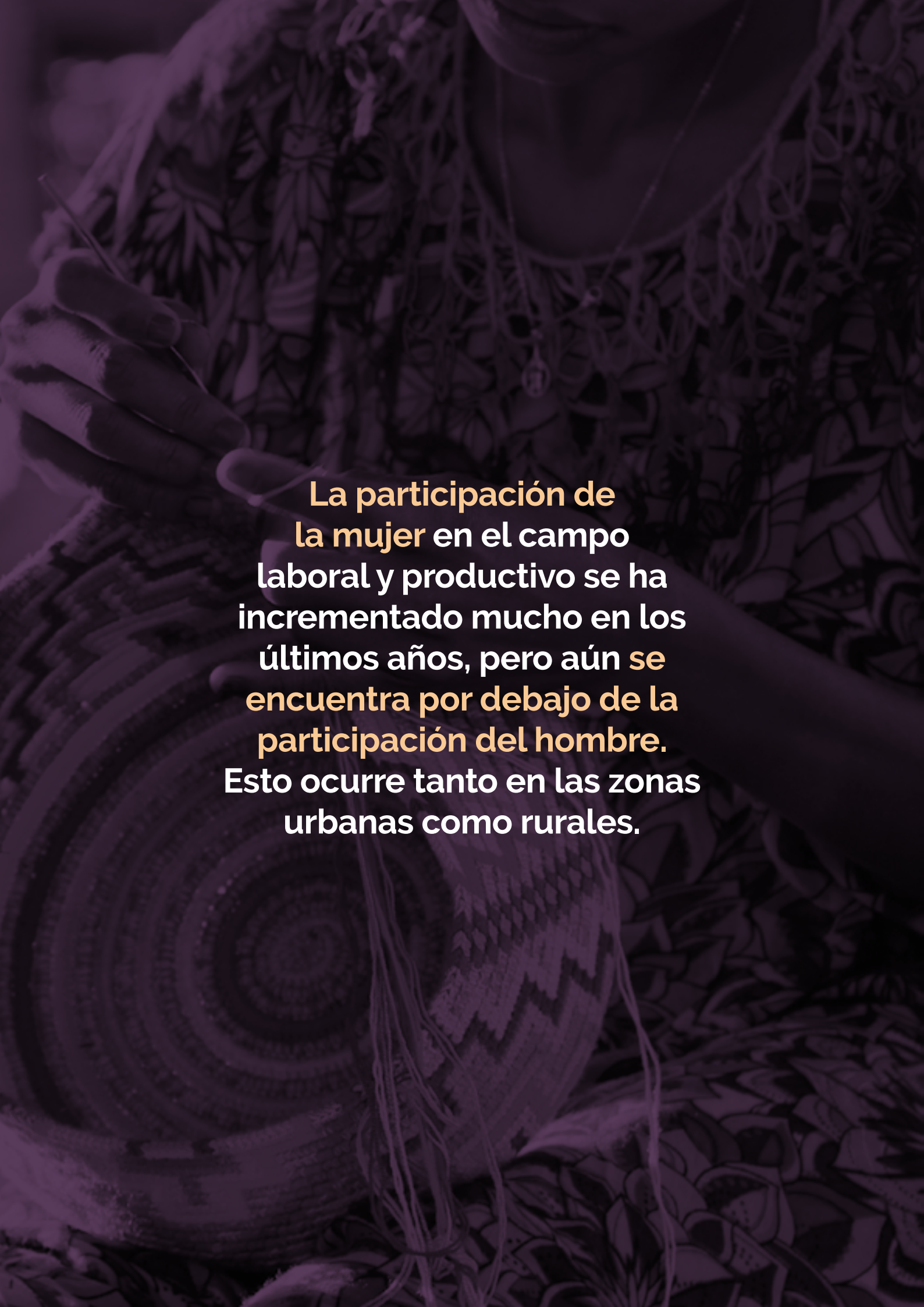
Las participantes refieren que muchas de las situaciones de violencia o acoso en el mundo del trabajo están asociadas a las dificultades para conseguir empleos que garanticen los derechos laborales y a la falta de un sistema de inspección y vigilancia específico para el trabajo del hogar, que regule las ofertas laborales en este sector y la relación entre trabajadoras y empleadores.

La interseccionalidad aparece en todos sus relatos y manifiestan claramente que las situaciones de vulnerabilidad que experimentan están asociadas a las múltiples categorías que expresan sus identidades, como el hecho de ser mujeres, pobres, migrantes, afrodescendientes o indígenas, etc., trabajan-

do en el servicio doméstico. Consideran además que las causas estructurales de estas situaciones de vulnerabilidad están asociadas al **patriarcado** y a las estructuras de poder.

Es importante destacar que todos **los testimonios resaltan la necesidad de un cambio social y la implementación de políticas públicas** que les permitan acceder a nuevas y mejores oportunidades de empleo, pero sobre todo que les aseguren el respeto a sus derechos y una vida libre de violencias.

Desde SINTRASEDOM, queremos agradecer la colaboración de todas las trabajadoras que han participado y resaltar la apertura y sororidad del grupo para abordar los temas difíciles. Durante el estudio se creó un espacio de confianza y contención que les permitió compartir su voz, no solo como palabras y experiencias, sino también como canto, como símbolo y como representación de resiliencia y construcción. Especial mención merecen también sus silencios, que nos indican que hay mucho más por decir.



La participación de la mujer en el campo laboral y productivo se ha incrementado mucho en los últimos años, pero aún **se encuentra por debajo de la participación del hombre.** Esto ocurre tanto en las zonas urbanas como rurales.

Contexto

Colombia tiene altos índices de pobreza, desempleo y desigualdad. Muchas mujeres son cabeza de hogar y deben enfrentarse a un mercado laboral con más del 44% de los 22 millones de personas ocupadas trabajando por cuenta propia, en sectores informales y con baja remuneración.

Se estima que un alto porcentaje de las trabajadoras y trabajadores carecen de **protección en seguridad social**, (salud, aseguradora de riesgos laborales, cotización a pensión)¹.

En general las diferentes formas de vinculación laboral no responden a los estándares nacionales e internacionales de derechos y existe una casi **generalizada falta de reconocimiento a las prestaciones sociales** como la prima de servicios, vacaciones y cesantías, descanso remunerado, etc. Los ajustes de los últimos años en la legislación laboral y la falta de apoyo al proceso y derecho de asociación sindical han pro-

vocado el empeoramiento de las condiciones sociales y económicas de la población.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que la conceptualización del trabajo digno y decente debe ser elaborada por cada país, con base a sus realidades particulares. En el caso de Colombia **la conceptualización** se realiza desde la percepción de quien trabaja formalmente en el área urbana, **omitiendo las experiencias de quienes trabajan en zonas rurales**, en condiciones que no cumplen los mínimos legales y en sectores informales de la economía.

1. En cuanto a la proporción de personas ocupadas cotizantes fue del 51,5% para el trimestre enero-marzo 2019. El 58,3% del total de la población ocupada pertenecía al régimen contributivo o especial como aportante. El 10,4% del total de la población ocupada pertenecía al régimen contributivo o especial como beneficiario. En el periodo de referencia, el 22,4% de los ocupados pertenecía al régimen subsidiado. Boletín Técnico Gran Encuesta de Hogares https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_ech_informalidad_ene19_mar19.pdf

En el contexto rural, el ingreso promedio es una tercera parte de los ingresos en las áreas urbanas, además el modo en el que se generan esos ingresos es muy inestable y solo una pequeña fracción de la población ocupada recibe el salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV). Todo esto potencia la migración a las urbes en búsqueda de mejores oportunidades.

La participación de la mujer en el campo laboral y productivo se ha incrementado mucho en los últimos años, pero aún **se encuentra por debajo de la participación del hombre**. Esto ocurre tanto en las zonas urbanas como rurales presentándose en ambos casos mayores tasas de desempleo en las mujeres.

La ratificación del **Convenio 189 - Convenio sobre las trabajadoras** y los trabajadores domésticos de la OIT, supuso el fortalecimiento de la legislación para garantizar que las trabajadoras del servicio doméstico tengan los mismos derechos que en otros sectores. Sin embargo, la legislación deja abierta la posibilidad de libertad contractual entre las partes, lo que genera una desventaja para ellas al no existir un mecanismo de regulación, seguimiento o inspección de su trabajo.

Las **trabajadoras del servicio doméstico** enfrentan históricamente una situación laboral que muchas veces desconoce el marco normativo y se instala en un espacio informal; la contratación es generalmente verbal, el salario es inferior al determinado por ley y no se ofrecen garantías de beneficios ni prestaciones sociales.

El Ministerio del Trabajo y algunas organizaciones de trabajadoras del servicio doméstico han realizado **campañas para la socialización de los decretos sobre cotización a sistemas de pensiones y riesgos laborales** para las personas que trabajen por periodos inferiores a un mes, y sobre Ley de Prima por la cual se reconoce el derecho de las trabajadoras del servicio doméstico a recibir la prima de servicios.

Esto ha incrementado el conocimiento de la población sobre los **derechos de las trabajadoras del hogar**, sin embargo, muchas prácticas que vulneran los derechos de este grupo siguen vigentes y no se ha evidenciado una mayor afiliación al sistema de seguridad social. La ratificación del Convenio 189 de la OIT y diferentes pronunciamientos de la Corte Constitucional también han contribuido a una mayor conciencia de los derechos de las TDH¹.

Derechos de las personas migrantes

A partir de 2014, y como respuesta a la masiva inmigración de ciudadanas y ciudadanos venezolanos, el gobierno realizó un **Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos** – RAMV, y por medio del Ministerio de Relaciones exteriores reglamentó el Permiso Especial de Permanencia PEP, que les permite el acceso a la educación, la salud y el trabajo.

Por su parte el Ministerio de Trabajo implementó una **plataforma de registro y certificación de las personas extranjeras que trabajan en el país**, con el objetivo de conocer su ubicación geográfica y

sectorial, supervisar su situación laboral y sus condiciones de trabajo, y garantizar el cumplimiento de las normas laborales.

Existen **contextos de discriminación y xenofobia hacia las personas venezolanas**, principalmente en el acceso al empleo, a la salud y a la vivienda. Algunos empleadores han despedido a personas colombianas para contratar personas venezolanas en condiciones de precariedad laboral. Esto además de poner a la población venezolana en situaciones de vulnerabilidad, incrementa los sentimientos de revancha y odio entre la población colombiana.

Las **barreras para el acceso a la salud** en los casos de enfermedades crónicas y de maternidad, han movilizado a la opinión pública desde diferentes estamentos. Una reconocida periodista escribió una columna dirigida a las mujeres venezolanas titulada “Paren de Parir”, haciendo énfasis en el costo que implica al gobierno colombiano la maternidad de las ciudadanas venezolanas. Las respuestas a su columna, incluyeron desde críticas a las cifras infladas por migración, hasta un llamado a la creación de políticas públicas orientadas a la salud sexual y reproductiva de las ciudadanas venezolanas y las colombianas, evidenciando la realidad del embarazo adolescente y las uniones tempranas en Colombia.

Violencia contra las mujeres y perspectiva de género

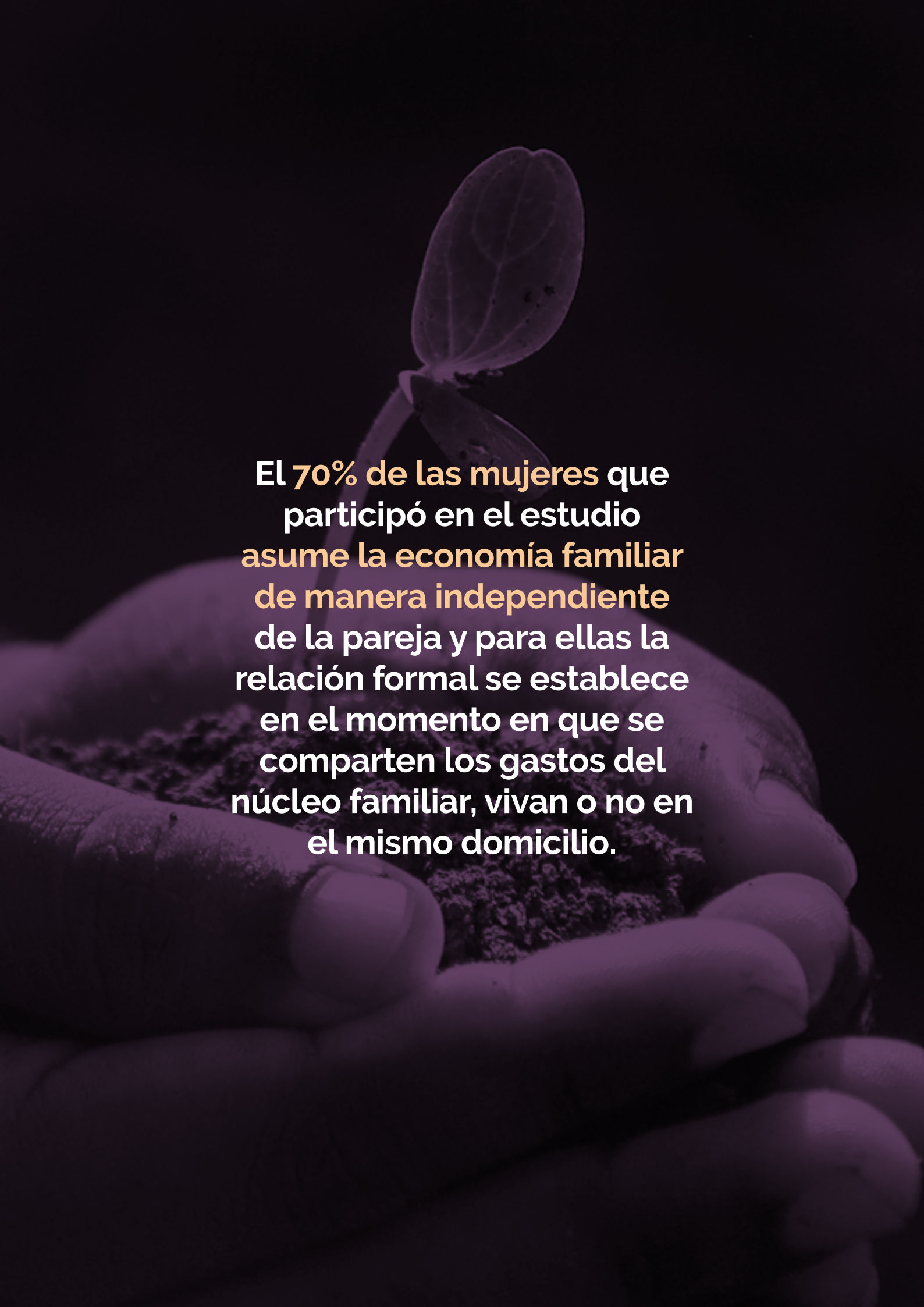
Colombia cuenta con la **Ley 1257 de 2008** que “tiene por objeto la adopción de **normas que permitan para todas las mujeres una vida libre de violen-**

cia, tanto en el ámbito público como en el privado” y que incluye en su artículo 12 las medidas en el ámbito laboral y la Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Según Sentencia de 2017, el Estado se convertiría en un segundo agresor en las ocasiones en que su personal no tome medidas de protección contra la violencia de género en plazos razonables y cumpla con una serie de reglas.

En los últimos diez años la Corte Constitucional, ha instado al poder judicial y otras autoridades a **incluir la perspectiva de género en la solución de los casos de violencia contra las mujeres**. Esto ha permitido establecer conceptos como la violencia económica y visibilizar las situaciones de violencia y discriminación que viven las personas LGBTI.

En los **acuerdos de paz de La Habana** se incluyó una subcomisión de género lo que permitió incluir un enfoque de género tanto en los debates del proceso de negociación como en las medidas para la reincorporación de las personas vinculadas a las filas de la guerrilla. En 2018 se aprobaron dos decretos con el fin de “prevenir la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género”. Sin embargo, aún existen posturas que deslegitiman el enfoque de género al considerar que atenta contra la moral y la educación.

En la actualidad existe más conciencia sobre la violencia de género, sin embargo, el tema sigue creando debate e incluso rechazo por una parte de la población.

A close-up photograph of a hand cupping a small amount of dark soil. A single, small green seedling with two leaves is growing out of the soil. The background is dark, making the hand and the plant stand out.

El 70% de las mujeres que participó en el estudio asume la economía familiar de manera independiente de la pareja y para ellas la relación formal se establece en el momento en que se comparten los gastos del núcleo familiar, vivan o no en el mismo domicilio.



Metodología

La convocatoria de participantes se hizo al interior del Sindicato invitando a trabajadoras del servicio doméstico que hubiesen tenido alguna experiencia migratoria interna o internacional.

En el ejercicio de investigación participaron **20 trabajadoras: 15 mujeres colombianas** de las cuales 14 tienen experiencias migratorias internas o internacionales y 1 que, pese a no ser migrante, solicitó que su historia fuera parte de este proceso, debido a las diferentes formas de violencia y acoso que ha vivido en su historia laboral; y **5 mujeres venezolanas** que nos han permitido conocer su realidad.

En el caso de las mujeres colombianas todas estaban asociadas al sindicato y con las mujeres venezolanas se realizó una convocatoria en bola de nieve. A partir de las cuestiones abordadas en los grupos focales se invitó a las trabajadoras a participar voluntariamente en la investigación.

El 70% de las mujeres que participó en el estudio **asume la economía familiar** de manera independiente de la pareja y

para ellas la relación formal se establece en el momento en que se comparten los gastos del núcleo familiar, vivan o no en el mismo domicilio. De otro lado un 30% de las mujeres cuenta con una relación de pareja estable en unión libre o matrimonio, lo que para ellas representa un apoyo para la educación y crianza de las hijas e hijos.

Un alto porcentaje de las **mujeres colombianas** no completaron sus estudios básicos principalmente debido a la dependencia económica de su familia. En otros casos, las mujeres desertaron del sistema educativo en busca de autonomía económica y escapando de situaciones de abuso y violencia en el entorno familiar. En cuanto a las **mujeres venezolanas** participantes, su nivel de capacitación es alto pero la migración ha supuesto un gran cambio en sus opciones laborales.



La recolección de la información tuvo tres momentos:

- **En el primer momento** se realizó un Grupo de Discusión Focal GDF, en el mes de marzo en la ciudad de Armenia. En este grupo se analizaron las posibles barreras que enfrentan trabajadoras del servicio doméstico en el ciclo del empleo; desde la selección, la contratación, la permanencia y la salida; y se abordaron temas relacionados con los tipos de contrato, el salario, las condiciones laborales y las posibles violencias en el mundo del trabajo.
- **En el segundo momento**, se realizaron 20 entrevistas semiestructuradas para conocer, desde las voces individuales y con más detalle, otras posibles situaciones de violencia en el contexto de la historia laboral y cómo estas se entrecruzan con otras formas de discriminación, acoso y violencias (intrafamiliar, institucional, económica y obstétrica entre otras).

- **En el tercer momento** se realizó un segundo GDF en el mes de Julio en Cartagena para compartir con las TDH la información obtenida durante la investigación y escuchar su retroalimentación. En este segundo GDF también hicimos énfasis en conocer las estrategias de afrontamiento a las violencias experimentadas y las acciones para erradicarlas.

Con la información recolectada del primer GDF y de las entrevistas individuales, se realizaron matrices para encontrar **elementos comunes relacionados con las experiencias vitales de las TDH y las posibles situaciones de violencia** que perciben. Con esta información se identificaron las situaciones más comunes, que fueron analizadas en el segundo GDF. Es en base a ese ejercicio de retroalimentación que se ha elaborado el presente documento.

Nos gustaría destacar que el estudio se ha realizado con 20 trabajadoras por lo que podría no ser representativo del colectivo, sin embargo, la experiencia de estas 20 trabajadoras es importante y ha de ser tenida en cuenta. Por otra parte, aunque la propuesta es construir el conocimiento de manera horizontal, la facilitación de las actividades y el ejercicio mismo de sistematización establecen una limitante. Sin embargo, **hemos procurado que las voces tanto individuales, como colectivas sean el centro de la investigación.**

4 Resultados

La información contenida en el presente informe responde a las realidades de las mujeres que han participado de la investigación y no pretende ser una generalización de las condiciones de las mujeres trabajadoras. Sin embargo, permite al Sindicato, establecer algunos elementos comunes para responder mejor a inquietudes de las asociadas; y dar claves para el diseño de estrategias de incidencia política, y de acciones de prevención y protección frente a la trata de personas.

Cuando indagamos sobre **cómo comenzaron a trabajar en este sector laboral** identificamos dos categorías. Por una parte, están **las compañeras que lo consideran como una decisión voluntaria**, aunque esté basada en situaciones económicas y en las dificultades de acceso a la educación; *“mi incorporación en el trabajo doméstico, fue voluntaria, porque no pude estudiar por falta de dinero, entonces, buscando trabajo, lo primero que conseguí, fue en el trabajo doméstico”*. En otros casos aparece también el interés de conocer otros lugares o países: *“fue voluntaria porque en mi casa se necesitaba el dinero, pero también porque yo quería ir a Bogotá”*. Y por supuesto, la experiencia previa en este sector: *“además yo acompañaba a mi mamá a trabajar en otras casas.*

Por otra parte, están **las compañeras que refieren que fue una situación forzada** por las circunstancias y que tuvo

que ver con, las necesidades económicas familiares, así por ejemplo una de las trabajadoras refiere que *“tan pronto terminé el bachillerato, la situación económica en mi casa era complicada y tuve que viajar a otra ciudad a trabajar como interna para apoyar en los gastos de mi familia”*. De otra parte, aparecen mencionadas situaciones asociadas a violencia intrafamiliar: *“Yo empecé a los 15 años, pues mi mamá me abandono estando muy niña y mi papá se consiguió otra mujer que me trataba muy mal, entonces yo me volé de la casa de mi papá y el trabajo doméstico fue el único trabajo que conseguí”*; la falta de posibilidades de acceso a otros sectores laborales: *“yo vivía con una tía, no tenía forma de continuar estudiando entonces como no tenía un nivel académico para acceder a otro empleo, empecé a trabajar en el servicio doméstico”*; o la migración: *“Antes de venir para acá yo nunca había trabajado en esto.”*



ba solo por la comida, porque no me pagaban a mí y tampoco a mi mamá."

En este contexto "[...] de acuerdo con la Unicef, **la división sexual del trabajo se construye desde la infancia sobre la base de estereotipos sexuales** que inducen a las niñas al trabajo doméstico remunerado en condiciones de explotación. En este sentido, el empleo doméstico de las niñas llega a justificarse culturalmente cuando los patrones las vinculan al sistema escolar, les dan vestido, vivienda, manteniendo relaciones de servidumbre y explotación, que se constituyen en una vulneración de los derechos, pero que son toleradas socialmente". (Organización Internacional para las Migraciones (OIM-Misión Colombia). Colombia. Ministerio del Interior y Justicia, 2011).



Barreras en la búsqueda de empleo

En promedio las mujeres comenzaron a trabajar a los 18 años, pero algunas lo hicieron a los 8 años y otras más allá de los treinta. En la mayoría de los casos se dio un **inicio temprano en la actividad laboral**, entre los 8 y 15 años, asociado a un proceso de vinculación a las tareas domésticas en el propio hogar, y también al acompañamiento de familiares en la realización de actividades domésticas en casas de terceros. Una de las trabajadoras comenta por ejemplo que *"en mi primer trabajo, a los ocho años viví tratos humillantes, aislamiento, no me permitían contacto con mi familia, me amenazaban, me lanzaban agua fría para levantarme, debía atender a una familia de seis personas desde las 4 de la mañana hasta las 10 de la noche, siendo una niña, que trabaja-*

Cuando hablamos sobre los riesgos de caer en **situaciones de vulnerabilidad, violencia o acoso en el mundo del trabajo** las participantes refieren que muchos de los riesgos están asociados a las dificultades para conseguir empleos formales, es decir, empleos que garanticen los derechos laborales, y a la falta de un sistema de inspección y vigilancia específico para el trabajo del hogar que regule las ofertas laborales en este sector o la relación entre trabajadoras y empleadores.

En su mayoría las mujeres recurren a las **redes de contactos y a las referencias voz a voz** para encontrar un empleo, aunque también hicieron referencia a los avisos clasificados. *"Para conseguir*

trabajo, yo he utilizado varias formas, por recomendación, a través de la voz a voz, de conocidos, anuncios en televisión, radio o periódicos y algunas veces agencias de empleo” comenta una de las participantes. La falta de una estructura de seguimiento en la incorporación laboral que pueda velar por los derechos de la trabajadora incrementa la informalidad en las contrataciones, pues se realizan directamente entre quien emplea y la trabajadora. A veces se realizan **contratos informales que son firmados en notaria** y que ponen la responsabilidad en la trabajadora. La trabajadora considera que al estar notariado cumple con los requisitos de ley pero desconoce que el ser un documento notariado no significa que lo haga.

En el caso de las **agencias intermediarias** es importante tener en cuenta que la agencia pública de empleo –APE2 no ofrece posibilidades directas de contratación para trabajadoras del servicio doméstico, si bien existe las categorías necesarias para hacerlo. Esto es debido principalmente a que las ofertas de personas particulares no pueden registrarse, sino que han de hacerlo como empresas o desde agencias de intermediación laboral.

Se evidenció que **no hay homogeneidad entre las agencias intermediarias** frente a las condiciones de la gestión de intermediación en algunos casos cobran un porcentaje a la candidata y en otros solamente a la empleadora.

Mencionan también que al momento de buscar empleo enfrentan **discriminación**

de género, étnica y etaria, y diferentes formas de acoso y hostigamiento. Por ejemplo, una de las participantes nos contó que:

“me han discriminado por mi color de piel, me han dicho que el trabajo no es para negras, me han llamado para un trabajo y cuando he ido tan pronto me ven me han dicho que el trabajo ya está ocupado” Por su parte, otra de las trabajadoras afirmó que “en la búsqueda de trabajo he enfrentado acoso sexual y discriminación. Una vez me presenté a un trabajo y el patrón me dijo que yo estaba muy joven para ese trabajo, pero que él podía ayudarme si yo sabía portarme bien con él. Él no me decía nada directamente, pero me hizo entender que, para darme el trabajo, yo debía estar con él. Otra vez, me dijeron que como yo era menor de edad, me pagarían menos, porque tenía menos experiencia, entonces que mi trabajo valía menos.”

En demasiadas ocasiones las ofertas laborales se dan en condiciones de desprotección, son fraudulentas o conllevan estafas o cobros adicionales.

“Las condiciones del trabajo, que nos proponen, no se ajusta a lo de ley, en general, le proponen a uno mucho trabajo, pero por ser trabajo doméstico, le proponen menos salario y sin ningún beneficio, a veces sin uniforme”, afirma una de las trabajadoras.

2. La Agencia Pública de Empleo APE, es un programa del estado colombiano cuyo propósito es facilitar “el contacto organizado entre quienes buscan empleo y las empresas que requieren talento humano. Cualquier persona, sin ninguna discriminación, puede acceder a sus servicios e iniciar la búsqueda de empleo.

El grupo de trabajadoras **venezolanas** manifiesta que, además de los contratos verbales, los **salarios inferiores y la falta de beneficios laborales** que comparten con las trabajadoras colombianas, ellas enfrentan **discriminación debido a su nacionalidad**. Una de las participantes refiere que:

“siempre nos preguntan la nacionalidad, hay algunos lugares donde dice que no reciben personas venezolanas, incluso para arrendar hemos tenido problemas.”

E incluso han experimentado situaciones asociadas a la desconfianza y la xenofobia:

“trabajaba para un señor separado que tenía como cincuenta años, me pagaba diario cuarenta mil, iba dos veces a la semana, con eso ya podía solventar algunas cosas, todo iba muy bien hasta un día que él señor me llamó y me dijo que muchas gracias por mi trabajo que no tenía queja, pero que su familia estaba preocupada porque él no me conocía ni sabía nada de mí y que era muy riesgoso dejarme sola en su casa, me sentí muy mal, le pregunté si se había perdido algo, me dijo que no, pero que mejor no regresará.”



Condiciones laborales

El trabajo al interior de los hogares significa más **“una forma de vida”** que la venta de una fuerza de trabajo, tal y como menciona León M. (2013). La trabajadora debe enfrentar dos dinámicas de relacionamiento diferentes:

① La **organización del hogar** en el que brinda su trabajo.

② Una relación laboral en un contexto de una **familia diferente a la suya**.

Esto genera algunos **espacios de informalidad y otros de regulación laboral que limitan las áreas físicas, los elementos del hogar y los alimentos a los que la trabajadora puede acceder**. A este respecto, una de las participantes explica que:

“me controlaban todo, cuando salía a la tienda, cuando miraba por la ventana, no me dejaban hablar por teléfono y tampoco me pagaban, me decían, que tenía todo en la casa, cama, comida y alimentos, que ella me guardaba todo para el momento que me fuera, pero, además, mi habitación era la habitación de san alejo, tenía mucho desorden y humedad, allí además guardaban la ropa y todos entraban en cualquier momento, había cosas que no podía coger o comer y cuando venía visita había momentos en que no podía salir de mi habitación.”

Las condiciones impuestas en el marco de la relación laboral al interior de los hogares, afectan a la trabajadora, puesto que **su espacio de trabajo es a la vez su espacio de socialización**.

En cuanto a la **relación contractual** se establece en su mayoría de **forma verbal**, lo que permite a los empleadores cambiar de manera constante las condiciones, el horario, la remuneración, las funciones o el lugar de realización de la actividad. Aunque contar con un contrato escrito no garantiza la protección de los derechos laborales, el no tenerlo complejiza la relación entre empleadas y emplea-



Grupo focal

dores. Una de las trabajadoras lo explica así: *“la situación más frecuente que he enfrentado es el incumplimiento del contrato, cuando le hacen a uno la propuesta, le dicen que va tener tales beneficios, que le van a pagar tanto, que trabajara tantas horas, pero todo es verbal y poco a poco empiezan a cambiar las condiciones, al final una termina trabajando muchas horas, por una paga menor que la que le ofrecieron, muchas veces aguantando gritos, las patronas dicen que es porque una es parte de la familia y que lo tratan igual.”*

La contratación verbal hace más complicada la reclamación de los derechos laborales puesto que no se tienen soportes documentales que evidencien la existencia de una relación laboral.

En cuanto a la **afiliación al sistema de seguridad social**, mencionaron que en muchas ocasiones se les solicita el soporte de afiliación al régimen subsidiado, para evitar la afiliación al régimen contributivo. Tampoco se las afilia a riesgos profesionales, ni al sistema de pensiones. Y tampoco les reconocen otros beneficios legales como vacaciones, subsidios de transporte o primas.

En cuanto al **salario** la mayoría de las participantes refieren que durante los últimos cinco años han cobrado valores inferiores al mínimo legal vigente, lo que contraviene el Código Sustantivo del Trabajo³.

3. Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 132. Formas y libertad de estipulación. : 1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.



La jornada diaria debería ser de 8 horas y no superar las 10⁴. Sin embargo, estos términos se exceden en forma generalizada en la experiencia de las trabajadoras participantes en el estudio y en algunos casos se llega a trascender la prestación personal del servicio para pasar a la disponibilidad constante. En el caso de las trabajadoras internas, algunas tienen jornadas de lunes a domingo y, en promedio trabajan de 10 a 15 horas cada día, además deben estar disponibles para atender reuniones familiares en la noche. Las que trabajan medio tiempo exceden las cuatro horas

diarias en forma sistemática. En ninguno de los dos casos reciben el reconocimiento de horas extras ni recargos nocturnos. Una de las participantes lo cuenta así:

“trabajé para una familia, que me hacía trabajar muchas horas, incluso los días festivos y no me pagaban nada adicional, ni siquiera lo del transporte que los días festivos es escaso.”

Esto **vulnera el derecho a la autonomía, ya que la empleada no puede disponer de su tiempo de manera voluntaria, ni disfrutar tiempo de recreación o en familia.**

A algunas de las trabajadoras internas no se les permite salir, como refiere una de las participantes, “viví situaciones de explotación laboral, emocional, físico, me quitaron mis documentos, no podía salir, no tenía derecho a los alimentos sino a los que la patrona me quisiera dar y tenía que estar al cuidado de la casa y de los niños.” En estos casos estaríamos frente a una relación laboral que desborda la subordinación abusiva y se convierte en una **relación de dependencia y de dominio**, que se perpetúa por la amenaza permanente de perder el trabajo.

Existe un temor de trabajadoras del servicio doméstico **a la reacción de la persona empleadora al manifestar desacuerdos** o inconformidades. Algunas de estas situaciones podrían ser indicadores de trata de personas. Sin embargo, cuando abordamos el tema en los talleres, las trabajadoras refieren que la trata de personas ocurre en otros sectores diferentes al suyo,

4. El literal b) fue declarado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE** por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-372 de 1998, en el sentido de que los trabajadores domésticos que residen en la casa del patrono, no podrán tener una jornada superior a 10 horas diarias.

por ejemplo, en la prostitución y que está asociado básicamente a la explotación sexual. También consideran que es difícil denunciar este tipo de situaciones debido al tiempo transcurrido desde que se dieron esas situaciones (en algunos casos varios años), la dificultad para obtener pruebas (debido a que viven y trabajan al interior de los hogares donde se dan esos abusos y en algunas ocasiones el único contacto es la misma familia) y en otros casos por el temor a las repercusiones de la denuncia.

Hubo también **referencias al maltrato físico y psicológico**, y a la necesidad de soportarlo debido a la precariedad económica. Estos maltratos constituyen “acoso laboral” según la cartilla “Servicio doméstico” del Ministerio de trabajo. *“Me explicaba a los golpes, me pellizcaba, me daba golpes en la cabeza, y por la necesidad yo me aguantaba”*, comenta una de las participantes.



Violencia sexual

Algunas de las participantes comentaron haber vivido alguna situación de violencia sexual o acoso. En el ejercicio de retroalimentación se identificaron tres tipos de situaciones:

Restricción de las opciones de decidir tener una pareja sexual.

“Cuando trabajaba como interna, la patrona, consideraba que yo no tenía derecho a tener amigos, ni novio y menos a tener relaciones sexuales, porque las mujeres pobres somos brutas y siempre metemos las patas y con un hijo ella no me iba a “cuidar”, ella decidía sobre mí y yo ni me daba cuenta, creía que así debía ser.” Históricamente el cuerpo de

las mujeres ha sido controlado, es un cuerpo sujeto a normas, que de acuerdo a los contextos debe responder a ciertos estándares. **En el caso del servicio doméstico, se controla el cuerpo de las mujeres, quienes las emplean se apropian de él con la justificación de que saben lo que es mejor para ellas**, bloquean su derecho a decidir y limitan el establecimiento de relaciones afectivas. Todo esto es convertirlas en mujeres asexuadas, tratarlas como objetos y hacerlas funcionales únicamente para el trabajo. Los argumentos son que la trabajadora, por ser una mujer pobre, no sabe cuidarse y no sabe lo que es mejor para sí misma. Así la empleadora es la persona que la cuida, porque ella sí sabe.

Acoso, acecho y abuso sexual

“Tuve un patrón que me acosaba sexualmente y me intimidaba, me decía que, si yo no accedía a lo que él quería, él iba a hablar con su mujer para que yo perdiera el trabajo y le diría que era yo, quien lo acosaba a él.”

En este caso, las mujeres trabajadoras son consideradas por los hombres como cuerpos sexualizados y disponibles para atender sus necesidades. Al estar en su ámbito privado, entienden que las trabajadoras deberían responder a sus requerimientos sexuales.

Discriminación ante la orientación sexual

“Un amigo de mi pareja, me decía que era falta de macho lo que yo tenía, que él me podía curar, él me decía que era en chiste, pero muchas personas sabían que yo vivía con una mujer y me hacían sentir que eso era malo, incluso peligroso para sus hijos y por eso no me daban trabajo en casas de familia.”

La regulación sobre el cuerpo de las mujeres cruza la propia identidad, de esta forma una orientación sexual que rompa con la heteronormatividad puede ser considerada por personas cercanas y empleadores como algo perjudicial para el ámbito familiar. En esto juega un papel importante la creencia errónea de que la orientación sexual puede ser aprendida o contagiada, una enfermedad o incluso un indicador de una potencial agresión sexual hacia menores de edad.

Al decir de Magdalena León, *“el servicio doméstico [...] es una reclusión dentro de las cuatro paredes que forman el hogar [...] Este aislamiento no es sólo laboral, sino que va acompañado de soledad y de carencias afectivas y emocionales. La vida sexual es restringida y dificulta separar la reproducción del placer. Su reclusión las expone al maltrato físico, a la violencia y al acoso sexual, así como a inestabilidad en las relaciones de pareja. La disponibilidad de la persona, junto con la elasticidad de las tareas, es herencia del rol femenino e incluye elementos de sacrificio y abnegación”* (León, 2013).

Si bien no en todos los casos del estudio, se ha evidenciado una experiencia negativa en el servicio doméstico interno, sí existe una **yuxtaposición entre los ámbitos familiar y laboral que genera un mayor control sobre el cuerpo de la trabajadora**, ya sea convirtiéndola en un ser asexualizado o en un cuerpo sexualizado o por impedir la expresión de su orientación sexual.



Violencia patrimonial y económica

Aparecen también en los testimonios situaciones de violencia patrimonial y económica que, por acción u omisión,

les ha ocasionado daños a los bienes muebles o inmuebles y la pérdida de la posesión de objetos, instrumentos de trabajo y de documentos personales de las trabajadoras. Las participantes han referido haber vivido **limitaciones económicas originadas por el control de sus ingresos** por parte de terceros, generando la privación de los medios económicos para vivir.

El endeudamiento se estableció como una práctica sistemática, donde la necesidad económica hace que la relación laboral se convierta en una relación prestamista-deudor. Esto pone una presión psicológica extra en la trabajadora, quien siente que tiene una deuda no solo económica sino moral con la persona empleadora y es funcional para la empleadora, ya que la estrategia de endeudamiento permite mayor exigencia y más trabajo. Una participante lo manifiesta así:

“*sí, en una oportunidad trabajé dos años para una patrona, siempre que llegaba la fecha de pago, ella me daba una excusa diferente para no pagarme y retenía mi salario, me decía que como en la casa yo no gastaba nada, ello me lo ahorra para que cuando yo me fuera, pudiera tener recursos, pero cuando yo necesitaba algo, ella me lo compraba y me decía que me lo descontaba del salario, cuando ya me quise ir, me dijo que no tenía nada, porque ella me había dado todo lo que yo necesitaba.”*

Muchos testimonios dan cuenta del **impago de los salarios como herramienta de coacción y control**. Una de las participantes comentó que *“un empleador, el violó todos mis derechos, yo era una mujer muy*

pobre y mi patrón cuando quería no me pagaba, me hacía casi que le rogara para que me pagara, una vez me alquiló una casa de su propiedad para que yo viviera con mis hijas y como no estuve de acuerdo con lo que él quería, me sacó a la fuerza de allí y me decía que si iba con él me daría dinero. Se aprovechaba de mí necesidad, para que yo tuviera que depender económicamente de él.”

El artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo, señala que **está prohibido cualquier descuento en el salario del trabajador**, la retención del pago sin que medie orden judicial; incluidas deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

Destaca también entre las experiencias de las trabajadoras el **incumplimiento de las responsabilidades económicas por parte de sus parejas o exparejas**. Una de las participantes comentó que:

“yo creo que, en relación a violencia económica, la más frecuente es la falta de apoyo del padre de mis hijos, que no ayudó económicamente a su crianza y eso limitó mucho nuestra calidad de vida. Yo intenté demandarlo, pero él siempre se perdía, no iba a las citas, yo me cansé perdiendo más dinero y no encontraba respuesta de las autoridades.”

La presión que la **inasistencia alimentaria** puede generar en las mujeres debido al incumplimiento por parte de los responsables, ha sido considerada como una

forma de violencia económica, ya que impide la autonomía de las mujeres, genera dependencia de las decisiones del responsable y supone un detrimento en la calidad de vida del grupo familiar.

También los **descuentos arbitrarios** se identificaron como una práctica sistemática. La pérdida de objetos o las rupturas de vasos, platos, u otro material se descuenta del salario de las trabajadoras a precios sobrevalorados. *“Sí, muchas veces me han pagado menos de lo prometido, me han cobrado cosas que se han perdido o dañado en las casas, me han pagado días o semanas después del día de pago, me han quedado debiendo, algunos empleadores piensan que ellos sí necesitan el dinero que nos pagan, pero que nosotras no, no tienen en cuenta las necesidades de nosotras y de las familias de nosotras, a veces parece que nos estuvieran haciendo un favor”* comenta una de las participantes.



Retención de documentos

En cuanto a la disposición de los documentos personales, las participantes han comentado casos de retención del documento de identidad o del pasaporte. Esto **atenta contra el derecho a la identidad y a la libertad de movimiento**. El objetivo es generar en la trabajadora temor sobre su situación jurídica especialmente en las trabajadoras migrantes, esta situación puede ser considerada como un delito independiente en la legislación colombiana o ser una evidencia de situaciones asociadas a la trata de personas como en el presente caso, donde la trabajadora fue trasladada, endeudada, amenazada, sus documentos retenidos y obligada a trabajar hasta que la empleadora lo considero pertinente.



Grupo focal

Una de las participantes resume muchas de estas violencias en su propia experiencia:

“*en la situación que viví, me sentí explotada económicamente, extorsionada, además, se apropiaron de mis documentos de mi identidad y al final ni siquiera me pagaron el dinero prometido, porque supuestamente yo debía pagar mis tickets, mi comida, mi alojamiento. Perdí cuatro años de mi vida, perdí dinero, fui privada de todo incluso de la posibilidad de hablar con mi familia. Intenté escapar varias veces, pero cada vez era peor, hasta que al final una se resigna.*”



Violencia simbólica

En los ejercicios de los grupos focales y en las entrevistas las participantes **se re-**

firieron a las imágenes que los medios de comunicación presentan sobre las mujeres pobres, las mujeres migrantes y sobre las trabajadoras del servicio doméstico. Los chistes y las caracterizaciones como mujeres afrodescendientes que hablan con acentos rurales y que son incultas, que no tienen nombre, etc. “*Hay muchos chistes sobre trabajadoras domésticas y sobre personas chocoanas, nos ponen con un acento horrible, se disfrazan de empleadas pintándose de negro, rellenándose el cuerpo para ponerse mucho busto, mucha cadera y exagerando todo los gestos, el acento, pues uno sabe que no es así, entonces pues trata de no ponerle cuidado, pero hay chistes que si son muy pasados y que naturalizan la discriminación no solo contra las mujeres, sino contra las mujeres, negras, indígenas, extranjeras pobres y migrantes*”. Las participantes consideran que estas caracterizaciones desde los medios de comuni-

cación promocionan la violencia simbólica contra trabajadoras del servicio doméstico y la cultura de subordinación y sumisión que se impone o se espera de ellas, generando estereotipos y la distorsión del rol de dichas trabajadoras en la sociedad.



Otro tipo de violencias

Esta investigación se centra en las violencias en el contexto del trabajo, pero durante la interacción con las participantes se han identificado otras violencias que son importantes para comprender “el todo”. Como **la violencia por parte de padres, hermanos, tíos, sobrinos, pero especialmente por parte de los compañeros sentimentales**: *“por la situación de violencia que yo viví, no quería tener hijos, mi compañero me amarraba y abusaba de mí, pero la familia se enojaba de que yo no quería tener hijos, cuando quedaba embarazada me felicitaban, pero igual mi compañero me seguía tratando mal.”*

Se han identificado también experiencias de **violencia obstétrica**, tanto por terceras personas que las han coaccionado para planificar, como por personal médico. Esta violencia ha ocasionado **dolores físicos y emocionales, y daño a su salud y la de sus hijos e hijas en ocasión del embarazo**. *“Una de mis patronas me llevaba al médico para ponerme la inyección para evitar que yo tuviera otro bebé, yo no quería, pero ella me decía que era lo mejor”*, narra una de las participantes. Otra añade *“cuando fui a tener a mi primera hija,*

la enfermera me decía, ‘así como hizo la hija abriendo las patas, sea valiente para los dolores, no sea teatrera’ y me dejaba con los dolores a propósito, sufriendo más.” Nuevamente encontramos que se controla el cuerpo de las mujeres y se ponen normas externas a incluso a la maternidad. Hemos encontrado casos en lo que cuando la maternidad no es deseada, la mujer es obligada a continuar el embarazo, pero también el caso contrario de mujeres que desean la maternidad, pero son cuestionadas. Se espera que la mujer cumpla las expectativas de su entorno. El alto número de situaciones asociadas a la violencia obstétrica hace que cuestionemos también en esta investigación los servicios de salud y el apoyo que deben recibir las mujeres gestantes y aquellas que no consideran la maternidad una opción.

En los grupos focales un elemento que se resaltó de manera permanente, fue la necesidad de analizar los factores estructurales, no solo la situación particular de cada trabajadora, sino también del país en general, la forma en que algunos acumulan capital, especialmente los bancos. Las participantes destacaron que enfrentan muchos **obstáculos para tener vivienda propia** y que **les es prácticamente imposible acceder a créditos bancarios**. Por ello, muchas optan por sacar créditos con usureros para cubrir sus necesidades y casos de emergencias. Estos créditos cobran tasas de intereses casi un doble superiores al de los bancos y lo cobran diariamente⁵. Además, ante la falta de pago realizan acciones de amenaza e intimidación.

5. El interés bancario esta en 28.98% anual lo que da un 2.4% mensual y el de usura esta sobre el 4.5% mensual. Certificación del Interés Bancario Corriente para la modalidad de crédito de consumo y ordinario para agosto de 2019, <https://www.superfinanciera.gov.co/jsp/10101017>. Gobierno de Colombia, consultado en octubre de 2019.

Otro aspecto destacado fue la **falta de espacios de recreación y las condiciones del transporte público**, especialmente en Bogotá, no solo por las distancias dentro de la ciudad, sino por el hacinamiento del servicio público en las horas pico.



Terminación del contrato

La forma más frecuente de **terminación del contrato** es **unilateral** por parte del empleador, alegando incumplimientos del contrato, hurtos o simplemente que es una decisión firme. En estos casos se preguntó a las participantes cuáles eran los motivos más frecuentes para el término unilateral e identificaron; la ausencia por enfermedad propia o de un familiar dependiente; el embarazo; y para no tener que pagar los beneficios de ley (prestaciones, prima, vacaciones y liquidación al terminar el contrato).

La mayor parte de las trabajadoras no ha recibido la indemnización conforme a la ley tras la finalización del trabajo.

Una de las trabajadoras comenta que *“averigüé en el Ministerio de Trabajo, pero me dijeron que era un proceso de conciliación y que no había garantías, que, si quería información que fuera a un sindicato para que ellos hicieran la liquidación”*.

Entre las participantes, solo tres de ellas buscaron algún apoyo para hacer la reclamación, pero sin resultados muy positivos tal y como comenta una de las participantes:

“ en una ocasión no me querían pagar, entonces después de ir muchas veces sola, fui después con el papá de mis hijos y nos dijeron que no había nada que hacer, que además

no iban a hablar con él porque él no era el trabajador, no me atendieron, entonces fui al Ministerio del Trabajo y no pasó nada.”

Los principales argumentos para no reclamar están asociados:

① con las dificultades para concretar la **participación de los patronos** en las citaciones de conciliación.

② La necesidad de contactar a un **profesional en derecho** para realizar una demanda laboral. Esto último se debe a la desconfianza ante las instituciones y genera costos adicionales.



Violencia institucional y acceso a la justicia

Se percibe mucha **insatisfacción frente a la respuesta del Ministerio de Trabajo y un 70% de las mujeres participantes, mencionan que han vivido alguna forma de violencia por acción u omisión de las instituciones públicas**, principalmente relacionado con el acceso a la justicia. Solo algunas de las participantes realizaron algún tipo de denuncia o presentó su caso a las autoridades, pero en ninguno de los casos prosperaron las denuncias: *“cuando reclamé en la oficina del trabajo y le dieron la razón a la empleadora, la opción que me dieron fue iniciar un proceso, sentí que era una forma de violencia no solo de la patrona, sino también de los funcionarios, si a ellos no les pagan el mes después de ir a trabajar todos los días, seguro que ellos si tienen como reclamar, pero como yo era una trabajadora del servicio doméstico y pobre, no tenía lugar a donde*

ir”, comenta una de las participantes. Otra participante añade que:

“*hacer cualquier reclamación laboral en el servicio doméstico, es muy muy costoso [...] para iniciar el trámite hay que ir a otro lugar [...], las citan [a las empleadoras] y si ellas no van, las llaman hasta tres veces y en la última ya le recomiendan a una que contrate un abogado para que inicie un juicio. Entonces es muy costoso, pierde uno muchos días de trabajo y al final como no hay cómo pagar el abogado sale perdiendo”. El costo de hacer las denuncias, tanto en tiempo, como en dinero por el valor de los transportes y especialmente por los costos de contratar un abogado apareció en varios testimonios. Así otra trabajadora comentó que “he enfrentado muchas situaciones, las personas no dimensionan todas las cosas que vivimos las trabajadoras domésticas, no importa si son jóvenes, mayores, blancas, negras, indígenas, todas, enfrentamos situaciones de discriminación, yo he vivido situaciones de acoso sexual, de explotación económica y laboral, pero siempre he salido adelante, siempre he buscado solución, nunca con las autoridades, porque siempre hay este temor de que hay que pagar un abogado, para poder hacer valer los derechos, entonces, sin dinero para el abogado, no hay acceso a la justicia.”*

En general las participantes mencionaron que, cuando se presentan **adversidades en el espacio laboral**, buscan un nuevo trabajo, pues consideran que el acceso a la justicia tiene muchas limitaciones. En espe-

cial destacan las dificultades para probar la relación laboral, la desprotección laboral en la que se encuentran y la dificultad para asumir los costos del proceso.

Las participantes consideran que para sacar adelante los procesos en cualquiera de las áreas requieren del pago de un abogado ya que, si bien existen las rutas de atención, las primeras etapas son conciliatorias y se agotan con tres citaciones. El implicado puede faltar a esas citaciones, lo que pudo suponer varios meses, y es solo a partir de ese momento que pueden iniciar un proceso. Según su experiencia, aunque en lo formal no requieren un abogado, en la práctica la falta de esa figura les ha impedido sacar adelante sus reclamaciones. También identifican una falta de garantías y de claridad en las rutas. *“Las veces que intenté escapar de la casa de la patrona, las personas no creyeron en mí y eso impidió que yo pudiera salir de la violencia que vivía y tuve que quedarme hasta que ella se aburría de maltratarme”*, comenta una de las trabajadoras.

Cuando los hechos de violencia contra las mujeres, quedan en la impunidad, hay una ruptura social, hay una deuda pendiente. Pero cuando la falta de acceso a la justicia laboral, se convierte en una perpetuación de la violencia, es necesario **redefinir las prioridades de esa justicia y de las rutas de acceso.**

Aquí las trabajadoras hacen un llamado a la acción y al cambio. Consideran que es una prioridad crear un sistema de información y de queja, que permita evaluar e identificar las situaciones que van más allá de la violencia en el trabajo y que puedan trascender la esfera del derecho laboral al derecho penal.

De otro lado manifiestan que **el silencio del Ministerio de Trabajo** ante las solicitudes del Sindicato, también son una forma de violencia y desconocimiento de la acción gremial de SINTRASEDOM. Una de las participantes lo resume así: *“con el Ministerio de Trabajo, siempre las trabajadoras tenemos dificultades, por ejemplo hemos enviado cartas solicitando información sobre los derechos de las trabajadoras domésticas, hemos escrito para que nos vinculen a los procesos que están realizando con otros sindicatos y uniones de trabajadoras y ni siquiera nos responden, luego sale en televisión un solo grupo que es apoyado por unas políticas, hablando por todas trabajadoras del servicio doméstico, pero nosotras no nos sentimos representadas allí.”*



Situación de las trabajadoras migrantes en relación con las trabajadoras locales

Sobre cómo influye la condición migratoria en trabajadoras del servicio doméstico encontramos tres análisis:

- la postura que considera que **las mujeres migrantes enfrentan situaciones más difíciles** (de violencia y discriminación) que las trabajadoras locales en los mismos sectores. *“Las mujeres migrantes, enfrentan muchas otras formas de violencia, por ejemplo, la discriminación. Incluso dentro del mismo país, cuando una viene de otras ciudades, le dicen que esta campesina inculta o que una es una chacha y no le dicen ni el nombre. Ahora las venezolanas, antes de decirles el nombre, les dicen venezolana tal y tal y las tratan diferente, les pagan menos y eso también afecta a todas”,* comenta una de las participantes. La migración entonces se convierte en el elemento de diferenciación social; **las mujeres migrantes son consideradas como extrañas, que no pertenecen y en este contexto, como merecedoras de un trato diferente y por tanto de menos derechos.**
- la postura que considera que **la migración tiene un elemento de clase** que hace que las mujeres migrantes, indígenas, afrodescendientes y pobres compartan una misma situación de vulnerabilidad y estén expuestas a mayores condiciones de abuso y explotación. Una trabajadora lo explica así: *“las mujeres trabajadoras enfrentan diferentes cosas, creó que es más por ser pobre que por ser migrante, porque yo trabajé en una casa de unas extranjeras españolas en Colombia, como la señora de la casa, tenía dinero, la señora tenía una vida muy buena, yo siendo colombiana, pero viniendo de otra ciudad, la misma señora que no era colombiana, me decía que yo era una negra y me hacía atenderla con uniforme y guantes cuando venían las amigas. Entonces la situación de todas las mujeres migrantes no es igual.”* En este caso señalan la pobreza como el elemento que determina la desigualdad y consideran que todas las situaciones de las mujeres migrantes no son iguales. Sin embargo, creen que la pobreza pone a las mujeres en situaciones similares de falta de acceso a los derechos y a los servicios, principalmente a las mujeres afrodescendientes e indígenas.
- La postura que considera que más que la condición migratoria, son las condiciones de **vulnerabilidad individual y la falta de conocimiento** las que influyen en las condiciones laborales, que pueden coincidir entre migrantes

y locales. Así una de las participantes dice que *“dentro del trabajo doméstico, también hay estratos, las que trabajan por días y con más autonomía, las que trabajan todos los días para una familia y usan uniforme y las que trabajan internas, estas últimas son las que están en peores situaciones, son las más pobres, las que tienen más dificultades para reunirse, muchas no tienen un lugar donde quedarse cuando salen de descanso. Eso pasa con las trabajadoras migrantes, muchas no tienen un lugar y por eso están expuestas a aceptar cualquier cosa, en cualquier condición.”* En este caso, las participantes analizaron los contextos individuales, como los generadores de mayor vulnerabilidad, dándose una confluencia entre factores sociales, como la pobreza y la migración, con factores individuales como la personalidad, las redes sociales y de apoyo y la capacidad para enfrentar ciertas situaciones.



- Las participantes refieren en sus relatos que **la situación de vulnerabilidad está asociada a las múltiples categorías que expresan sus identidades**, como el hecho de ser mujeres, pobres, migrantes, afrodescendientes o indígenas, etc., trabajando en el servicio doméstico y evidencian la consciencia que tienen sobre sí mismas. Consideran además que las causas estructurales de estas situaciones de vulnerabilidad están asociadas al patriarcado y a las estructuras de poder. Es importante destacar que todos los testimonios resaltan la **necesidad de un cambio social y la implementación de políticas públicas** que les permitan acceder a nuevas y mejores oportunidades de empleo, pero sobre todo que les ase-

guren el respecto a sus derechos y una vida libre de violencias.

- Las participantes refirieron **situaciones de maltrato verbal, de acoso, hostigamiento, de aislamiento, confinamiento y restricción de las comunicaciones**. Según las trabajadoras, todo esto son formas de violencia psicológica, que se dan básicamente en la relación entre mujeres. *“Una empleadora, quería que yo renunciara una vez. Yo no podía porque no tenía más recursos y además si ella no estaba a gusto que me despidiera y me pagara lo correspondiente. Entonces hacía cosas para dificultarme las tareas de la casa, como para aburrirme y decir que yo ha-*



cía mal las cosas y que por eso me debía ir. Me decía nombres despectivos, no me brindaba los elementos adecuados para realizar las labores, cuando llegaban sus amistades me decía 'vea esta negra que todo lo hace mal, ni para trabajar en esto sirve', al final, le hablé y le dije que, si ella quería que yo me fuera, que me pagara lo justo y se empezó a burlar, que yo era una negra descarada", comenta una de las participantes.

El análisis de Magdalena León, nos sirve de referencia para dar contexto a la postura de las participantes del estudio. "El servicio doméstico es ejercido por mujeres de sectores populares, lo cual aumenta y potencia su subvaloración. La presencia de mujeres de origen rural, indígena y afro-descendiente

es importante. El servicio doméstico en el seno del hogar se constituye en una relación entre mujeres, es decir, entre empleada-patrona. Esto supone una asimetría de poder que da paso a relaciones contradictorias entre mujeres y entre clases sociales diferentes" (León, 2013).



Trata de personas

Dentro del grupo se identificaron **cuatro situaciones que pudieran estar asociadas a la trata de personas**. Con el objeto de diferenciar la explotación laboral de la Trata de Personas, utilizamos una matriz¹¹ que identifica los tres elementos que constituyen una relación laboral (la subordinación, la actividad personal de la trabajadora y la remuneración recibida) para analizar si la misma es libre y respetuosa de las personas.

Podemos considerar que, si la relación excede los límites establecidos por la legislación laboral, y vulnera derechos fundamentales como la autonomía, la libertad o la integridad física o emocional de la persona, podríamos estar ante una situación de trata de personas con fines de explotación laboral.

De la subordinación al derecho de dominio

Con relación al elemento de subordinación, en la situación ideal de una trabajadora del servicio doméstico, existe una dependencia con respecto del empleador/a en las actividades contratadas sin que afecte la dignidad de la persona: cumplir órdenes y solicitar que cumpla un reglamento. Sin embargo, en las narrativas de las trabajadoras identificamos que **en el servicio doméstico no existe un reglamento de trabajo**, y que en algunos casos la subordinación con-

llevar actividades que no están contratadas. Identificamos por tanto explotación laboral en los casos donde la contratación es para una familia, pero les obligan a trabajar para varias y más horas de lo pactado.

En muchas ocasiones, a partir del ejercicio abusivo de la subordinación, se generó una **dependencia de la trabajadora** para la garantía de elementos como el alojamiento, la alimentación, la seguridad y el vestuario. Por lo tanto, **si la trabajadora no se sometía a relaciones de poder abusivas, ponía en riesgo su propia supervivencia**. Este podría ser un indicador de trata de personas.

Identificamos que en algunos casos se regulan las **relaciones afectivas y sociales** y se limita el acceso a las autoridades. De esta manera se impide que la trabajadora dé a conocer la vulneración de derechos que está viviendo. Generalmente se utilizan argumentos amenazantes contra la integridad física propia o la de su familia o sobre la continuidad laboral, de la cual depende su supervivencia.

El reconocimiento de que “la subordinación laboral no es una forma de esclavitud⁶” es un primer elemento que puede ayudar en el establecimiento de la diferencia entre la explotación laboral y la **trata de personas con fines de explotación laboral**.

De la prestación personal del servicio, a la disponibilidad de uso constante

La consideración de que, al estar en el espacio de interacción familiar, la trabajadora debe estar siempre disponi-

ble niega a la trabajadora su libertad, su derecho al descanso, a la recreación, a la familia, etc. Esto trasciende la prestación personal del servicio y pone a las trabajadoras en una situación de disponibilidad permanente.

En cuanto a **la remuneración**, encontramos situaciones donde las trabajadoras están sometidas a procesos de endeudamiento sistemático, al chantaje y la amenaza para el pago, a la retención de documentos y a la pérdida de su autonomía económica.

En el caso que se incluye a continuación, encontramos los tres indicadores mencionados:

- **Se abusó de la relación de subordinación**, generando un falso derecho de propiedad sobre la trabajadora del servicio doméstico. La empleadora, coartó la libertad de la trabajadora y de manera discrecional generó en la trabajadora una dependencia para la cobertura de sus necesidades básicas en relación con la alimentación, el vestido y el descanso.
- De la prestación personal del servicio, **se asumió una disponibilidad permanente** para el confort de la familia. Su jornada laboral, era más extensa y los descansos eran interrumpidos algunas veces por necesidades de la empleadora.
- Fue **sometida a endeudamiento para trabajar** y finalmente a la anulación del derecho del salario. Adicional-

6. sentencia C-299/98

mente enfrentó otras manifestaciones de violencia, física, verbal e institucional, hostigamiento y acoso para ella y su familia.

“ Mi experiencia como trabajadora migrante fue muy dolorosa, sentí que estaba enloqueciendo. Yo vivía en una ciudad intermedia de Colombia y una persona de Bogotá me hizo una oferta para trabajar como empleada doméstica en otro país. El trabajo implicaba encargarse de la casa y acompañar a la familia, conformada por la empleadora, su esposo y seis niños. El salario ofrecido era de \$2.000.000 de pesos colombianos libres mensuales, el pago de los tiquetes, los documentos y los trámites para el viaje, adicionalmente \$250.000 pesos para que viajar a Bogotá y realizar los trámites del viaje.

A la siguiente semana viaje a Bogotá y me pidieron que firmara un “compromiso laboral”, en una notaría con unas condiciones: como que no podría regresar en el término de dos años, en caso contrario debía pagar la totalidad de los gastos de viaje, incluidos los tramites, el billete y otros, adicionalmente debía conseguir un reemplazo y entrenarla por dos meses, antes de poder regresar.

En mi pueblo era difícil conseguir un trabajo en el que pudiera ganar ese dinero, entonces estaba muy feliz, pensé que podría ahorrar, que sería un trabajo fácil, pero cuando llegué las condiciones laborales eran diferentes a las que me imaginaba; trabajaba en un horario de todo el día y en la noche debía estar disponible; la patrona empezó a golpearme, a dejarme varios días

sin comer y a decirme ofensas; y nunca me pagaba, me decía que yo no tenía ningún gasto y que cuando me fuera a regresar me pagaba.

Intenté escapar varias veces, pero siempre la patrona me encontraba y me obligaba a decir que nada de lo que yo decía era verdad, que yo me lo inventé para regresarme a Colombia, que ella me trataba bien, que lo que ocurría era que no me podía adaptar a la vida en este país, que yo reconocía la deuda y me quedaría en esta casa por los dos años. Luego todo empeoraba, pues al regresar a casa, no me permitían usar zapatos, no podía ver por la ventana, ni salir.

La patrona se enojaba mucho, le escribía a mi familia diciendo que para que yo pudiera regresar ellos tenían que pagar, mi familia se estresaba, no tenía como responder, buscamos ayuda en muchas partes, estuve cuatro años antes de poder regresar, siento que fue una mala decisión, que si uno va a ir a trabajar a otro país debe tener algún contacto, alguien que le ayude.”

Conclusiones

La discriminación en la búsqueda, permanencia y salida del trabajo, ha estado presente en la historia vital de las protagonistas de este estudio

La **discriminación en la búsqueda, permanencia y salida del trabajo**, ha estado presente en la historia vital de las protagonistas de este estudio, quienes consideran que su edad, pertenencia étnica, nacionalidad y orientación sexual, han sido factores determinantes, en las circunstancias de violencia que han vivido. De otro lado la imposición de normas sobre el cuerpo de las trabajadoras ha implicado la limitación de sus derechos a decidir en cuestiones afectivas y de maternidad.

Los **actores de la violencia** están presentes en todos los espacios públicos y privados de la vida de las trabajadoras del hogar, desde hospitales, entidades públicas, hogares de terceros hasta en el propio hogar, incluso algunas sienten que de manera inconsciente han sido reproductoras de la misma. **La violencia se expone a través de los medios de comunicación y se naturaliza generando imágenes prejuiciosas sobre las muje-**

res migrantes, afrodescendientes, e indígenas, que se dedican al trabajo en el hogar.

Tanto en las preguntas del grupo de discusión focal como en las entrevistas evitamos mencionar las palabras violencia o acoso para no influir en las respuestas. En su lugar preguntamos por **barreras, situaciones o experiencias que dificultaban tanto el acceso al trabajo como la permanencia**, y que contribuían a la salida de manera intempestiva. Las participantes utilizaron de manera recurrente las palabras discriminación, maltrato y abuso y afirmaron que **estas situaciones**, en algunas ocasiones consideradas como una realidad inmutable, **derivan de la estructura social**.

Los **cambios legislativos** de los últimos diez años, si bien son un avance importante, requieren cambios estructurales y culturales para que sean efectivos. La re-

iterada manifestación de situaciones de confinamiento, de endeudamiento para trabajar, de violencia de las personas empleadoras, etc. dan cuenta de un débil compromiso del estado con las trabajadoras del servicio doméstico. Los testimonios de estas trabajadoras nos han permitido ver que la consideración normativa, no se traduce en un compromiso interinstitucional de garantía y respeto de sus derechos. En ese sentido nos sorprendieron que los escritos de la profesora Magdalena León sobre la situación de las trabajadoras del hogar en las décadas de los años ochenta y noventa del siglo pasado, siguen vigentes en la realidad de las mujeres que participaron de este estudio.

Las relaciones laborales deben ser adecuadas a las normas internas e internacionales y respetar derechos fundamentales como la libertad y la autonomía. En caso contrario se presentarán circunstancias asociadas a la explotación laboral o formas extremas de violación de derechos humanos, como la trata de personas.

En el ejercicio de sistematización hemos identificado que en su mayoría las participantes han vivido circunstancias de **explotación laboral**, que han afectado otros derechos y que se perciben como limitaciones a una vida libre de violencias. En las narrativas de las trabajadoras podemos identificar elementos comunes de riesgo a la trata de personas en el trabajo en el servicio doméstico.

Es preocupante el hecho de que la mayoría considerara huir de la situación como la mejor manera de enfrentar las situaciones de violencia, sin reclamar, ni denunciar. Esto da cuenta del **temor a perder el em-**

pleo, pero también a **ser consideradas problemáticas** y por tanto tener más dificultades para acceder a otro trabajo puesto que se dan básicamente por recomendación y redes de contactos. Esto pone de manifiesto cómo **la necesidad económica coacciona a las trabajadoras** y las hace tolerar situaciones intolerables. Además, el acceso a la justicia es muy débil y la respuesta obtenida por parte de las autoridades gubernamentales es insuficiente y en muchos casos reproduce la violencia.

Las consideraciones sobre la migración como un factor de riesgo ante las diferentes formas de violencia, se entrecruzaron en las narrativas de las participantes. Sin embargo, insistieron en que, si bien la migración genera una mayor situación de vulnerabilidad, la violencia hacia las trabajadoras del servicio doméstico está asociada a los contextos particulares de cada persona, al género, la edad, la pertenencia a grupos étnicos, pero principalmente a la pobreza y a factores estructurales, incluidos los obstáculos de acceso a la justicia.

Las participantes consideran que la migración en un contexto de protección de derechos, puede convertirse en un factor de empoderamiento antes que de riesgo y vulnerabilidad. En el caso de las mujeres venezolanas, afirmaron que su incorporación al servicio doméstico ha sido eventual y relacionado al proceso migratorio, pero que su situación hubiese sido diferente si al momento de la migración hubiesen contado con **información sobre derechos** y con la opción de regularizar su situación migratoria de manera oportuna.

Todas las participantes observaron **cambios en su actitud** que obedecen a las experiencias vividas en el mundo del trabajo. Las

mujeres colombianas mencionaron que han cambiado y ahora son más cautas a la hora de aceptar una oferta laboral, se han capacitado más, han aprendido de las experiencias, y se han acercado al sindicato o a otras organizaciones para realizar actividades de formación y capacitación. En el caso de las mujeres venezolanas, se evidencia un cambio más estructural, debido al contexto en que se han desarrollado sus procesos migratorios. En general refieren que tuvieron que incorporarse al trabajo del hogar, un trabajo que antes de salir de Venezuela, no habían considerado.

Algunas participantes mencionan como **estrategia de superación** su fé en Dios, otras refieren que han realizado procesos de sanación espiritual para perdonarse a sí mismas, a sus familiares y las situaciones difíciles que han vivido, pero también como estrategia para superar sentimientos de culpa por reproducir situaciones de violencia con hijos e hijas.

Algunas han decidido finalizar los **estudios** básicos para ingresar a la educación superior y realizar estudios técnicos en cocina y estética con el propósito de generar procesos de auto sostenibilidad económica. Por ejemplo, una de las participantes comentó que "hoy en día termine mi bachillerato, quiero seguir estudiando, quiero perdonar el pasado y montar mi negocio algo bueno, algo grande con el apoyo de mis hijos que hoy son profesionales, hoy todos viven en Bogotá y tienen buenos trabajos y están bien organizados. Me siento orgullosa de la persona que soy, pero aún me falta mucho que perdonar, falta continuar, trabajando por mí misma y por las compañeras."


Se sienten agradecidas del proceso que han vivido pues pesé a las barreras que

han enfrentado, el trabajo en el servicio doméstico les ha permitido mantener a sus familias y cambiar el entorno de sus hijas e hijos, que tienen niveles altos de permanencia educativa y en muchos casos están cursando estudios profesionales, o son profesionales.


Finalmente, sobre los **cambios en las trayectorias vitales de las trabajadoras**, se distinguen dos elementos predominantes: la que refiere que ha cambiado con base a la **edad y a la experiencia**, y que reconoce que ha conseguido un cambio en su presente y en el de sus familias e hijas/os (principalmente relacionado con haber hecho posible que acudan a la escuela y se profesionalicen), y de otro lado están las narrativas que hablan de la **necesidad de sanar y perdonar**, de hacer procesos individuales para superar los duelos que no se han tramitado a tiempo y que algunas reconocen como enfermedades.

El proceso ha estado lleno de emociones, preguntas y propuestas, que presentamos a continuación.





Acciones para el cambio



Como estrategias para superar las situaciones de violencia contra las mujeres en el mundo del trabajo, las participantes dieron diferentes propuestas.

La mayoría de ellas están centradas en el desarrollo de estrategias de educación y capacitación para empleadas y empleadores, así como en la creación de una inspección laboral específica para el trabajo en el servicio doméstico.

También surgieron iniciativas para la creación de una aplicación para poder hacer denuncias anónimas, la realización de un boletín dirigido a las trabajadoras sobre las leyes colombianas, o la creación de videos que puedan ser fácilmente vistos y escuchados por las trabajadoras y servir como espacios de denuncia y formación. En la siguiente página recogemos aquellas propuestas que esperamos poder desarrollar desde SINTRASEDOM:



Cursos de formación en derechos humanos y derechos laborales: *Lo primero que queremos es capacitarnos más, conocer más sobre las leyes del trabajo y sobre derechos humanos, formar lideresas que nos representen realmente ante las entidades.*



Fortalecer la estructura organizativa de SINTRASEDOM, *para que muchas más trabajadoras se unan al Sindicato y participen con nosotras en la construcción de una cultura de respeto hacia las trabajadoras del hogar.*



Socialización de las actividades de SINTRASEDOM *con el gobierno, el Senado y la Cámara, para promover procesos de reglamentación de las leyes.*



Crear una aplicación digital *para que otras empleadas puedan tener acceso a información y hacer denuncias.*



Promover una campaña por los derechos de las trabajadoras del servicio doméstico y las trabajadoras migrantes, *utilizando las redes sociales, dando a conocer nuestras situaciones, pero también nuestras propuestas.*



Desarrollar estrategias de empoderamiento y autonomía económica, *para que el cambio sea sostenible y la cultura de derechos una realidad.*

**¡Mujeres unidas, empoderadas,
autónomas y trabajadoras!**



CECIL WOODHAM SMITH
INDIAN
MRS. BELTON
"ABOUT"
"COOKER"
NEW EDITION

AMERICAN
POETRY
MODERN
BRITISH
POETRY
Revised Edition

W. B. EBBOTT
W. B. EBBOTT

MACMILLAN

J. MACLAIR
BORASTON

EDWARD
THOMAS

BATS-
FORD

GEORGE
ALLEN
AND
UNWIN

POULTRY BOOK

914.98
D 474

D.H. LAWRENCE
Selected novels
& stories

LIFE
OF
CHRIST
BY
FARRAR
VOL. II

WALDEN

WILSON
COLLINS

THE
LITTLE
FARRAGE
WILLIAM
MORRIS
VOL. III

THE
OLD
CURIOSITY
SHOP
A CHILD'S
HISTORY OF
ENGLAND
DICKENS

HEAVY
LETTER
P. G. HOOD

SHAW
AND
SONS

THE
WORKS
OF
SAMUEL
JOHNSON
BY
SAMUEL JOHNSON
1775

THE
WORKS
OF
SAMUEL
JOHNSON
BY
SAMUEL JOHNSON
1775

THE
LITTLE
FARRAGE
WILLIAM
MORRIS
VOL. III

THE
OLD
CURIOSITY
SHOP
A CHILD'S
HISTORY OF
ENGLAND
DICKENS

HEAVY
LETTER
P. G. HOOD

SHAW
AND
SONS

THE
WORKS
OF
SAMUEL
JOHNSON
BY
SAMUEL JOHNSON
1775

THE
WORKS
OF
SAMUEL
JOHNSON
BY
SAMUEL JOHNSON
1775

THE
LITTLE
FARRAGE
WILLIAM
MORRIS
VOL. III

THE
OLD
CURIOSITY
SHOP
A CHILD'S
HISTORY OF
ENGLAND
DICKENS

HEAVY
LETTER
P. G. HOOD

SHAW
AND
SONS

THE
LITTLE
FARRAGE
WILLIAM
MORRIS
VOL. III

THE
OLD
CURIOSITY
SHOP
A CHILD'S
HISTORY OF
ENGLAND
DICKENS

HEAVY
LETTER
P. G. HOOD

SHAW
AND
SONS

THE
WORKS
OF
SAMUEL
JOHNSON
BY
SAMUEL JOHNSON
1775

THE
WORKS
OF
SAMUEL
JOHNSON
BY
SAMUEL JOHNSON
1775

THE
LITTLE
FARRAGE
WILLIAM
MORRIS
VOL. III

THE
OLD
CURIOSITY
SHOP
A CHILD'S
HISTORY OF
ENGLAND
DICKENS

HEAVY
LETTER
P. G. HOOD

SHAW
AND
SONS

Bibliografía

- Agencia Pública de Empleo. (14 de Junio de 2019). Respuesta derecho de Petición . Información relacionada con el acceso al empleo de las trabajadoras del servicio doméstico y la población Venezolana. Bogotá.
- Camacho Zamora, G. (2014). LA VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES EN EL ECUADOR: Análisis de los resultados de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres. Quito.
- Guarderas Albuja, P. (2015). Tesis Doctoral. LA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN QUITO. TEJIENDO NARRATIVAS Y NUEVOS SENTIDOS. Barcelona.
- León, M. (2013). PROYECTO DE INVESTIGACIÓN - ACCIÓN: TRABAJO DOMÉSTICO Y SERVICIO DOMÉSTICO EN COLOMBIA. Revista de Estudios Sociales(45), 198-211. Recuperado el 14 de Junio de 2019, de <https://core.ac.uk/download/pdf/77269793.pdf>
- NU. CEPAL. Unidad Mujer y Desarrollo. Rico. María Nieves. (1996). VIOLENCIA DE GÉNERO: UN PROBLEMA DE DERECHOS HUMANOS. SERIE MUJER Y DESARROLLO, 52. Recuperado el 14 de Junio de 2019, de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5855-violencia-genero-un-problema-derechos-humanos>
- Organización de los Estados Americanos – Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2011). El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales.
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM-Misión Colombia). Colombia. Ministerio del Interior y Justicia. (2011). Guía de talleres. Trata de Personas y Servicio Doméstico. ¡Quitémonos las vendas, desatemos las cadenas!
- Yugueros García, A. J. (Enero - Diciembre de 2014,). LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: CONCEPTOS Y CAUSAS. (A. C. Sociología, Ed.) BARATARIA. Revista Castellano-Manchega de Ciencias sociales(-Número 18), pp. 147-159. Recuperado el 14 de Junio de 2019, de <http://www.re-dalyc.org/articulo.oa?id=322132553010>



8 Notas finales

I. MLRH, presenta acción de tutela contra su empleadora luego de haber laborado por 30 años, desde 1979 hasta el 2009, para la familia Borda, quienes la despiden de manera intempestiva y sin justa causa. En la sentencia T-387 de 2011 La Corte señala, que, por no haberse reconocido, durante el tiempo que duró la relación laboral, unas condiciones de trabajo justas, y finalizada esa relación, un mínimo vital que le permita a la tutelante sobrevivir en condiciones acordes con su situación de persona de la tercera edad, se ha desconocido su dignidad. Por esta razón los empleadores son obligados a pensionar por su cuenta a la trabajadora no afiliada oportunamente, o a pagar la denominada “pensión sanción”.

Amalia interpone una acción de Tutela contra sus antiguos empleadores, invo-

cando la vulneración de los derechos a la identidad, la familia, la justicia, la verdad, la reparación, la libertad, la integridad sexual y la dignidad humana, argumentando que siendo solo una niña de 7 años fue raptada por X y posteriormente entregada a Y en calidad de esclava, durante aproximadamente 12 años fue sometida a explotación, maltrato físico, abuso sexual y tortura por parte de distintos miembros de la familia, menciona igualmente haber sido sometida a actos sistemáticos de violencia sexual ejercido por X mientras se encontraba bajo su tutela, sufriendo maltrato físico constante por parte de su esposa. Luego de haber escapado de dicha residencia estuvo indocumentada e intentando reconstruir su historia de vida, su origen etc. La Corte reconoce que la categoría de víctima de fenómenos como la trata de personas no puede supeditarse a la

existencia de un proceso penal, y que la perspectiva penal no puede ser la única ni la más importante para abordar el problema. Más que un asunto de política criminal, la trata de personas es un problema de violación de derechos humanos y desde esa perspectiva deben protegerse los derechos de las víctimas, e insta al Ministerio del Interior a crear campañas específicas contra la trata de personas en el servicio doméstico.

En la Sentencia T-722/2017. La Corte reitera la Responsabilidad del empleador, por omisión en el pago de aportes patronales y traslado de cotizaciones al sistema general de pensiones. En este caso se establece la pensión-sanción, que es la prestación que debe reconocer el empleador en los eventos en que la relación laboral haya estado vigente por un periodo superior a 10 años y cuando la terminación del contrato de trabajo se haya producido sin justa causa. Se trata de un derecho prestacional “que tiene como finalidad proteger al trabajador en su ancianidad”, finalidad similar a la que se predica de la pensión de vejez.

Una ex empleadora publica en Facebook, la foto de su antigua empleada del servicio doméstico, con un texto en que informa, que la blusa que viste la empleada en la foto fue robada de su propiedad, lo que desató comentarios en contra de la empleada. En la Sentencia T.243 de 2018, la Corte reconoce la importancia social y económica del trabajo doméstico en Colombia, el derecho a la honra y al buen nombre de empleada doméstica en redes sociales y la vulneración por parte de ex empleadora al publicar en la red social digital Facebook, la fotografía, acusando a la

empleada de hurto, sin que existiera una sentencia judicial que así lo soportara. En Colombia se prohíbe la existencia de listas negras.

En enero de 2014 una joven indígena, perteneciente a la comunidad Caparana de Mitú, Vaupés, fue contactada con una oferta de trabajo en Bogotá, para ejercer labores de servicio doméstico, para una mujer que le pagaría la suma correspondiente a doscientos cincuenta mil pesos mensuales y los tiquetes aéreos para viajar a Bogotá. La joven no recibió ningún tipo de contraprestación por la labor realizada, a su vez la empleadora le advirtió que en el lapso de dos meses no recibía ningún tipo de remuneración, ya que con el producto de su trabajo se pagaría el valor de los pasajes de traslado de Mitú a Bogotá, durante sus labores la joven rompió accidentalmente un plato decorativo, que la empleadora señaló tenía un valor de cinco millones de pesos que la joven debería pagar trabajando de manera gratuita durante 20 meses. Frente a este caso el Juez 16 Penal del circuito de conocimiento profirió sentencia condenatoria por el delito de trata de personas a la empleadora.

La Sentencia C-028 /2019. Demanda de inconstitucionalidad sobre el periodo de prueba de 15 para las trabajadoras domésticas, la corte constitucional considera que: la disposición no es legítima, ni razonable en el marco de la Constitución Política y por ello es inexecutable, en tanto no debe presumirse el periodo de prueba de los trabajadores del hogar. Estos cuentan con la posibilidad de convenirlo, siempre que conste por escrito y con las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

II. Fundación ESPERANZA 2013

| Elementos de la relación laboral | Explotación laboral | Trata con fines de explotación laboral | Derechos vulnerados |
|---|---|--|--|
| 1. Subordinación | <ul style="list-style-type: none"> • Intimidación laboral • Abuso de confianza en lo laboral • Abuso del elemento de subordinación | <ul style="list-style-type: none"> • De la subordinación al derecho de domino. • Cuando se pasa de una relación de subordinación a una relación de dominio, donde el trabajador pierde el control de su autonomía, de su libertad o de su integridad. | <ul style="list-style-type: none"> • Autonomía, imposibilidad de romper la relación de explotación • Libertad de locomoción, libertad de expresión, • Integridad física o emocional, maltratos de diversa índole que busca el sometimiento de la persona. |
| 2. Actividad personal del trabajador | <ul style="list-style-type: none"> • Obligación de trabajo en horas de descanso • Excesos de trabajo o de jornada de trabajo • Precariedad laboral | <ul style="list-style-type: none"> • De la prestación personal del servicio a la disponibilidad de uso constante- • Obligación de trabajar en tiempos y actividades más allá de las reconocidas por la ley. • No tiene dominio sobre su tiempo • No tiene dominio sobre sus documentos • No tiene dominio sobre sus pertenencias personales | <ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Libertad • Integridad física o emocional |
| 3. Remuneración o salario | <ul style="list-style-type: none"> • Retardo en el pago de salarios • Cambio de las condiciones de pago según lo inicialmente acordado | <ul style="list-style-type: none"> • De la remuneración al endeudamiento para trabajar y del incumplimiento en el pago a la anulación de la remuneración • Pago injusto • No pago del salario • Pago con vales • Acumulación de multas y descuentos • Endeudamientos | <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo digno y decente |



