



Publicación de la Corporación Viva la Ciudadanía. Cada autor es responsable de sus ideas y para nada compromete el pensamiento de la organización.

Opiniones sobre este artículo escribanos a:

[semanariovirtual@viva.org.co](mailto:semanariovirtual@viva.org.co)

[www.viva.org.co](http://www.viva.org.co)

---

## Los retos del trabajo doméstico en el Gobierno Duque

***Son muchos los retos del trabajo doméstico en Colombia durante los próximos años y estos quedaron en evidencia durante el segundo encuentro nacional de trabajo doméstico que se desarrolló recientemente en Medellín.***

***Agencia de Información Laboral – AIL  
Escuela Nacional Sindical – ENS***

La agenda que las organizaciones sociales y sindicales defensoras de los derechos de las trabajadoras domésticas tienen en el inmediato futuro y frente al nuevo gobierno del presidente Iván Duque, es amplia.

Así quedó establecido en el II Encuentro Nacional de Trabajo Doméstico realizado recientemente en Medellín, en el que estas organizaciones discutieron sus prioridades y ajustaron la agenda que presentarán, tanto al Ministerio de Trabajo, como a la Comisión Tripartita que se creó para tramitar los derechos de las domésticas en el marco del Convenio 189 de la OIT, suscrito por Colombia en 2012.

En dicho Encuentro participaron 110 delegadas de las 5 subdirectivas de Utrasd, sindicato líder del sector, las organizaciones que conforman el Intersindical de Trabajo Doméstico (Sintraimagra, Sintrahin y la Asociación de Mujeres Trabajadoras del Hogar, de Bucaramanga), la senadora Angélica Lozano, y la excandidata vicepresidencial Ángela María Robledo, entre otras.

La principal conclusión fue que, si bien el trabajo articulado de las organizaciones sindicales y ONG afines ha logrado abrir espacios y normas favorables a las trabajadoras domésticas (la ley 1788 que ordena el pago de primas y la mesa tripartita de seguimiento a la aplicación del convenio 198 de OIT), aún falta mucho camino por recorrer.

Hay retos enormes en materia de formalización, capacitación y valoración social del trabajo doméstico; retos que se han recogido en 5 ejes temáticos, ya concertados en la Comisión Tripartita de seguimiento.

Retos que pasan, primero que todo, por la consolidación de las alianzas intersectoriales para impulsar la agenda del trabajo doméstico y las leyes que aún requieren aprobación para que el trabajo doméstico tenga en Colombia los mismos derechos que asisten al resto de trabajadores.

## Las solas leyes no bastan

*“Tenemos leyes que favorecen a las trabajadoras domésticas, pero para hacerlas realidad tienen que pasar de los escritorios de los funcionarios a los territorios”,* indicó Ángela María Robledo.

A su vez Angélica Lozano agregó: *“Ha habido muchas declaraciones por parte de las dos últimas ministras de trabajo, pero las cifras no se mueven. De nada nos sirven las leyes si no avanzamos en cobertura”.*

Ambas parlamentarias manifestaron su compromiso para, desde el Congreso, avanzar en temas como la seguridad social, el empoderamiento y la dignidad del trabajo doméstico, mediante debates de control político y la inclusión de estos temas en el plan nacional de desarrollo, con fijación de recursos, indicadores y entidades responsables de los mismos.

Defendieron la Ley 1413 (de Economía del Cuidado), que creó la cuenta satélite para cuantificar el aporte que el trabajo no remunerado de las mujeres le hace al PIB nacional, calculado en \$134 billones. Una ley cuya aplicación se debe seguir financiando para que la encuesta se haga cada dos años. Como también hay que avanzar hacia la creación del Sistema Nacional del Cuidado, que garantice el cuidado y la educación de los niños y jóvenes mientras sus madres y padres están trabajando.

Las parlamentarias también señalaron, como reto importante, ajustar los mecanismos de concertación, esto es, la mesa tripartita creada por ley, en la que participan el Gobierno, las organizaciones defensoras del trabajo doméstico y voceros de los empleadores.

*“Cuántas cartas tuvimos que escribirle a la Ministra de Trabajo para que por lo menos se convocara esa mesa. Entonces uno ahí se pregunta: se enredan en las normas y los procesos, pero la concertación no funciona”,* señaló Ángela María Robledo. [Ver intervención.](#)

Otro reto tiene que ver con la inspección del trabajo doméstico por parte del Ministerio del Trabajo, que tampoco funciona. No se verifican las violaciones de los derechos de las domésticas en lo relativo a jornadas, condiciones de trabajo, pago de seguridad social y las primas.

Dos factores concurren en este tema. El primero es la dificultad de la inspección, por tratarse del espacio privado de las casas donde trabajan las empleadas del servicio. Y el segundo es que los inspectores de trabajo no tienen en sus protocolos el componente trabajo doméstico, entonces no lo vigilan ni lo controlan, y menos sancionan a los empleadores que incumplen.

Un cuarto reto es el logro de la igualdad de la jornada laboral. Ocurre que la jornada legal de las trabajadoras domésticas es de 10 horas, mientras que para el resto de los trabajadores es de 8. Eso sin contar que, según la última Gran

Encuesta Integrada de Hogares, del DANE, al 99% de ellas no les pagan horas extras.

Pero el mayor reto, y en eso coincidieron los asistentes al 2º Encuentro, tiene que ver con el derecho a la pensión de vejez, que es la gran deuda que el Estado y la sociedad tienen con las trabajadoras domésticas. Es ínfimo el número de ellas que hoy pueden decir que gozan de una pensión. Tema apremiante si se tiene en cuenta que, según el DANE, el 56% es mayor de 40 años.

*“La reforma pensional que se ha anunciado puede ser la oportunidad de que se aborde este tema, y se asuman mecanismos de transición realistas y viables que permitan que las trabajadoras se pensionen no se quede en promesas”,* señaló la senadora Lozano.

Otros retos tienen que ver con facilitarles el acceso a la justicia; créditos de vivienda para ellas, que podrían ser en convenios con cajas de compensación; incluir el trabajo doméstico como categoría en las agencias de empleo del Estado y privadas; y abrir en el SENA y otros centros de formación programas de capacitación y certificación en distintos oficios y emprendimientos, de modo que adquieran mayor autonomía.

### **Vincular a los empleadores con los retos del trabajo doméstico**

Otra conclusión del II Encuentro Nacional de Trabajo Doméstico, se relaciona con la necesidad de incluir a las y los empleadores, que son fundamentales para cualquier avance que se quiera lograr.

*“Hacemos un llamado a nuestros empleadores y empleadoras para que valoren nuestro trabajo y nos respeten humanamente. Es un trabajo igual que otro, y quizá más duro”,* dijo María Roa, directiva del sindicato Utrasd.

En ese sentido resaltó la campaña de difusión y pedagogía que se hizo en el mes de junio por plegables y en medios masivos, a fin de que las y los empleadores conozcan los nuevos derechos que asisten a sus empleadas, Pero fue apenas un primer paso en esa dirección, pues tales campañas deben ser permanentes, y en horarios de mayor audiencia, señaló Roa.

Por su parte Andrea Londoño, directora del programa “Hablemos de Empleadas Domésticas”, de la Fundación Bien Humano, resaltó la necesidad de cambiar el “chip” cultural que prevalece en Colombia, y que subvalora el trabajo de las domésticas. Al respecto afirmó: *“Ese cambio de chip hay que hacerlo de la mano de las y los empleadores. Porque si los seguimos mirando como los enemigos que incumplen, creo que no lograremos avanzar. Hay que conversar con ellos, invitarlos a ser parte de la solución, explicarles que no es una dádiva lo que les dan a sus empleadas, sino un derecho que éstas tienen”.*

Según Londoño hay dos caminos para lograr ese cambio de “chip”. El primero es una gran pedagogía nacional sobre la importancia del trabajo doméstico. Algo se ha avanzado en este camino porque los empleadores ya por lo menos preguntan por la ley vigente, otra cosa es que la cumplan. Antes ni siquiera

preguntaban. El segundo camino es establecer un régimen de sanciones legales y morales.

*“Los seres humanos actuamos por vergüenza del qué dirán o por temor a la sanción. Pero como la oferta laboral es abundante y barata, y el incumplimiento no genera sanciones, entonces los empleadores se desentienden de su papel”,* puntualizó Andrea Londoño.

**Edición 599 – Semana del 3 al 9 de agosto de 2018**