DIAGNOSTICO CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS AFROCOLOMBIANAS EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN

Coordinadoras de investigación
MARÍA EDITH MORALES MOSQUERA
SANDRA MILENA MUÑOZ CAÑAS

Investigadores
MARÍA EUGENIA MORALES MOSQUERA
RAMON EMILIO PEREA LEMOS
GUILLERMO CORREA

Encuestador
VICTOR HUGO MOSQUERA SÁNCHEZ

Financia
Solidarity Center. American Center for International. Labor solidarity, AFL-CIO.

Ejecuta
Corporación Escuela Nacional Sindical - ENS
Corporación Afrocolombiana de Desarrollo Social y Cultural - CARABANTÚ

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN **5**

PROCESO METODOLÓGICO **14**

Momentos del Proceso Metodológico **15**

Sensibilización 16

Grupos focales 20

Capacitaciones 21

UN MARCO ANALÍTICO DE LA DISCRIMINACIÓN A LOS Y LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS **23**

Concepto Trabajo decente **23**

Aproximaciones conceptuales: de lo doméstico deslaboralizado al trabajo doméstico laboralizado **27**

Elementos constitutivos del trabajo doméstico agudizan el no reconocimiento como sujetos de derechos laborales **29**

No se inscriben en lo colectivo, en tanto no hay un auto reconocimiento como sujetos de derechos **32**

Trabajo decente como base para profesionalizar y generar movilidad ascendente **33**

Un marco normativo para la no discriminación y subvaloración del trabajo doméstico **37**

Retos de la inspección laboral a hogares, una tarea pendiente **41**

Reivindicaciones pendientes de los colectivos de mujeres trabajadoras domésticas **43**

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA POBLACIÓN AFROCOLOMBIANA DE MEDELLÍN **44**

Indicadores de las condiciones de vida en hogares **46**

Migración 48

Escolaridad: 50

Trabajo 51

CARACTERIZACIÓN DE LAS MUJERES AFROCOLOMBIANAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN MEDELLÍN 55
Composición familiar 57
Las mujeres afrocolombianas que laboran en la ciudad de Medellín como trabajadoras domésticas, provienen en su mayoría de otros municipios. 60
Escolaridad: 64
CONDICIONES LABORALES Y DE REMUNERACIÓN 67
Características y Modalidades en las que se presta el servicio 67
Jornada de trabajo 74
Tipo de contrato 78
Ingresos mensuales y prestaciones sociales 81
Nivel de satisfacción con el empleo 87
Capacitación y formación para la cualificación 92
PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL 93
Seguridad social y salud 93
Seguridad social en pensiones 96
Afiliación al sistema de riesgos profesionales 97
Accidentes y enfermedades por el trabajo 98
Elementos de protección 100
DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL ÁMBITO LABORAL 103
Discriminación laboral racial: una revisión impostergable 109
Discriminación racial en los lugares de trabajo en la ciudad de Medellín 111
Discriminación racial en las zonas o barrios de la ciudad de Medellín 120
Característica como persona de piel negra que favorece o desfavorece en el mundo laboral 122
DIÁLOGO SOCIAL DE LAS MUJERES AFROCOLOMBIANAS 124
Hacia la consolidación del sindicato de trabajadoras domésticas afrocolombianas 125
Encuentros de fortalecimiento 127
Líneas de acción en reivindicación de derechos laborales de las mujeres afrocolombianas 128

CONCLUSIONES..... 136

BIBLIOGRAFÍA..... 139

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Comunas en las que se realizó sensibilización 16

Figura 2. Organizaciones vinculadas al proceso 19

Figura 3. Resumen de participación por comunas y barrios de Medellín 22

Figura 4. Componentes del trabajo decente según la OIT e indicadores. 25

Figura 5. Visitas por actividad económica. 42

Figura 6. Distribución por sexo de la comunidad afro.....45

Figura 7. Distribución población afro por comunas.....46

Figura 8. Necesidades Básicas Insatisfechas de acuerdo a la Comuna. 47

Figura 9. Causas por las que se vinieron a vivir a Medellín. 48

Figura 10. Personas por estrato socioeconómco de la vivienda según el grupo étnico 49

Figura 11. Nivel educativo de población afro.....50

Figura 12. Edad de dependencia económica de acuerdo al nivel educativo 51

Figura 13. Población en edad de trabajar.....51

Figura 14. Principal actividad de la madre durante el último mes.....52

Figura 15. Actividad económica de empresa o negocio donde trabaja el jefe de hogar. 53

Figura 16. Mujeres ocupadas por rama de actividad económica.....54

Figura 17. Ingresos mensuales aproximados del hogar afro en Medellín. 54

Figura 18. Caracterización racial 56

Figura 19. Rango de edades. 57

Figura 20. Mujeres que tienen hijos. 57

Figura 21. Número de hijos. 58

Figura 22. Estado civil. 58

Figura 23. Estado civil de la madre del hogar 59

Figura 24. Tipología del hogar. 59

Figura 25. Razones para vivir en Medellín. 61

Figura 26. Mujeres que provienen de otros municipios 62

Figura 27. Estrato socioeconómico de los hogares de mujeres trabajadoras domésticas afrocolombianas. 63

Figura 28. Tipo de vivienda en la que habitan. 63

Figura 29. Último grado de escolaridad 64

Figura 30. Personas que se encuentran o no estudiando actualmente. 65

Figura 31. ¿Le gustaría seguir estudiando? 66

Figura 32. ¿Siempre ha trabajado como empleada doméstica? 68

Figura 33. Periodicidad en al prestación del servicio 69

Figura 34. Modalidad de la prestación del servicio. 70

Figura 35. Cantidad de personas que viven en el hogar. 71

Figura 36. Labores de las mujeres que trabajan como empleadas domésticas. 74

Figura 37. Horas laboradas en el día por las trabajadoras internas. 75

Figura 38. Horas laboradas en el día por las trabajadoras externas. 75

Figura 39. Horas laboradas en el día de las trabajadoras por días. 76

Figura 40. Mujeres que desean trabajar horas extras 77

Figura 41. Mujeres que reciben pago por el trabajo de horas extras. 77

Figura 42. Tipo de contrato.....79

Figura 43. Satisfacción con el tipo de contrato. 80

Figura 44. La jornada de trabajo se realiza siempre en el mismo lugar 80

Figura 45. Promedio de ingreso mensual. 82

Figura 46. Suministro de calzado y vestido de labor 82

Figura 47. La remuneración es suficiente para cubrir los gastos. 83

Figura 48. Tienen un segundo trabajo. 84

Figura 49. Razones por las cuales buscan segundo trabajo. 84

Figura 50. Remuneración que reciben las personas trabajadoras domésticas 85

Figura 51. Rango de afiliación a un fondo de cesantía. 86

Figura 52. Tienen conocimiento el valor que les pagan por concepto de cesantías..86

Figura 53. Grado de satisfacción tiene con su actual trabajo. 87

Figura 54. Grado de satisfacción tiene con el salario 88

Figura 55. Grado de satisfacción con las prestaciones. 88

Figura 56. Grado de satisfacción con la jornada laboral. 88

Figura 57. Deseo 89

Figura 58. Razones para cambiar de trabajo.....90

Figura 59. Compatibilidad del trabajo con las responsabilidades familiares. 92

Figura 60. Mujeres que reciben o no capacitaciones. 92

Figura 61. Niveles de afiliación un sistema de salud. 94

Figura 62. Tipo de régimen de seguridad social al se que se encuentran afiliadas.. 95

Figura 63. Niveles de afiliación a algún fondo de pensiones. 96

Figura 64. Niveles de afiliación al sistema de riesgos profesionales. 97

Figura 65. Enfermedades y accidentes más frecuentes en el trabajo doméstico. 98

Figura 66. Personas que han estado incapacitada alguna vez. 99

Figura 67. Tipo de enfermedades que han sufrido en el trabajo. 99

Figura 68. El empleador le provee elementos de protección..... 100

Figura 69. Uso de los elementos de protección..... 101

Figura 70. Razones por las cuales no usan los implementos de protección. 101

Figura 71. Personas que reciben asesorías sobre riesgos y medidas de prevención de accidentes y enfermedades..... 102

Figura 72. Personas que han sido víctima de discriminación en el trabajo. 112

Figura 73. Niveles de discriminación racial para conseguir empleo. 115

Figura 74. Existencia de una política o norma orientada a favor de la equidad de género, color de piel, étnica, condición económica, edad o cualquier otra razón. 117

Figura 75. Considera que existe discriminación en los espacios laborales. 117

Figura 76. Conocimiento a una persona que haya sido discriminada en el puesto de trabajo por su color de piel. 119

Figura 77. Existencia en Medellín de zonas o barrios donde discriminan a las personas por su color de piel. 120

Figura 78. ¿En la ciudad, las personas negras son tratadas igual o peor que otras? 121

Figura 79. Característica como persona de piel negra que favorece o desfavorece en el mundo laboral. 123

Figura 80. Opinión sobre si los sindicatos sirven o no para defender los derechos de los trabajadores 124

Figura 81. Sustentos legales para las acciones afirmativas 131

INTRODUCCIÓN

Erminda, luego de verse enredada en un lio jurídico a raíz de una demandada realizada por su patrona, compadece ante la fiscalía municipal. Las palabras del fiscal eran recurrentes ¡usted fue quien la agredió!, sus cargos son por violencia personal y daño a la persona. Al leerle los cargos esta mujer, respondió decidida: “sí y si me vuelve a decir lo que me dijo, yo vuelvo y la estropeo”. Tal era el dolor, que ella estaba decidida y continuaba diciendo: “tráigala y que me vuelva a decir lo que me dijo y la estropeo de nuevo”. Era tal la ira, que parecía incluso por instantes que Erminda hubiese olvidado el sitio en el que se encontraba; entonces el fiscal le preguntó nuevamente: ¿Qué fue lo que pasó?, a lo que ella respondió: “mire yo le dije que me pagara mis días de trabajo que ya había trabajado todas las tres semanas, y ella me dijo que no me iba a pagar, que sólo me pagaba cincuenta mil pesos. Oiga, le dije: ¿y pa’ quien es ese poquito de plata? Me das mis doscientos mil pesos, que yo fue mucho lo que me maté y trabajé en esta casa, y ella me contestó: ESTA NEGRA SI ES CREIDA, ¿ACASO ANTES NO ERAS ESCLAVA?” Ante este testimonio, el fiscal dice: señora usted debe mejorar su carácter. Erminda por su parte quedó tranquila porque según ella y por sus medios le había hecho pagar a la patrona sus doscientos mil pesos. Hoy, con antecedentes legales de violencia, y su patrona con antecedentes de víctima, cada una continua su vida. Nadie se cuestionó sobre la frase violenta y de discriminación racial que le dijeron a Erminda, tampoco por lo que recibió de pago y prestaciones sociales. Éste no fue el tema central, toda la atención giro en torno a la violencia de la empleada doméstica a su patrona.

El silencioso dolor y las secuelas psicológicas de Erminda, es quizás lo que el fiscal no entendió y con él, el resto de una sociedad que aún no se percata de la intensidad del problema del racismo y de las pésimas condiciones laborales de las mujeres afrocolombianas que trabajan en el servicio doméstico en la ciudad de Medellín.

Hoy pese a que diferentes instituciones, organizaciones de base y movimientos étnicos, vienen realizando en la ciudad una serie de intervenciones orientadas a

atender temas alusivos a las condiciones sociales, económicas, culturales y políticas de las mujeres, el tema específico sobre condiciones laborales y de discriminación étnica de las mujeres afrocolombianas que trabajan en el servicio doméstico ha sido poco explorado.

El diagnóstico que aquí se presenta gira en torno al objetivo de describir las condiciones laborales y de discriminación racial de las mujeres afrocolombianas, que laboran en el servicio doméstico en la ciudad de Medellín, el cual reúne los esfuerzos de dos organizaciones como la Escuela Nacional Sindical (ENS) y la Corporación Afrocolombiana Desarrollo Social y Cultural (CARABANTÚ), que desde perspectivas diferentes, pero complementarias, se unieron en el marco del convenio "Acciones estratégicas en investigación para la inclusión y fortalecimiento de la población afrodescendiente en Colombia" y con el apoyo del Centro de Solidaridad de la AFL-CIU quien, ha decidido incluir dentro de sus objetivos apostarle al diagnosticar las condiciones laborales de los y las trabajadoras afrocolombianas, con la finalidad de construir una agenda nacional que entrevea la problemática de discriminación racial que se traduce en precariedad laboral y que negativamente incide de forma directa en las condiciones de vida de esta población.

En este sentido, se fueron pensando en las acciones orientadas a visibilizar la situación laboral de las mujeres afro, en aras a construir un referente que permita pensar en cómo vincular a las demás instituciones de la ciudad, tanto públicas como privadas, así como las organizaciones de base afrocolombianas en la búsqueda de alternativas para mitigar la problemática.

Desde la perspectiva de construir un referente que permita reconocer las condiciones laborales y de discriminación racial de las mujeres afrocolombianas en Medellín, se inició durante el mes de mayo del 2012, la elaboración de un diagnóstico que ligara las experiencias de las mujeres afrocolombianas de las diferentes comunas de la ciudad, en la identificación de sus condiciones laborales.[1]

[1] Es importante destacar que el diagnóstico fue concebido inicialmente para mujeres debido a que este trabajo ha sido tradicionalmente desempeñado por este grupo poblacional, sin embargo no se descartó la posibilidad de que los hombres que se identificaran en el oficio, pudieran ser vinculados al proceso.

Para ello se contó con la experiencia de la Escuela Nacional Sindical (ENS), quien a partir de un compromiso constante con la consolidación de condiciones de trabajo decentes para los/las trabajadores/as, ha adelantado desde hace ya varios años investigaciones que develen la situación en este campo de la población colombiana, a partir de la preocupación que genera el distanciamiento que hay entre los planteamientos normativos y de políticas públicas y la realidad. En este sentido la Escuela Nacional Sindical (ENS) ha decidido preguntarse por el escenario laboral de los y las trabajadoras afrocolombianas del servicio doméstico en la ciudad de Medellín, respondiendo también al Plan de Acción del Gobierno Nacional interesado en generar un serie de normas que buscan el mejoramiento de las condiciones laborales de este sector, entre ellas se incluye la ley 1595 del 2012, mediante la cual se ratifica el Convenio 189 de OIT, sobre el trabajo decente para los y las trabajadoras domésticas, situación que abre un panorama internacional para la vigilancia en este grupo poblacional. En este sentido el indagar sobre esta problemática cobra completa vigencia en tanto el producto de la investigación será una herramienta de aproximación al estado actual de la situación que desde el punto de vista normativo ya cuenta con una protección legal y de vigilancia internacional.

La Escuela Nacional Sindical (ENS) apoyada en la noción de trabajo decente propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), viene avanzando en la construcción de indicadores para medir la calidad y las características de aquel concepto, aspecto que permitió indagar en la presente investigación sobre los ingresos, seguridad y protección social, diálogo social, vida familiar, jornada laboral, formas de contratación, entre otras condiciones laborales. Al mismo tiempo preguntarse por la composición de los hogares, la formación y el nivel de educación, las experiencias de discriminación étnica laboral, las percepciones frente a la exclusión y las representaciones subjetivas de identificación o reconocimiento.

Con la experiencia de una organización social como lo es CARABANTÚ, desde donde se vienen realizando procesos de acompañamiento por más de doce años con mujeres de la ciudad sobre el tema de discriminación racial, se orientó el desarrollo de técnicas y estrategias de recolección de información, como entrevistas,

conversatorios, grupos focales y talleres, que permitieron identificar las diferentes formas de discriminación racial en los lugares de trabajo, frases alusivas a la discriminación racial étnica, prácticas de racismo por parte de empleadores, lugares en los cuales se identifica con mayor frecuencia que existe racismo en la ciudad.

CARABANTÚ ha recorrido un largo camino en establecer relaciones con otras organizaciones tanto nacionales como locales que comparten el estudio sobre asuntos de género, condiciones laborales, racismo y mecanismos para la reivindicación y empoderamiento social de las mujeres afro en la ciudad. Esta grandiosa labor de red facilitó la identificación de las escenarios en los cuales se desenvuelven las mujeres afro empleadas del servicio doméstico. Por último, el acumulado de conocimiento y la experiencia de esta Organización en los diferentes territorios de la ciudad donde se identifica mayor población afrocolombiana, permitió la recolección de información.

En el diagnóstico se contó con la participación de un grupo de 120 mujeres afrocolombianas habitantes de las diferentes comunas de la ciudad de Medellín, con las cuales se realizó un proceso previo de sensibilización que consistió en la adecuación de espacios para el diálogo sobre las principales discusiones que hoy día se vienen generando frente a las condiciones laborales y de discriminación racial. Del grupo de mujeres que se vincularon al proceso 42 fueron encuestadas, 10 entrevistadas y 68 capacitadas en legislación laboral, herramientas para la defensa de derechos, Ley 70 de 1993, acciones afirmativas, procesos de planeación y fortalecimiento organizativo y trabajo en equipo. El presente documento recoge los resultados obtenidos a lo largo de este proceso.

PROCESO METODOLÓGICO

El diagnóstico fue concebido desde un paradigma de investigación cualitativo, el cual es posible entender la generación de conocimiento a partir de realidad social, de las percepciones, experiencias y vivencias de las personas en un contexto específico (Galeano, 2004). Dado que el diagnóstico se orientó a intentar dilucidar el contexto de las mujeres afrocolombianas que trabajan en servicios domésticos y la forma de percibir su realidad laboral, es que se optó por un enfoque hermenéutico. Bajo estos lineamientos fue posible que simultáneamente con la recolección de información, se realizara la interpretación y discusión de los resultados obtenidos.

En este sentido se buscó que en la identificación de las condiciones laborales y de discriminación racial que sufren las mujeres que trabajan el servicio doméstico, se tuvieran en cuenta las percepciones, sentires y experiencias como forma de vincular metodologías que partan de las vivencias cotidianas y su forma de relacionamiento en el contexto especifico de la ciudad, aspecto al que refieren importantes investigadores del tema, como lineamiento básico que permite que las problemáticas de la población afrocolombiana sea entendida desde el contexto en donde estas se presentan. (Viafara, 2011)

Bajo una óptica cualitativa, se combinaron instrumentos de recolección de información cuantitativos (encuestas) y cualitativos (observación, grupos focales, entrevista, talleres), que permitieron no sólo la obtención de datos, sino profundizar en aquellas situaciones que dan cuenta de cuáles son las condiciones laborales y de discriminación racial de las mujeres afrocolombianas que se dedican a trabajo en el servicio doméstico. Aspecto que estuvo orientado a pensar en alternativas de acción desde la realidad y el panorama específico que viven la mujeres afrocolombianas sin partir de supuestos teóricos preestablecidos (Bonilla & Sehk, 2005).

El diagnóstico vinculó la participación activa no sólo de mujeres afrocolombianas trabajadoras domésticas, sino paralelamente incluyó diálogos con diferentes organizaciones que vienen desarrollando trabajos sobre asuntos de discriminación racial y derechos. Igualmente en el marco de la elaboración del diagnóstico, se llevó a cabo la capacitación de mujeres para la creación y fortalecimiento de una organización de trabajadoras del servicio doméstico, que busque velar por la reivindicación de derechos laborales de las mujeres afrocolombianas.

Este aspecto fue posible gracias a la experiencia y trayectoria del trabajo de campo de CARABANTÚ, que cuentan con amplia experiencia en acompañamiento de procesos organizativos en la ciudad, facilitado la vinculación de éstas mujeres durante todo el proceso y el cumplimiento de los objetivos:

- Identificar según los lineamientos de trabajo decente establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los principales aspectos que dan cuenta de las condiciones de trabajo decente de las mujeres afrocolombianas que laboran como empleadas del servicio doméstico en Medellín.
- Evidenciar las principales prácticas de discriminación racial que sufren las mujeres afrocolombianas empleadas del servicio doméstico en Medellín.
- Fortalecer el proceso organizativo de un grupo de mujeres que trabajen en la reivindicación del trabajo decente de las mujeres afrocolombianas que se dedican al servicio doméstico.

MOMENTOS DEL PROCESO METODOLÓGICO

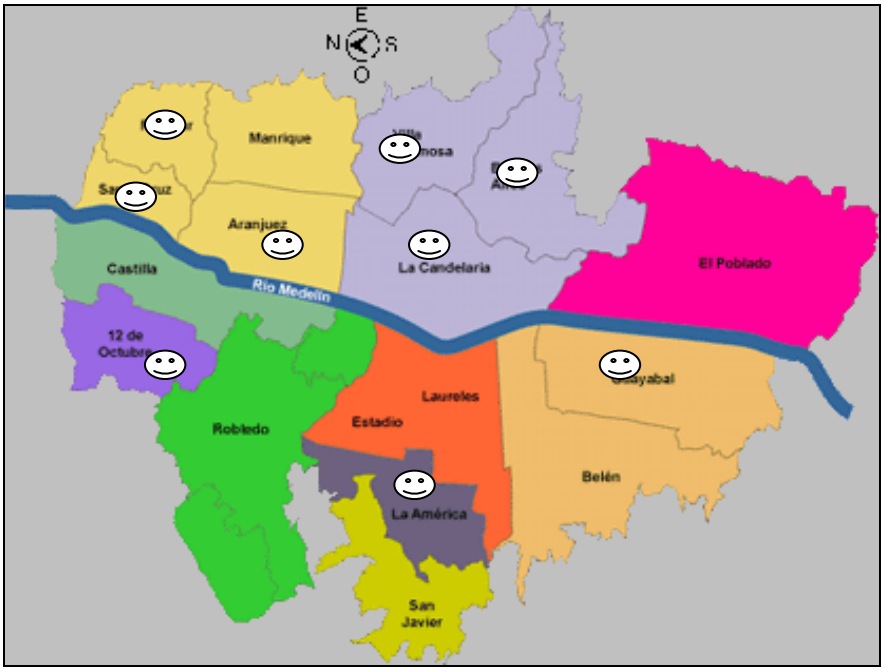
Los momentos del proceso metodológico se presentan a continuación en una secuencia, pero no se desarrollaron de manera lineal, cada uno de ellos estuvo sujeto a las particularidades de cada sector y a la disponibilidad de tiempo de las participantes, es decir, un momento no condicionó la realización del otro.

Sensibilización

Este momento metodológico consistió en el desplazamiento del grupo de investigación a realizar un proceso de formación (conversatorios, charlas, capacitaciones) dirigido a mujeres afrocolombianas empleadas del servicio doméstico, en el marco del diagnóstico de las condiciones de trabajo decente de este sector en la ciudad de Medellín. Uno de los territorios intervenidos fue el Parque de San Antonio, al ser un punto de encuentro representativo de un alto número de mujeres afrocolombianas que trabajan como empleadas del servicio doméstico.

El total de mujeres que participaron de estos espacios fue de ciento veinte (120), logrando así , incidir en las diferentes comunas de la ciudad en donde se cuenta con un número significativo de población afrocolombiana.

Figura 1. Comunas en las que se realizó sensibilización[2]



[2] Fuente: http://www.google.es/search?q=mapa+medellin+con+comunas&hl=es&tbo=u&tbm=isch&source=univ&sa=X&ei=v_wiUYazHYfQ9ATUioHAAg&ved=0CC0QsAQ&biw=1366&bih=665. Consulta realizada en noviembre de 2011. Hora: 10:40 pm.

Aplicación de encuestas

Una vez realizado el proceso de sensibilización se llevó a cabo la aplicación de las encuestas a las mujeres que expresaron su voluntad de continuar participando en el proceso y a otro grupo que fue referenciado por estas mismas mujeres y que gracias a la estrategia de Voz a Voz o “Bola de Nieve”, fue posible contactarlas y vincularlas a la investigación, logrando la participación de cuarenta y dos (42) mujeres de diferentes barrios de la ciudad.

Dada la particularidad del estudio de corte cualitativo, no se empleó ningún muestreo estadístico para seleccionar las mujeres que participarían, sin embargo se establecieron algunos criterios al momento de ejecutar las encuestas, como fueron:

a) Mujeres afrocolombianas mayores de 18 años que de manera voluntaria decidieran participar en la realización del diagnóstico.
b) Mujeres que al momento de hacer la encuesta se desempeñaran como empleadas del servicio doméstico y se identifiquen como tal, independiente de las modalidades que presten los servicios (por días o internas)
c) Debían ser mujeres afrocolombianas, orientación que fue principalmente fenotípica, al constituir este aspecto un factor clave al momento de indagar por discriminación racial y laboral. Sin embargo, no se desconocieron las diferentes discusiones académicas frente a los criterio que deben ser incluidos al momento de identificar o clasificar a una persona como Afrodescendiente.
d) Mujeres que vivieran en la ciudad de Medellín y sea también éste el lugar en donde desempeñan sus actividades laborales.

La encuesta que se aplicó para recoger la información que aquí se analiza, contó con cinco módulos: 1. Caracterización, 2. Formas de contratación y de remuneración, 3. Seguridad social, 4. dialogo social y 5. Discriminación laboral y racial.

A través del módulo de caracterización se compiló información sobre la descripción general de las mujeres empleadas del servicio doméstico en la ciudad de Medellín, tales como: identidad étnica, edad, estado civil, lugar de nacimiento, lugar de vivienda y de trabajo; razones por las cuales trabajan en Medellín, número de hijos, número de personas a su cargo, escolaridad, entre otros, logrando establecer un panorama de las condiciones socioeconómicas de las personas que configuran este sector.

Con las preguntas orientadas a establecer las formas de contratación, remuneración y seguridad social, se buscó visibilizar las condiciones laborales, abordando este tema con preguntas como: aspiraciones laborales y la estabilidad laboral de las trabajadoras, disponibilidad de tiempo para desarrollar otras labores después de su jornada de trabajo, compatibilidad del horario laboral con las actividades del hogar, reconocimiento y forma de pago de horas extras, otorgamiento de licencias de maternidad, permisos para trámites médicos. Igualmente se indagó por aquellos aspectos de Salud ocupacional y herramientas de trabajo como: suministro de implementos de protección y de implementos de trabajo, conocimiento sobre reglamento de higiene y de seguridad y asesoría sobre riesgos de trabajo.

Fue posible también conocer las motivaciones que tenían las mujeres afrocolombianas empleadas del servicio doméstico para emprender un diálogo social a través de la conformación de un grupo que tuviera con fundamento la reivindicación de sus derechos laborales. Para ello se preguntó sobre: si consideran la necesidad de un espacio de concertación para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, tipo de espacio que conciben, utilidad que identifican en los sindicatos, si están afiliadas o hace parte de una asociación gremial, capacitaciones que han recibido, tipo de capacitación, quien financia la capacitación, frecuencia, pertinencia y satisfacción con la capacitación.

Finalmente en el módulo de discriminación laboral y racial se orientado a identificar la existencia de experiencias de discriminación racial de las mujeres afrocolombianas empleadas del servicio doméstico de la ciudad de Medellín en sus

lugares de trabajo. Para lo cual se plantearon sobre este tema preguntas sobre edad, género, condición socioeconómica, orientación sexual, discapacidad física o mental, creencia religiosa, procedencia o lugar de vivienda, entra otras.

Entrevistas

Las entrevistas jugaron un papel importante durante la fase de recolección de información, en tanto que a través de éstas se pudo no sólo describir las condiciones laborales de las mujeres afrocolombianas que laboran como empleadas del servicio doméstico, sino que se pudo identificar las estructuras simbólicas y de significados que en las narraciones y conductas daban a su experiencia de trabajo.(Tarrés, 2008)

Estas fueron desarrolladas en dos sentidos. Primero, se entrevistaron mujeres que participaron en el proceso de sensibilización y en la encuesta y que llevaran más de diez años de experiencia como trabajadoras del servicio doméstico en la ciudad. También fueron entrevistadas algunas líderes que no habiendo hecho parte de las mujeres encuestadas, debido a su experiencia como trabajadoras domésticas, podían dar testimonio sobre su experiencia laboral.

Segundo, se entrevistaron mujeres vinculadas a las organizaciones que vienen trabajando el tema afrocolombiano y de discriminación racial en diferentes ciudades (Cali, Medellín y Bogotá). Las personas se entrevistaron independientemente si eran o no afrocolombianas, los criterios para la vinculación al proceso estuvieron relacionados con la experiencia investigativa en el tema laboral afrocolombianos.
Las personas entrevistadas que pertenecen a organizaciones fue un total de doce (12), a continuación se presenta el cuadro que da cuenta del tipo de vínculo que se estableció con las organizaciones e instituciones.

Figura 2. Organizaciones vinculadas al proceso

CIUDAD	ORGANIZACIÓN/BARRIO	TIPO DE VINCULACIÓN
BOGOTÁ	Grupo Investigación IDACARAN- CES.	Asesoría y entrevista
	Sindicato de Trabajadoras del Hogar – SINTRASEDOM	Asesoría, entrevistas y divulgación del diagnóstico.

	Movimiento Nacional Cimarrón	Asesoría. Difusión del diagnóstico con la población afro en Bogotá.
	Proceso de Comunidades Negras – PCN	Asesoría.
CALI	Grupo de investigación Universidad del Valle – CIDSE.	Asesoría sobre tema racial laboral.
	JOVENEF	Apoyo en convocatoria y proceso de sensibilización.
MEDELLÍN	KAMBIRÏ	Apoyo en sensibilización con grupo de mujeres a nivel nacional y local.
	Casa de integración afrocolombiana	Entrevistada
	Asociación Afrocolombiana de Mujeres	Asesoría sobre tema racial laboral.
	Afromedellín	Asesoría sobre tema racial laboral.
	Asociación de Mujeres Afrocolombianas de Medellín – AMAM	Apoyo logístico y en el proceso de sensibilización.
	Junta de Acción Comunal el Oasis Tropical	Apoyo en convocatoria y sensibilización.
	Negros por el Ocho	Apoyo logístico, en el proceso de sensibilización, convocatoria.
	Asociación de Mujeres Cabeza de Familia - AMUCAFAUM.	Apoyo en la socialización de la propuesta en la comunidad.

Grupos focales

Se realizaron cinco grupos focales en diferentes sectores de la ciudad, los cuales fueron seleccionados teniendo en cuenta aspectos como: lugares donde se identificó un número significativo de población afrodescendiente, según datos estadísticos de la ciudad; sectores referenciados en el diagnóstico de la población afrodescendiente que realizó la alcaldía de Medellín durante el periodo 2010-2011; barrios en los que se hay gran número de mujeres empleadas del servicio doméstico afrocolombianas y que se encuentren en estrato socioeconómico 1, 2 y 3.

Los grupos focales constituyeron una técnica de recolección de información a través del cual las mujeres afrocolombianas empleadas del servicio doméstico, expresaron

libremente las percepciones acerca de sus condiciones laborales y de sus experiencias de vida en los lugares de trabajo.

Para la constitución de los grupos focales se tuvo en cuenta a aquellas mujeres que participaron en la aplicación de la encuesta, y que de manera voluntaria decidieron hacer parte de éstos espacios. Así mismo se extendió la invitación a mujeres afrodescendientes que han tenido la experiencia de laborar como empleadas domésticas en la ciudad de Medellín, pero en la actualidad se encuentran desempleadas o desempeñando otras labores y libremente decidieron hacer parte de los grupos focales y las mujeres que fenotípicamente no son consideradas Afrodescendiente y trabajan o trabajaron como empleadas del servicio doméstico en Medellín, pero que se consideren como tal por su cosmovisión, sus rasgos físicos, el lugar de procedencia o territorio. Por último se hicieron tres (3) grupos focales en los que participaron hombres y mujeres de organizaciones que investigan el tema laboral afro.

Capacitaciones

Las capacitaciones consistieron en la creación de espacios en los barrios en donde se contó con grupos de mujeres afrocolombianas que venía participando de los encuentros de sensibilización y expresaron interés por conocer alternativas para organizar un colectivo que garantizara el cumplimiento de sus derechos laborales. Con la orientación de un especialista en legislación laboral y en el tema afrocolombiano, se abordaron las herramientas que hoy se tienen para garantizar los derechos de quienes realizan éste trabajo.

Estos encuentros se llevaron a cabo en cuatro sectores de la ciudad: Calasanz, Ocho de Marzo, Moravia el Oasis tropical y San Javier el salado en donde se viene llevando a cabo una serie de trabajos de investigación y capacitación por parte de los movimientos y organizaciones afro de la ciudad.

Figura 3. Resumen de participación por comunas y barrios de Medellín

COMUNA	BARRIOS	ENCUESTAS	ENTREVISTAS	GRUPO FOCALES
1	Popular 1 y 2	X	X	
2	Santa Cruz	X		
	La Rosa	X		
	Playón	X		
4	Moravia	X	X	X
	Aranjuez	X		
6	Mirador del Doce	X	X	X
7	Pajarito	X		
	Robledo		X	
	La Iguaná		X	
8	Villatina	X		
	Llanadas	X		
9	Ocho de Marzo	X	X	X
10	La Candelaria	X	X	X
12	Mirador de Calasanz	X		X
13	El Salado	X		
	Veinte de Julio	X		
16	El Rincón	X	X	

UN MARCO ANALÍTICO DE LA DISCRIMINACIÓN A LOS Y LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

En este apartado se describen las categorías principales que orientaron el diagnóstico sobre condiciones laborales y de discriminación racial de mujeres afrocolombianas trabajadoras del servicio doméstico de la ciudad de Medellín. Una de las primeras categorías que se presenta es la de trabajo decente, en donde se exponen a groso modo las principales variables que contempla la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como noción de referencia para establecer el trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Seguido se presenta la conceptualización del trabajo doméstico desde donde se esbozan los análisis sobre trabajo decente de las empleadas de servicio doméstico en general. En tercer lugar, se muestran las principales reflexiones que giran en torno la discusión sobre proceso de inclusión de la población afrocolombiana.

CONCEPTO TRABAJO DECENTE

El término de trabajo decente[3], se viene empleando desde la celebración de la conferencia número 87 de la Organización Internacional del Trabajo que se llevó a cabo durante el año 1999. Una vez el director general de dicha organización empleó el concepto, éste ha venido siendo ajustado progresivamente por las diferentes organizaciones de trabajadores y trabajadoras a nivel mundial. La noción de trabajo decente parte de reivindicar el trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad

[3] La focalización de las acciones de la OIT según su director general Juan Somavia, giran en torno a cuatro objetivos estratégicos que dan sentido a la categoría de trabajo decente y que deben estar trasversal izados con los temas de desarrollo, igualdad de género e igualdad de la mujer. Los objetivos son: los principios y derechos en el trabajo (mandato histórico); la focalización en la creación de empleo (mandato político); la protección social (mandato ético) y el tripartismo y el dialogo (mandato organizativo).

familiar, paz en la comunidad y crecimiento económico[4], por lo tanto un trabajo decente sintetiza las aspiraciones de un individuo durante su vida laboral. Producto de diversos debates frente a los aspectos que debe tener en cuenta el trabajo decente, hoy se cuenta con un consenso sobre los cuatro principales elementos del trabajo decente. Estos se recogen en el Programa de Trabajo Decente de la OIT y están relacionados con: la existencia de empleos suficientes, la garantía de los derechos de los trabajadores, la protección social y el diálogo social.

Desde el primer elemento que alude a la existencia de empleos suficientes, se platea que las economías de cada país deben tener la capacidad de garantizar oportunidades de empleo a su población y así mismo los modos de vida sostenibles, desarrollo de cualificaciones y la generación de oportunidades de inversión. A partir de esta mirada se concibe la generación de ingresos económicos suficientes (dinero o especie). Igualmente a partir de esta categoría se idea el empleo, entendido desde la modalidad de contratación laboral formal, así como los empleos de condiciones informales o autoempleo[5].

Desde la segunda categoría de garantía de los derechos de los trabajadores, se proyecta la necesidad de la erradicación del trabajo infantil, de la discriminación laboral, el trabajo forzoso y la reivindicación del la estabilidad laboral. Todos estos aspectos como condiciones necesarias para garantizar los derechos de los y las trabajadoras por lo que se considera necesario hacerle seguimiento.

En tercer lugar se concibe como componente del trabajo decente la Protección Social, desde donde se diseña el brindar protección a los trabajadores cuando se presenten situaciones como: accidentes de trabajo, maternidad, paternidad, enfermedad, muerte, desempleo, vejez o invalidez. Igualmente se incluyen en este componente las condiciones físicas de seguridad en el trabajo, consagradas en el convenio 155 de la OIT, salud y seguridad en el trabajo, de acuerdo al cual las

[4] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. El Programa de Trabajo Decente. [On line]. [Consultado en febrero 22 de 2013]. Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm.

[5] PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN. Trabajo Digno y decente en Colombia. [On line]. [Consultado en enero de 2013] Disponible en: http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas.pdf.

políticas que se implementen deben estar orientadas a prevenir accidentes y daños para la salud que sean consecuencia del trabajo. En esta medida se debe contar con la afiliación de los trabajadores al sistema de salud, pensiones y riesgos profesionales, además, de la inversión gubernamental en la inspección de las condiciones de trabajo.

El último componente de diálogo social, hace referencia a la libertad de los y las trabajadoras de exponer sus intereses laborales, de tal forma que tengan incidencia en las decisiones que conciernen a sus condiciones de trabajo. En el diálogo están llamados a participar tanto los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones sindicales, los empleadores y las autoridades gubernamentales en general.

Existe desde la Organización Internacional de Trabajo, una serie de indicadores que posibilitan medir los planes de trabajo decente a nivel mundial. El presente diagnóstico se hace entonces basados en dichos indicadores, teniendo en cuenta la necesidad de dimensionar el trabajo decente en el marco de la discriminación racial laboral que viven las mujeres empleadas del servicio doméstico afrocolombianas. A continuación se muestran algunos indicadores de la OIT que orientaron el trabajo.

Figura 4. Componentes del trabajo decente según la OIT e indicadores.

COMPONENTE FUNDAMENTAL DE TRABAJO DECENTE	INDICADOR OIT	FUENTES ESTADISTICAS NACIONALES
OPORTUNIDADES DE EMPLEO	Relación empleo-población, Población en edad de trabajar: entre 15 y 64 años	Ocupación total
		Empleo laboralizado
		Tasa de subempleo objetivo y subjetivo
	Tasa de desempleo	Desempleo Total
		Desempleo informal por no afiliación al seguro social
		Desempleo de larga duración
		Desempleo juvenil
	Jóvenes -15 y 24 años- que no están estudiando ni trabajando	Jóvenes que no estudian ni trabajan

	Empleo Informal	Ocupación informal por tamaño de la empresa
		Ocupación informal por no afiliación al sistema de seguridad social
INGRESOS ADECUADOS Y TRABAJO PRODUCTIVO	Trabajadores pobres	Trabajadores indigentes
		Trabajadores pobres
	Tasas de remuneración bajas	Trabajadores sin el ingreso mínimo legal vigente
		Trabajadores sin el salario de subsistencia
HORAS DE TRABAJO DECENTE	Horas de trabajo excesivas –más de 48 horas a la semana-	Jornada laboral de duración anormal
CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LA VIDA FAMILIAR	Horas socialmente desfavorables/ no habituales	Flexibilización de la jornada laboral exigible
		Licencia remunerada de maternidad y paternidad
TRABAJO QUE DEBERÍA ABOLIRSE	Trabajo infantil	Trabajo infantil inadmisible por la edad
		Trabajo infantil además inadmisible por excesivo, peligroso o degradante
ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Estabilidad y seguridad en el trabajo	Estabilidad del Empleo
		Percepción de seguridad en el empleo
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO EN EL EMPLEO	Segregación ocupacional por sexo	Discriminación en los mandos medios
		Discriminación en los
		mandos superiores
ENTORNO DE TRABAJO SEGURO	Tasa de lesiones profesionales mortales	Accidentes y enfermedades profesionales mortales
		Invalidez profesional total o parcial
		Accidentes y enfermedades profesionales
SEGURIDAD SOCIAL	Proporción de la población de 65 años o más que recibe pensión	Cotizantes a Pensión de vejez
	Gasto público en seguridad social	
	Otras	Afiliación o Cotización a Riesgos Profesionales
		Afiliación a cajas de compensación familiar
		Cotizantes a la salud

	Cobertura de la seguridad social de los desempleados	Pensiones, salud
DIALOGO SOCIAL Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	Tasa de sindicalización	Afiliación a organizaciones de trabajadores
	Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores	
	Tasa de cobertura de la negociación colectiva	Cobertura de la contratación colectiva
	Indicadores: Libertad de asociación, de sindicalización y de negociación colectiva	Discriminación sindical
		Agresiones contra la vida y la integridad física de los sindicalistas
		Huelgas o suspensiones del trabajo
		Concertación y otras formas de dialogo

APROXIMACIONES CONCEPTUALES: DE LO DOMÉSTICO DESLABORALIZADO AL TRABAJO DOMÉSTICO LABORALIZADO

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

El trabajo doméstico entendido en el marco de lo privado constituye una esfera a la cual no se debe ingresar para su regulación, sin embargo es en este ámbito de lo privado donde se encuentran los grandes problemas sociales como la explotación de las mujeres y por lo tanto se hace urgente hacer de esta labor algo público constituyéndose en una lucha política y de género por el respeto de los derechos laborales de las mujeres que ejercen esta labor.

Se han reproducido ideas entorno al trabajo doméstico como una actividad que no le aporta a la economía de una sociedad, no se percibe utilidad alguna y en donde la subvaloración en el desempeño de estas tareas al interior del hogar, devienen de que son propias o naturales de la condición de mujer ama de casa, al respecto, Simone de Beauvoir (1999, p. 422), dice: "El trabajo que la mujer realiza en el

interior del hogar no le confiere ninguna autonomía, no es directamente útil a la comunidad, no desemboca en ningún porvenir y no produce nada. Solo adquiere su sentido y dignidad si es integrado a existencias que trascienden a la sociedad en la producción o la acción".

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

Entendido así, a lo largo de la historia el trabajo doméstico no ha sido considerado un sector por el cual preocuparse, por el contrario ha sido invisibilizado en tanto su desenvolvimiento y exigibilidad de derechos se circunscriben a lo privado, a lo que escapa del control político, administrativo y judicial. En este orden de ideas el trabajo doméstico dista considerablemente de ser parecido al trabajo asalariado, pues aunque desde el punto de vista formal o material se les garantiza en la actualidad colombiana una pluralidad de derechos parecidos a los de cualquier trabajador, por la esfera misma en la que se presta el servicio, exige que se tomen medidas de otro tipo y distintas a la simple consagración de derechos en compendios normativos. En este sentido Moreno dice: “El empleo doméstico, no es como cualquier otro trabajo asalariado. Aunque se recibe salario, se desarrolla no en el ámbito público, (el de la producción, reconocido y valorado socialmente, propio del hombre) sino en el privado (el de la reproducción, no valorado y propio y natural de la mujer), trabajo asalariado, pero al fin trabajo doméstico” (Moreno, 2000, p. 33).

El hilo delgado entre lo público y lo privado que subyace de este tipo de relaciones, sumado a una cultura patriarcal en donde la mujer esta naturalmente concebida para las labores del hogar y el cuidado de la familia, hacen que aquellas que desempeñan

esta labor queden expuestas a un sin número de violaciones, pues aunque reciban algún tipo de remuneración, siempre van a estar expuestas a condiciones de maltrato.

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

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

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL TRABAJO DOMÉSTICO QUE AGUDIZAN EL NO RECONOCIMIENTO COMO SUJETOS DE DERECHOS LABORALES

“En Colombia, los grandes cambios en busca de la modernización tales como la industrialización, la apertura comercial, la transnacionalización económica y cultural, han generado un desarrollo desigual para las poblaciones, la marginalización de los sectores menos favorecidos es una de esas desigualdades, abonando terreno a la exclusión económica y a la falta de oportunidades. Para la consolidación de subjetividades y de ciudadanías plenas, el trabajo y el empleo digno son primordiales, favorecen los objetivos de una sociedad más equitativa, libre,

económicamente estable y a escala sostenida en un desarrollo pensado desde las cosmovisiones, la filosofía y las culturas de las comunidades que constituyen la ciudad”[6].

Esto unido a las particularidades de las condiciones de las mujeres en el ejercicio del trabajo domestico han ahondado en su desconocimiento como sujetos de derecho. Es así que autores han profundizado en que una de las causas de esta situación es que este tipo de trabajo se ha constituido no como una relación entre empleador y empleada sino en un “vínculo de lealtad”, como una relación natural que no se cuestiona y que perpetúa las inequidades. (HOYOS, y otros. 2013). Es así como el mundo afectivo de la trabajadora se reduce a la familia contratante, Gogna argumenta que a diferencia de otras ocupaciones en que el desempeño de la actividad es altamente independiente de relaciones personales con este o aquel cliente, en el servicio doméstico, en virtud de la convivencia estrecha y prolongada, los elementos, "particularistas" jugarían un rol fundamental. La afectividad alude a la existencia de una relación social y humana que excede los nexos impersonales que una relación contractual crea entre las partes (Gogna, 1993). Además la autora citada describe a esta relación en términos de "paternalismo", ya que no se limita al intercambio específico de trabajo y dinero sino que en cierta manera, afecta al individuo como totalidad.

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

Cuando se establece este vínculo ideal, la empleada se ocupa, en términos de Todorov, del "cuidado" de la familia para la que trabaja, la "doméstica" ejerce el "cuidado del otro" (Todorov, 1993). Así mismo Antelo rescatando el concepto de Todorov afirma que el que cuida se consagra al otro y goza de ello y el que cuida

[6] Condiciones de vida de la población negra, afrocolombiana, palenquera y raizal en Medellín, caracterización demográfica, desarrollo humano y derechos humanos 2010, Corporación CONVIVAMOS – Alcaldía de Medellín, pg. 106.

cotidianamente no recibe aplausos, no tiene monumentos (Antelo, 2005). El cuidado es una práctica sin espectacularidad. Pero el cuidado del otro permite una reciprocidad, es un acto que espera reciprocidad.

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

Por otro lado la identidad de la mujer que trabaja como empleada doméstica se funda en el no reconocimiento de sus derechos laborales como efecto de tener desde hace muy poco tiempo la reivindicación de este sector en la agenda política, así como las condiciones sociales y económicas de una sociedad inequitativa como la colombiana. Varios son los elementos constitutivos del trabajo doméstico que llevan a que estas mujeres terminen por negarse como sujetos de derecho: la falta de tiempo propio, de libertad, el reducir su mundo afectivo a la familia donde trabajan, etc. Igualmente las características de esta población que en general son mujeres con bajo nivel educativo, de los estratos socioeconómicos más bajos, pertenecientes a grupos históricamente discriminados (indígenas, afrodescendientes, migrantes), mujeres en condición de desplazamiento, aquellas niñas o jóvenes que llegan a la ciudad en busca de oportunidades y que se enfrentan a una realidad contraria trabajando como internas en las familias, las hacen blanco de abusos por parte de empleadores.

Otros elementos constitutivos del trabajo domésticos que abonan la negación a las trabajadoras domésticas como sujetos de derechos laborales, es la subvaloración o desprecio que ellas mismas hacia este trabajo. Como resultado de todos los elementos descritos, las trabajadoras domésticas terminan en una situación de autonegación de derechos, así pues poco o de nada les sirve que les digan que

tienen derechos, cuando su realidad se traduce en soledad, subordinación y necesidad.

Erradamente se ha considerado esta labor como lo inherente a la mujer y validado a través de los roles propios del hogar, el cuidado de sus miembros, la reproducción social que no solo incluye la manutención, sino también la entrega de identidad, de valores, del desarrollo de capacidades para el desempeño en la vida.

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

NO SE INSCRIBEN EN LO COLECTIVO, EN TANTO NO HAY UN AUTO RECONOCIMIENTO COMO SUJETOS DE DERECHOS

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

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

De igual forma otra de las razones por las cuales estas mujeres no se encuentran organizadas en movimientos, es el hecho de que ejercen sus labores de manera aislada y en soledad, en las cuatro paredes de la intimidad del hogar; situación que imposibilita, en la mayoría de casos, el contacto y la socialización con otras trabajadoras que desempeñan labores idénticas o a fines. El desenvolvimiento e intercambio entre trabajadoras domésticas generalmente se da en espacios muy cortos y no necesariamente se usan para conversar sobre las condiciones en que se presta el servicio y si llegasen a darse estos espacios, las condiciones en la prestación varia tanto de una trabajadora a otra, que a lo sumo quedará en comentarios vagos, que finalmente no se les presta la relevancia del caso en tanto estos tiempos son muy limitados.

Es imposible crear colectivos cunado las jornadas de trabajo son extensas y extenuantes, sumado a que los descansos en días feriados y fines de semana son tan reducidos, que estas trabajadoras dedican casi el 100% de su tiempo al desempeño de actividades del hogar en una o varias casas de familia.

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

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

TRABAJO DECENTE COMO BASE PARA PROFESIONALIZAR Y GENERAR MOVILIDAD ASCENDENTE

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

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

Por otra parte el ingreso a este tipo de trabajo se da a través de familiares, amigos o conocidos, que recomiendan a la trabajadora, más que por sus cualidades para el desempeño de las actividades, por ser una persona en la que se pueda confiar la casa y el cuidado de los suyos, en este sentido el trabajo doméstico termina por ser una labor en donde hay un fácil acceso en tanto no se exige ninguna cualificación especial, sin embargo esta priorización en las cualidades personales de las trabajadoras, extrae de la esfera de lo laboral a estas mujeres y las introduce en un marco en donde el mayor control que ellas perciben es el de someterse a todo lo que se le indica con la única finalidad de no hacer quedar mal a la persona que las recomendó y le dio la oportunidad de trabajar.

Con relación a esta afirmación, Mónica Gogna señala “que a menudo el vínculo opera como control. Los parientes, amigos o vecinos no se desentienden de la suerte de la empleada una vez hecho el arreglo para la colocación.” (Gogna, 1993)

La falta de preparación para el desarrollo de sus actividades, el fácil acceso al trabajo doméstico, el control que se ejerce sobre el rotulo de las recomendaciones, hacen que estas mujeres no perciban ningún progreso en el desempeño de labores como trabajadoras domésticas, pues lo único que ellas evidencian es una movilidad horizontal en donde para el caso colombiano empiezan como trabajadoras domésticas internas, pasan a ser trabajadoras externas con un solo empleador,

luego llegan a ser trabajadoras por días con distintos empleadores o trabajadoras especializadas (planchado, cocina, cuidado, lavado etc.) prestando el servicio a varios o a un solo empleador. Lo máximo que alcanzan en esta movilidad, es el prestar el servicio en aseos generales o preparación de alimentos con alguna persona jurídica, esta situación resulta ser lo suficientemente desmotivante, razón por la que ellas siempre esperan encontrar un mejor trabajo en donde puedan ascender laboralmente.

Al respecto, Gogna coincide con Lautier al señalar que la carrera laboral consiste en una serie de cambios, que no implican movilidad ascendente. Según Lautier la movilidad social que aparece accesible a las empleadas domésticas y polariza las esperanzas y las energías, es una movilidad dentro de la condición de empleada doméstica que parece ajustarse al siguiente esquema: empleada residiendo en el domicilio del empleador; empleada con un solo empleador pero sin residir en su casa; empleada con varios empleadores pero "generalista"; empleada Semigeneralista (con algunos empleados, semiespecialistas, costurera, cocina, con otros); empleada especialista que se convierte en microempresaria. (Lautier, 2003)

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

Estos elementos se concretan en los siguientes derechos: el pago de un salario mínimo; la afiliación a la seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales; las vacaciones pagas, el pago de la prima de servicios, de las cesantías y de los intereses a las cesantías; la protección de los derechos derivados de la maternidad; la protección de la salud en los lugares de trabajo; la protección

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

El hablar de trabajo decente para las y los trabajadores domésticos es un reto materializado en el convenio de la OIT y esto no se debe a un capricho, por el contrario obedece a que existe un número considerable en el mundo de trabajadores y trabajadoras que se dedica al desarrollo de estas actividades. Al respecto, estimaciones mundiales y regionales más recientes preparadas por la OIT, consideran que "al menos 52,6 millones de mujeres y hombres mayores de 15 años tienen su empleo principal en el trabajo doméstico".

Esta cifra representa alrededor del 3,6 por ciento de la fuerza de trabajo asalariada en todo el mundo. Las mujeres constituyen la abrumadora mayoría de los trabajadores domésticos, ya que son 43,6 millones, o aproximadamente el 83% del total. El trabajo doméstico es una fuente importante de empleo remunerado para las mujeres, y las trabajadoras domésticas representan el 7,5 por ciento de la fuerza de trabajo femenina asalariada en todo el mundo[7]. Los datos estadísticos muestran que el trabajo doméstico es un sector económico en plena expansión"[8].

Por esta razón el trabajo decente como piso, en la actualidad se instituye como la garantía mínima que permitiría a las trabajadoras domésticas una estabilidad para desarrollar su proyecto de vida, horarios y descansos que le permitan estudiar y profesionalizarse y así lograr una movilidad ascendente dentro de la economía, y hasta posibilitar la agrupación en organizaciones que busquen la generación de cambios a partir del dialogo social para la reivindicación de derechos, el avance en el

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

[8] Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos Convenio 189 y Recomendación 201 en pocas palabras, p. 6.

reconocimiento como un sector productivo y con un gran potencial de aportarle a la economía, a la familia y a la sociedad.

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

UN MARCO NORMATIVO PARA LA NO DISCRIMINACIÓN Y SUBVALORACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO

En la reunión No 100 de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2011, se adoptó el Convenio 189 sobre el trabajo decente para los y las trabajadoras domésticas, y la Recomendación 201 con el mismo título, que la complementa.

Esta es la primera vez que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha elaborado normas internacionales dedicadas específicamente a este grupo de trabajadores. Colombia mediante Ley 1595 de diciembre de 2012, aprobó el convenio 189 de la OIT adoptado el 16 de junio de 2011 en Ginebra.

Este Convenio a grandes rasgos pretende mejorar las condiciones de las y los trabajadores en esta rama laboral, en cuanto a:

- Promoción y protección de los derechos humanos.
- Protección contra el abuso, el acoso y la violencia.
- Condiciones de empleo equitativas, y condiciones de trabajo y de vida decentes.
- Información sobre las condiciones de empleo.
- Tiempo de trabajo.
- El período de descanso semanal es de al menos 24 horas consecutivas.

- Remuneración.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Seguridad social.
- Protección de grupos específicos de trabajadores domésticos.
- Agencias de empleo privadas.
- Cumplimiento y control de la aplicación.

Del análisis se extrae que para el caso colombiano, este convenio establece el cumplimiento de mínimos que ya la legislación interna garantiza de alguna manera, y que con la Ley 1595/2012 confirma, sin embargo en nuestra legislación no se regula el tema en cuanto a protección de migrantes que es de suma importancia, si tenemos en cuenta el alto porcentaje de mujeres migrantes campesinas que se desplazan a las ciudades en busca de oportunidades laborales, encontrándose con la única realidad posible: desempeñarse como trabajadoras domésticas. Así mismo mujeres de niveles educativos altos que ante la falta de oportunidades en el país de origen, migran en busca de trabajo a otros países para desempeñarse en trabajos domésticos.

En este sentido encontramos que hay nula regulación interna en cuanto protección a la trabajadora doméstica migrante, por lo que se espera que con la ratificación del convenio se tomen medidas para dar aplicación efectiva a este mandato. Por otro lado aunque de alguna manera como ya se afirmó, nuestra legislación prevé una regulación para las trabajadoras domésticas similar a la de los trabajadores asalariados, sin embargo, no es del todo idéntica en tanto para estos trabajadores y trabajadoras se les discrimina en principio en dos aspectos puntuales:

Uno con relación al no pago de primas de servicio, justificado en la Sentencia C51 de 1995, y bajo la argumentación de que los hogares no son unidades económicamente productivas que generen utilidades y que en este sentido el trabajador o la trabajadora doméstica no tiene por qué percibir primas de servicio.

La prima de servicios fue creada por el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo que establece que: (…) 1. Toda empresa de carácter permanente está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, excepto a los ocasionales o transitorios, como prestación especial, una prima de servicios, así: (…) 2. Esta prima de servicios sustituye la participación de utilidades y la prima de beneficios que estableció la legislación anterior.

En este sentido el argumento para negarle la prima de servicios a las empleadas del servicio doméstico radica en que la norma es clara en referirse exclusivamente a las empresas, y es clara en afirmar que la prima de servicios corresponde a la participación del trabajador en las utilidades de la empresa.

Al respecto la pregunta que se hacen las trabajadoras domésticas, es: “acaso el trabajo nuestro vale menos que el de un trabajador vinculado a una empresa?, por qué?, si incluso es a nosotras, a las que nunca nos pagan recargos por trabajo extra o nocturno? acaso no somos nosotras las que criamos sus hijos mientras ellos hacen su fortuna?”.

Con relación a esta discriminación que se hace solo para el caso de las trabajadoras domésticas, es evidente que no se le da cumplimiento al mandato que establece que, a trabajo de igual valor, salario de igual valor, en tanto, a otras mujeres con labores análogas como lo son las trabajadoras y trabajadores de servicios generales que trabajan con personas jurídicas, sí se les paga primas de servicios. En este sentido habría que revaluar el concepto de que el hogar no es una unidad económicamente productiva, en tanto es la trabajadora doméstica la que permite que ese padre – madre de familia pueda producir al interior de las empresas. Entonces indirectamente la trabajadora doméstica aporta su fuerza de trabajo en aras de generar utilidades a unidades económicas como son las empresas en donde trabajan los empleadores.

El segundo aspecto en el que se discrimina a la trabajadora doméstica para menoscabar o reconocer derechos laborales por debajo de los derechos de cualquier trabajador asalariado, es en la jornada máxima para trabajadoras internas, toda vez que de acuerdo a la Sentencia C 372 de 1998, se considera necesario

pagar horas extras sólo cuando la jornada exceda 10 horas, situación aberrante que de entrada devela una violación al artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, el cual establece el derecho a la igualdad.

Son las trabajadoras domésticas internas las que están expuestas a un gran sin número de violaciones, dada su relación de dependencia con el hogar y la dificultad para poner en conocimiento de las autoridades competentes las distintas violaciones a derechos, esto sin tener en cuenta que es el trabajo doméstico interno el que se instituye como el más duro de todas las modalidades en las que se prestan este servicio, toda vez que deben cumplir con su labor hasta que llegue el último integrante de la casa a dormir.

En este sentido observamos como para el caso colombiano la normatividad resulta desfavorable y discriminatoria para las mujeres que se desempeñan como trabajadoras domésticas, sin embargo este no es un caso aislado en el mundo, esta práctica obedece según informe de OIT sobre legislación y prácticas del trabajo doméstico a factores que "contribuyen al bajo valor y estatus del trabajo doméstico por las cuales esta labor se encuentra "infravalorado, mal remunerado, desprotegido y mal reglamentado" (OIT, 2009). Una de estas razones es la similitud existente entre el trabajo doméstico remunerado y el trabajo en el hogar no remunerado que realizan las mujeres en sus propios hogares en forma de tareas de la casa y cuidado de los miembros del hogar. Generalmente, los trabajadores domésticos no son hombres dedicados al sustento de su familia sino, en su inmensa mayoría, mujeres (quienes pueden ser el principal sustento para la misma) y, en muchos países, trabajadores infantiles. Además, estos trabajadores frecuentemente pertenecen a comunidades históricamente desaventajadas y repudiadas, como grupos pertenecientes a minorías étnicas e inmigrantes. Por lo tanto, estos grupos son particularmente vulnerables a la discriminación en cuanto a sus condiciones de empleo y trabajo. Todos estos factores contribuyen a una situación de infravaloración de las trabajadoras domésticas en términos pecuniarios, tal como se ve reflejado en los bajos sueldos percibidos. Asimismo, está infravalorado en

términos sociales, en cuanto a que su valor económico y social no es adecuadamente reconocido, entre otros, por el Estado y los ciudadanos."[9]

RETOS DE LA INSPECCIÓN LABORAL A HOGARES, UNA TAREA PENDIENTE

El convenio 189 en el artículo 17 establece que se "formulen y pongan en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico en conformidad con la legislación nacional. Con respecto a las medidas en materia de inspección del trabajo, el Convenio estipula que en cuanto sea compatible con la legislación nacional, en esas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso de inspectores al domicilio del hogar, en la disposición correspondiente se precisa que éstos deben asegurar el debido respeto a la privacidad del hogar.

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

La Recomendación 201 preconiza medidas de sensibilización y el suministro de información sobre la legislación y los mecanismos de queja con respecto al cumplimiento, incluidas la investigación de las quejas, la iniciación de acciones judiciales, la asistencia a las víctimas y el acceso de los inspectores al lugar de trabajo (párrafos 7, 19 b), 21 y 24)[10].

[9] Trabajo doméstico nota de información N. 3, Organización Internacional del Trabajo, medición del valor económico y social del trabajo doméstico.

[10] Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos Convenio 189 y Recomendación 201 en pocas palabras, p. 13 y 14.

En la práctica, lo cierto es que la inspección laboral a hogares actualmente es insuficiente y casi inexistente, esto dificulta el control por parte de las autoridades a empleadores y la protección efectiva de derechos a los trabajadores y trabajadoras domésticos. Se espera que con la ratificación del Convenio 189, el sistema de inspección laboral en cabeza del Ministerio del Trabajo, cumpla con su obligación de inspeccionar para verificar el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social en este grupo de trabajadores/as, pues en el año 2011 solo se realizaron cinco (5) inspecciones laborales a este sector en todo el territorio nacional, para un total de 742.000 trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en la categoría de empleado doméstico[11], número ínfimo de inspecciones para el total de trabajadores que laboran en esta categoría, mientras que en otros sectores como el comercio se realizaron en el mismo año 4.473 inspecciones.

Figura 5. Visitas por actividad económica.

VISITAS DE CARÁCTER GENERAL POR ACTIVIDAD ECONOMICA 2011

DIRECCION TERRITORIAL	Agricola	Pecuaria	Minas (Agricola y Pecuaria)	Pesca	Explotación de minas y canteras	Industrias manufactureras	Suministros de electricidad, gas y agua	Construcción	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	Hoteles y restaurantes	Transporte, Almacenamiento y comunicaciones	Intermediación financiera	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Administracion publica y defensa, Seguridad Social de afiliacion obligatoria	Educación	Servicios Sociales Otras actividades de servicios comunitarios	sociales y personales	Hogares privados con servicio domestico	Organizaciones y	agrupamientos total visitas de caracter General
AMAZONAS	0	0	0	1	0	1	0	0	31	9	1	0	0	0	0	1		0		44
ANTIOQUIA	10	2	1	0	7	55	2	31	133	72	59	3	10	2	7	38		0		517
ARAUCA	0	0	0	0	0	1	0	3	21	9	10	0	3	0	0	0		0		53
ATLANTICO	12	1	0	0	0	26	3	7	69	6	14	6	2	1	41	40		0		254
BARRANCABERMEJA	0	0	0	0	0	0	0	22	50	0	15	0	0	0	0	0		0		107
BOLIVAR	0	0	0	0	1	9	1	10	71	20	3	2	3	0	4	12		0		149
BOYACA	0	0	0	0	49	8	2	2	36	63	3	2	3	1	8	20		0		199
CALDAS	0	0	1	0	6	6	5	24	43	11	8	0	1	4	0	1		0		145
CAQUETA	1	0	1	0	0	0	1	5	165	21	5	0	0	1	1	10		0		214
CASANARE	0	0	0	0	0	2	1	0	36	22	3	1	1	1	3	3		0		77
CAUCA	2	0	0	0	10	23	9	13	188	91	23	12	11	10	26	111		3		587
CESAR	4	0	6	3	7	11	2	4	267	21	11	3	11	9	5	21		0		409
CHOCO	0	0	0	1	13	0	0	5	178	24	2	0	0	0	0	8		0		245
CORDOBA	3	0	1	0	3	6	10	17	287	53	26	3	5	1	5	26		0		458
CUNDINAMARCA	11	2	0	1	68	42	8	4	25	11	30	12	54	3	8	24		0		474
GUAJIRA	0	0	1	0	3	0	1	16	219	25	8	1	0	6	15	8		0		324
HUILA	0	0	0	0	1	9	4	12	84	28	4	0	2	1	2	21		0		202
MAGDALENA	42	4	0	0	2	5	5	13	305	54	37	1	12	4	13	31		0		563
META	3	0	0	0	22	0	0	1	150	4	11	0	0	0	0	0		0		192
NARIÑO	0	0	0	0	2	3	1	3	79	16	8	2	2	10	5	15		1		154
NORTE DE SANTANDER	3	0	0	0	47	4	0	3	62	2	24	0	0	0	1	9		0		159
PUTUMAYO	2	0	0	0	1	0	7	5	87	13	23	6	0	2	5	18		0		186
QUINDIO	15	3	0	0	0	4	0	4	65	55	11	0	0	0	1	5		0		171
RISARALDA	21	0	0	0	7	32	1	19	148	94	14	3	0	0	3	10		1		446
SAN ANDRES	0	0	0	0	0	0	0	1	17	9	4	1	1	1	0	1		0		39
SANTANDER	18	0	1	0	31	60	7	27	111	59	3	13	5	3	4	25		0		451
SUCRE	5	1	1	1	1	2	5	16	245	36	12	2	2	1	7	34		0		389
TOLIMA	4	2	3	0	0	37	10	20	529	125	16	21	0	3	8	43		0		884
URABA	49	0	0	0	0	1	0	0	43	4	1	0	1	0	1	8		0		123
VALLE	7	1	2	0	22	276	2	27	729	56	56	12	25	10	25	44		0		1394
Total general	**212**	**16**	**18**	**7**	**303**	**623**	**87**	**314**	**4.473**	**1.013**	**445**	**106**	**154**	**74**	**198**	**587**		**5**		**9.609**

[11] DANE, Trimestre Julio – Septiembre del 2012.

REIVINDICACIONES PENDIENTES DE LOS COLECTIVOS DE MUJERES TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

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

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

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

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA POBLACIÓN AFROCOLOMBIANA DE MEDELLÍN

Antes de mencionar algunas de las principales características de las mujeres afrodescendientes que trabajan en el servicio doméstico en la ciudad de Medellín, es importante precisar qué se entiende por comunidades afrocolombianas y recordar algunas de las características socioeconómicas generales de la población afrocolombiana que vive en ésta ciudad.

Las familias afrocolombianas según la ley 70 del 93, art. 2º son "el conjunto de familias de ascendencia afrocolombiana que poseen una cultura propia, comparten una historia y tienen sus propias tradiciones y costumbres dentro de la región campo-poblado, que revelan y conservan conciencia de identidad que las distinguen de otros grupos étnicos"[12]

El total de población que tiene la ciudad de Medellín es de 2.368.282 habitantes[13], pero establecer el número exacto de población afrocolombiana que habita en ésta ciudad ha resultado ser una tarea dispendiosa, máxime si se recuerda que el censo nacional de 2005 incluyo una pregunta de autoreconocimiento racial que resulto ser muy ambigua. Sin embargo hoy se cuenta con una aproximación del número de personas afrocolombianas que viven en la ciudad, gracias a un diagnóstico que realizó la Alcaldía de Medellín durante el año 2010, en convenio con la Corporación CON-VIVAMOS en donde se logró la caracterización socioeconómica de este grupo poblacional.

Este diagnóstico se realizó por manzanas de familias y número de integrantes por vivienda, desde donde se tiene que el total de la población afrocolombiana que reside en Medellín es de 236.222, de los cuales se identificaron como afrocolombianos 44,91% y afrocolombianas 55,09%.

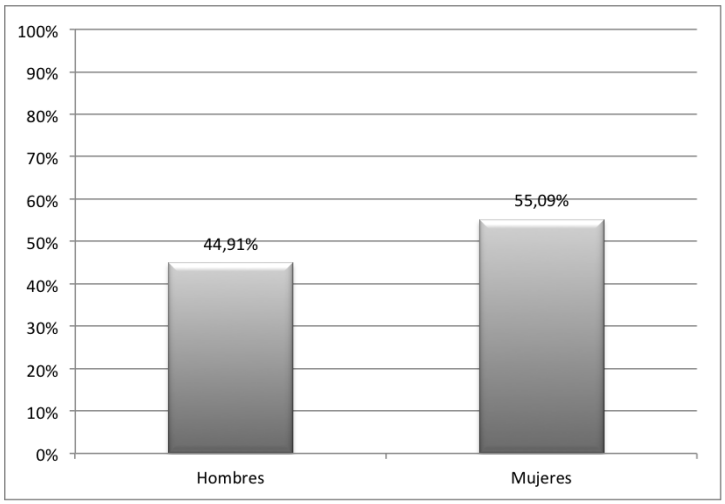
[12] Ley 70 de 1993 (agosto 27). Diario Oficial No. 41.013, de 31 de agosto de 1993. Por el cual se desarrolla el artículo transitorio 55 de la Constitución Política. Congreso de Colombia.

[13] Datos obtenidos de la Encuesta de Calidad de vida 2011.

Para el proceso de estimación de la población afrocolombiana en Medellín, se utilizó la información obtenida por comunas de la existente encuesta de caracterización afro, a la cual se le agregó información del DANE, de la encuesta de calidad de vida Municipal 2009, proyectada a 2010 y la información real de las manzanas, que maneja las Subsecretaria de Catastro de Medellín a febrero de 2011. Con esta información compilada se procederá a estimar hogares por manzanas y hacer los calculos para la ciudad.

Esta estimación se brinda como un primer acercamiento al verdadero tamaño de la población afro en Medellín, la cual debe ser actualizada posteriormente. Se aclara que el propósito central de esta caracterización es presentar la situación socioeconómica y política de la comunidad afrocolombiana. El siguiente ejercicio de estimar el volumen poblacional requiere otra metodología, es un producto adicional que el equipo de trabajo realizó para tener un panorama demográfico más amplio.

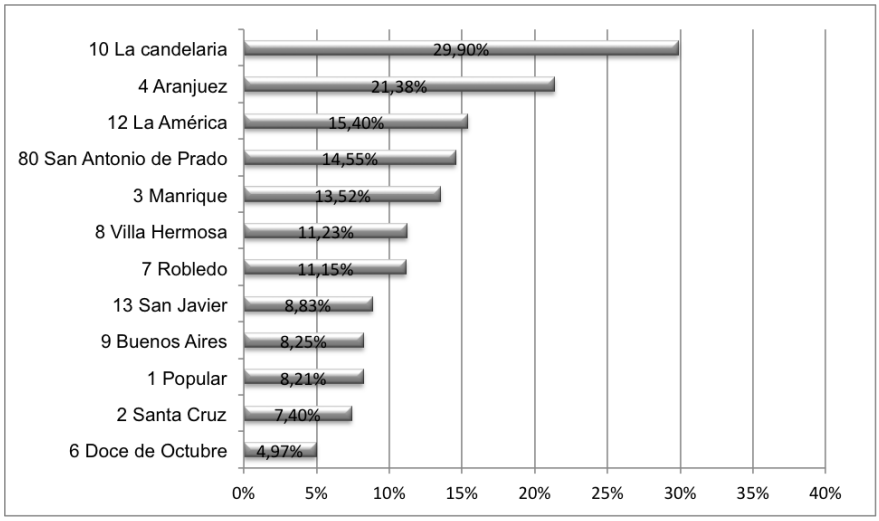
Figura 6. Distribución por sexo de la comunidad afro



Este resultado es muy similar al de la encuesta de calidad de vida 2009 en Medellín, donde hubo una estimación mayoritaria femenina con un 54,6%.

De acuerdo a los datos recogidos, en esta caracterización demográfica las comunas en donde se ha estimado mayor población afro en la ciudad son las siguientes:

Figura 7. Distribución población afro por comunas



INDICADORES DE LAS CONDICIONES DE VIDA EN HOGARES[14]

Utilizamos la metodología de las Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) del DANE para captar la cantidad relativa de hogares que tienen carencia en bienes y servicios que la sociedad considera como “básicos”, “esenciales” o “indispensables”, lo cual es útil para hacer una primera aproximación sintética de las privaciones actuales de la comunidad negra, afrocolombiana en la ciudad y una identificación del nivel de pobreza. Este indicador se convierte en línea base de políticas públicas en la mejora de las condiciones de vida de la comunidad afrocolombiana en Medellín, y su evolución se puede monitorear para lograr ver la incidencia de políticas, planes, programas y proyectos públicos y privados.

El cálculo del índice del NBI tiene en cuenta las siguientes necesidades:

1. Hogares en viviendas inadecuadas.

2. Hogares en viviendas sin servicios básicos.

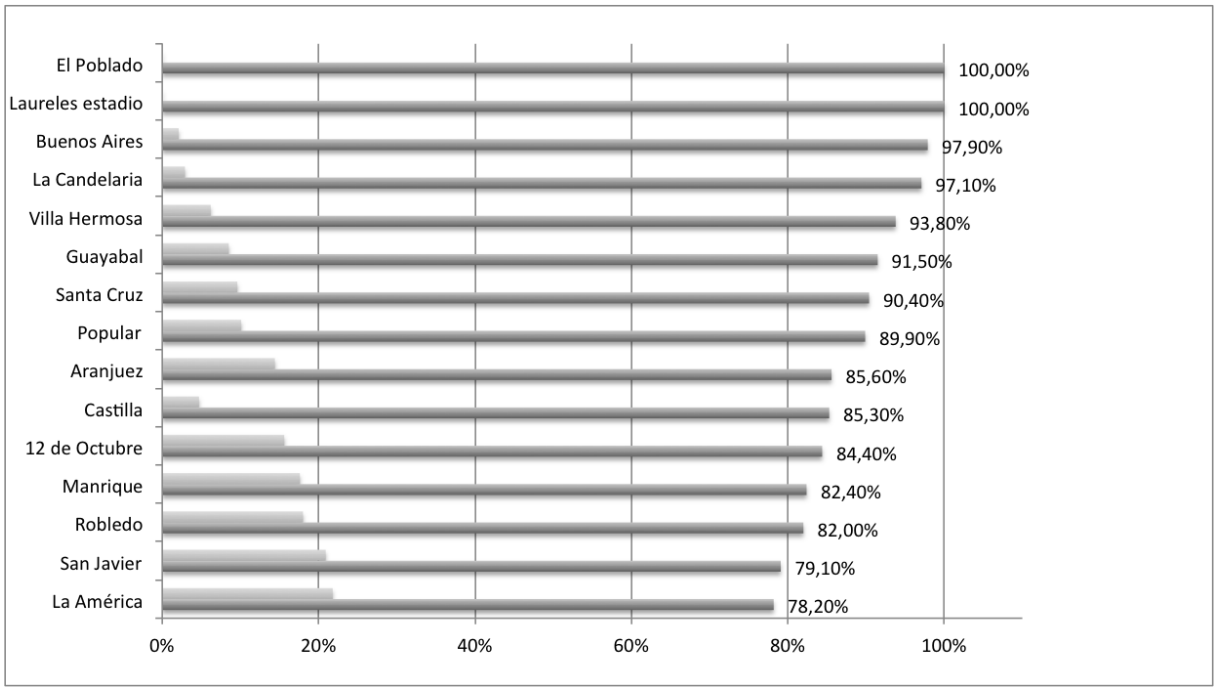
[14] Condiciones de vida de la población negra, afrocolombiana, palenquera y raizal en Medellín, caracterización demográfica, desarrollo humano y derechos humanos 2010, Corporación CONVIVAMOS – Alcaldía de Medellín, pg. 92, 93.

3. Hogares en hacinamiento crítico: grupo de personas que habitan en una vivienda con más de tres (3) personas por cuarto.

4. Dependencia económica: hogares con más de tres (3) personas por miembro ocupado (trabajando) y cabeza de hogar con menos de tres (3) años de escolaridad.

5. Hogares con ausentismo escolar: niños y niñas entre 7 y 11 años que no asisten a la escuela.

Figura 8. Necesidades Básicas Insatisfechas de acuerdo a la Comuna.



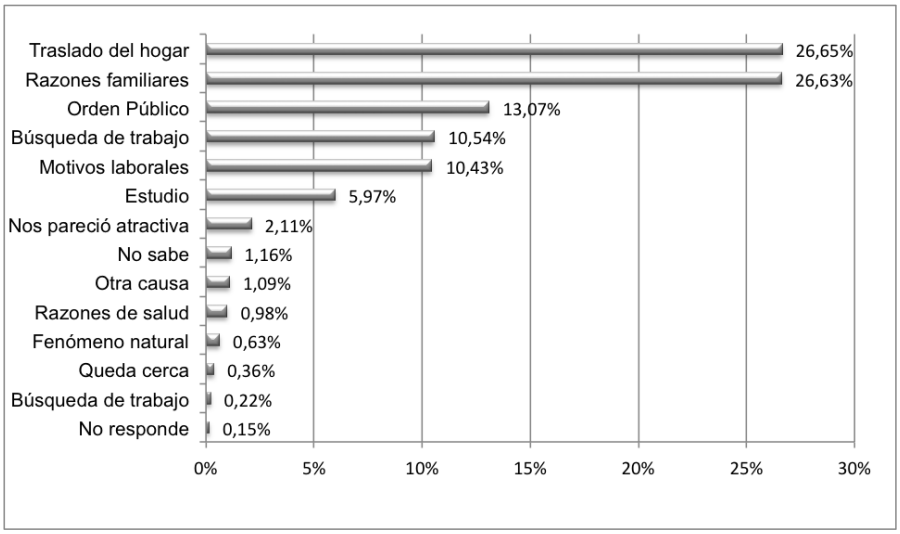
Podemos ver que en la actualidad, en promedio, en un 12,2% de los hogares afrocolombianos en Medellín existe por lo menos una de las necesidades insatisfechas. Hay comunas en donde ese porcentaje es mayor como el caso de La América, San Javier y Robledo (registros por encima del 18%). Este dato es similar al 12,33% proyectado por el DANE para los hogares ubicados en la cabecera de Medellín para el 2010. Tal como vemos a continuación, en el área rural este NBI es mayor: para San Antonio de Prado (32%) y en Altavista (15%). En este caso, superior al proyectado DANE para zona rural, calculado en 18,28%.

A su vez, cuando los hogares presentan dos (2) o más necesidades básicas insatisfechas se consideran en situación de miseria.

Migración

Los datos de la encuenta de calidad de vida 2011 muestra que gran parte de la población que habitan en la ciudad de Medellín, vienen de otros territorios por diversos factores entre los que se destacan: traslado del hogar 26,65%, razones familiares 26,63%, orden público 13,07%, búsqueda de trabajo 10,54% y motivos laborales 10,43%. Sin embargo no contempla registros especificos por grupo poblacional sobre factores de migración de la población afrocolombiana.

Figura 9. Causas por las que se vinieron a vivir a Medellín.



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida. Medellín 2011 Expandida

Si bien la encuesta de calidad de vida no contempla datos que den cuenta del fenómeno específico de migración por grupo poblacional étnico, estudios realizados por Wade muestran que a lo largo de la historia ha sido característico el desplazamiento de hombres y mujeres afrocolombianas hacia las principales ciudades en busca de mejorar sus niveles de calidad de vida (Wade, 2005). Sin embargo para el caso de la población afrocolombiana en Medellín, como lo registra

la encuesta ya citada, la realidad de pobreza persiste estando la concentración de ésta población en los estratos socioeconómicos clasificados como bajo bajo, bajo y medio bajo.[15]

Figura 10. Personas por estrato socioeconómco de la vivienda según el grupo étnico[16]

	PERSONAS		**PERTENECE O SE CONSIDERA:**					
Estrato de la vivienda	Total	%	Indígena	Negro(a), mulato, afrocolombiano, afrodescendiente	Mestizo	Blanco	Raizal	No sabe/No responde
Bajo Bajo	298.851	12,62	395	17.213	239.726	34.979	33	6.506
Bajo	877.037	37,03	1.002	20.577	727.388	110.160	443	17.469
Medio Bajo	701.963	29,64	300	10.207	566.769	113.655	220	10.812
Medio	235.822	9,96	179	1.431	180.007	51.368		2.837
Medio Alto	161.467	6,82		620	114.752	43.623	45	2.427
Alto	93.142	3,93		319	60.942	31.731		150
TOTAL	**2.368.282**	**100,00**	**1876**	**50.367**	**1.889.584**	**385.516**	**741**	**40.201**
%	100,00		8,00%	2,13	79,79	16	0,03	1,70

No todas las personas afrocolombianas que viven en la ciudad de Medellín vienen de otros territorios, sin embargo quienes migran hacia esta ciudad en busca de mejores condiciones de vida o de un empleo, muchas veces no logran cristalizarlo debido a que la oferta laboral que brinda este territorio a las personas afrocolombianas en su mayoría es de trabajo no calificado.

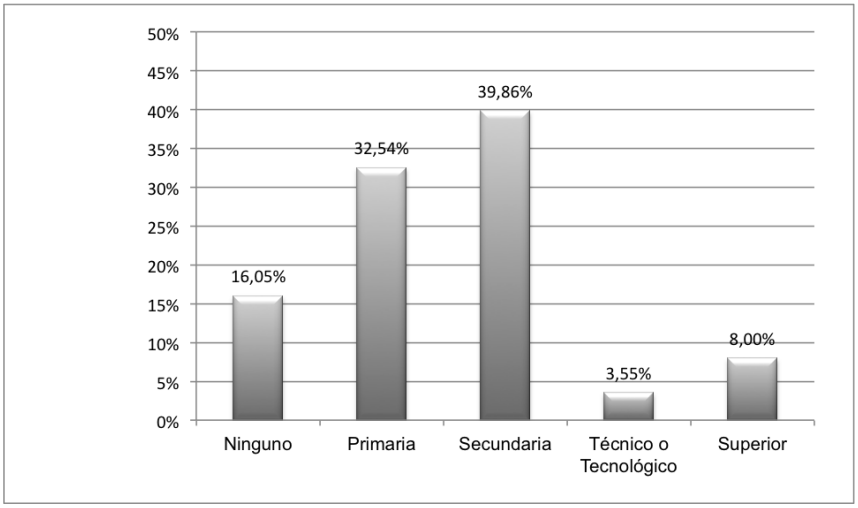
[15] Al respecto un estudio reciente muestra como la población afrodescendiente que laboran como independientes e informal, se encuentra ubicadas en las comunas de estrato socioeconómicamente 1, 2 y 3.

[16] Fuente: Encuesta de Calidad de Vida. Medellín 2011.

Escolaridad:

Este es un indicador que no se puede perder de vista en tanto el acceso al trabajo encuentra como obstáculo los bajos niveles educativos de esta población, al respecto según datos tomados de la caracterización de la Alcaldía de Medellín – Convivamos, muestran que el 16.05% son analfabetas, el 32.54% han realizados estudios de primaria, el 39.86% han finalizado la secundaria y solo el 11.55% han participado de estudios técnicos o superiores.[17] Estos datos indican una vez más la desventaja social en que se encuentra la población afro en cuanto a posibilidades de acceso al mercado laboral local.

Figura 11. Nivel educativo de población afro



[17] Alcaldía de Medellín – Convivamos. Condiciones de vida de la población negra, afrocolombiana, palenquera y raizal en Medellín. Caracterización sociodemográfica, desarrollo humano y derechos humanos 2010. 2011

Figura 12. Edad de dependencia económica de acuerdo al nivel educativo

edad dependencia		Nivel educativo					Total Ninguno
		Ninguno	Primaria	Secundaria	Técnico o tecnólogo	Superior	
de 0 a 14 años	n	2721	2835	1073	14	26	6669
	%	40,8	42,5	16,1	,2	,4	100,0%
15 a 65 años	n	557	3825	7290	737	1588	13997
	%	4,0	27,3	52,1	5,3	11,3	100,0%
Más de 65 años	n	215	372	151	17	35	790
	%	27,2	47,1	19,1	2,2	4,4	100,0%
Total	n	3493	7032	8514	768	1649	21456
	%	16,3%	32,8	39,7	3,6	7,7	100,0

En cuanto a edad de dependencia por nivel educativo, se encuentra que de 15 a 65 años, un 4% de la población no tiene estudios, equivalente a la tasa de analfabetismo en edad productiva relativamente mayor que la general para Medellín que es de 3,2%. También llama la atención que un 27,2% de la población mayor de 65 años no tiene estudios, los bajos niveles de educación técnica, tecnológica y superior.

Trabajo

Según datos de encuesta de calidad de vida Medellín 2011, la población afrodescendiente en edad de trabajar es de 39.342, de los cuales 27.742 son mujeres, de estas 8.963 son mujeres económicamente activa.

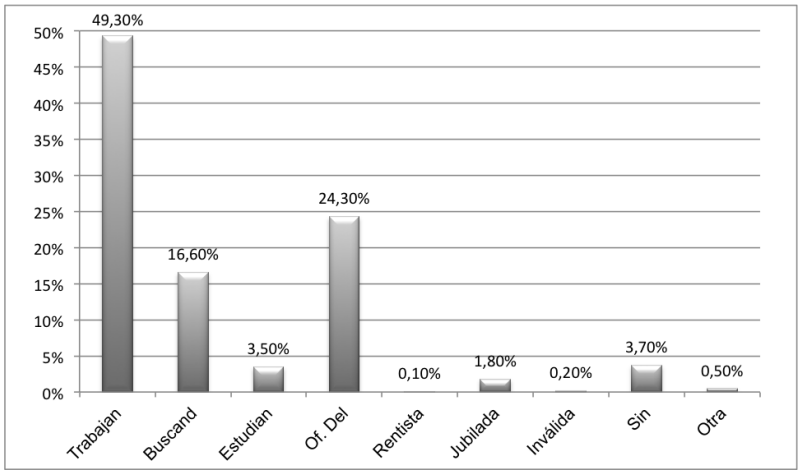
Figura 13. Población en edad de trabajar

TOTAL HOMBRES Y MUJERES AFRODESCENDIENTES		MUJERES
Población total	51108	27742
Población en edad de trabajar	39342	21858
Población económicamente activa	19381	8963
Población económicamente inactiva	19961	12895
% PET	76,98%	78,79%

Tasa global de participación	49,26%	41,01%
Desempleados	2229	1033
Tasa de desempleo	5,67%	11,53%
Ocupados	17152	7930
Tasa de ocupación	43,60%	36,28%

Aproximadamente el 50% de las madres de un hogar afro están trabajando, un 24,3% haciendo solo labores del hogar y un 16,6% buscando trabajo. Destaquemos un 24.3% de ellas haciendo oficios caseros, un escaso 3.5% están estudiando y un 16,6% están buscando trabajo.[18]

Figura 14. Principal actividad de la madre durante el último mes.

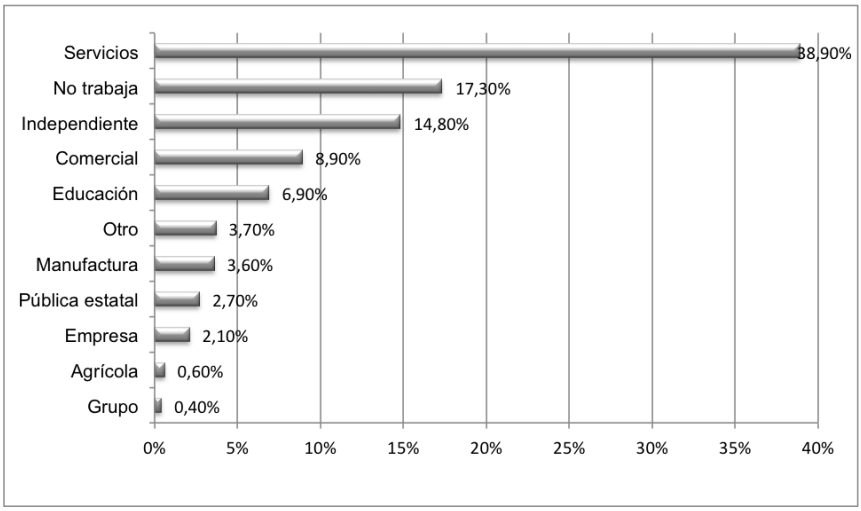


Estudios recientes muestran cómo este grupo poblacional presenta déficit en el cumplimiento de las condiciones mínimas de calidad de trabajo decente y están en su mayoría vinculados a actividades que no sólo requieren de mayor esfuerzo físico, sino que son mal remunerados. Igualmente se muestra que los trabajadores tanto asalariados, independientes e informales, e incluso el trabajador infantil, se desempeñan principalmente como obreros y un porcentaje bastante alto de mujeres como empleadas domésticas. (Correa, 2011).

18 Condiciones de vida de la población negra, afrocolombiana, palenquera y raizal en Medellín, caracterización demográfica, desarrollo humano y derechos humanos 2010, Corporación CONVIVAMOS – Alcaldía de Medellín, pg.84.

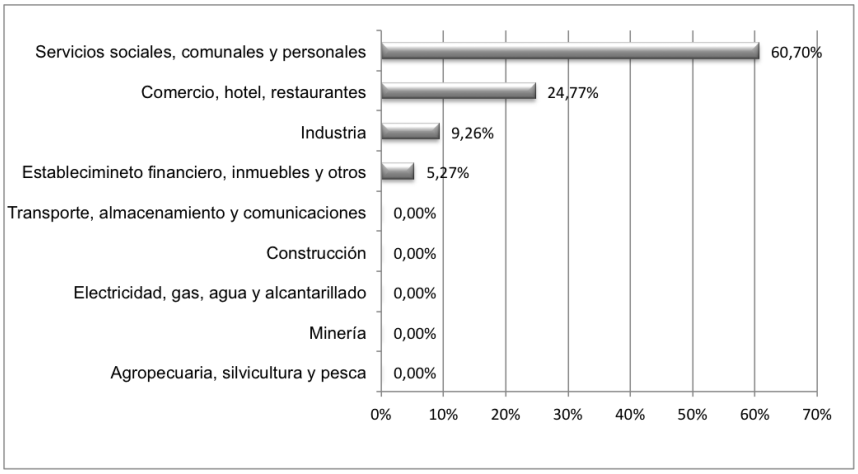
Al respecto la caracterización demográfica, desarrollo humano y derechos humanos 2010, realizado por la Corporación CONVIVAMOS y la Alcaldía de Medellín, visibiliza que la actividad económica mayoritaria de la empresa o negocio donde trabaja el jefe del hogar afrocolombiano en Medellín, fue la empresa de servicios, con un 38,9%, 14,8% expresó trabajar de manera independiente y un 8,9% en una empresa comercial. 17,3% manifestó no tener ningún trabajo. La docencia es una labor realizada por un 7% de la cabeza de hogar.

Figura 15. Actividad económica de empresa o negocio donde trabaja el jefe de hogar.



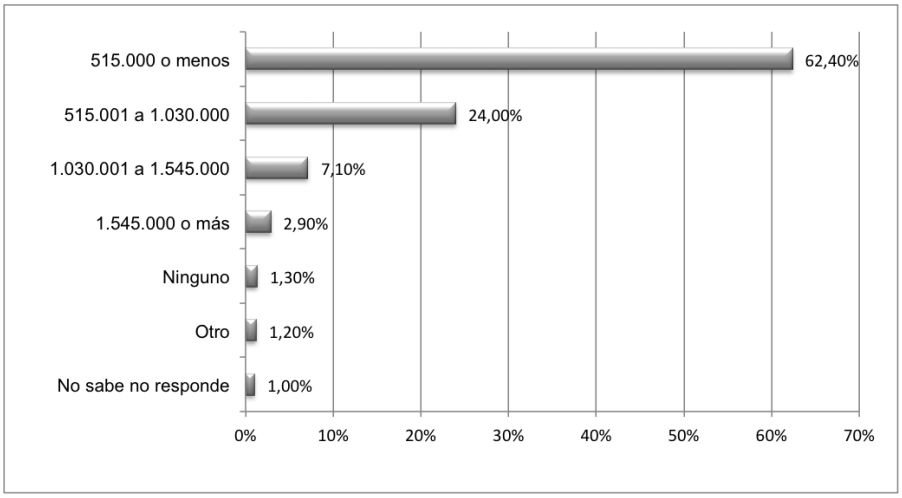
Por otro lado si analizamos por rama o actividad económica encontramos que el 60,70% de las mujeres afrocolombianas en Medellín, se encuentran trabajando en servicios sociales, comunales y personales, seguido de un 24,77% que se ubican en el comercio, hoteles, restaurantes.

Figura 16. Mujeres ocupadas por rama de actividad económica.



En cuanto a los ingresos mensuales por hogar, se observa que un 62,4% de ellos recibe un salario mínimo o inferior, otro 24% gana entre 1 y 2 salarios mínimos; con lo que el 86,4% de la población gana 2 salarios mínimos o menos para el sustento del grupo familiar.

Figura 17. Ingresos mensuales aproximados del hogar afro en Medellín.



Sin embargo pese a los datos que se registra en las estadísticas municipales y a los estudios que vienen realizando desde las diferentes organizaciones de la ciudad para visibilizar las condiciones socioeconómicas de este grupo poblacional, hasta

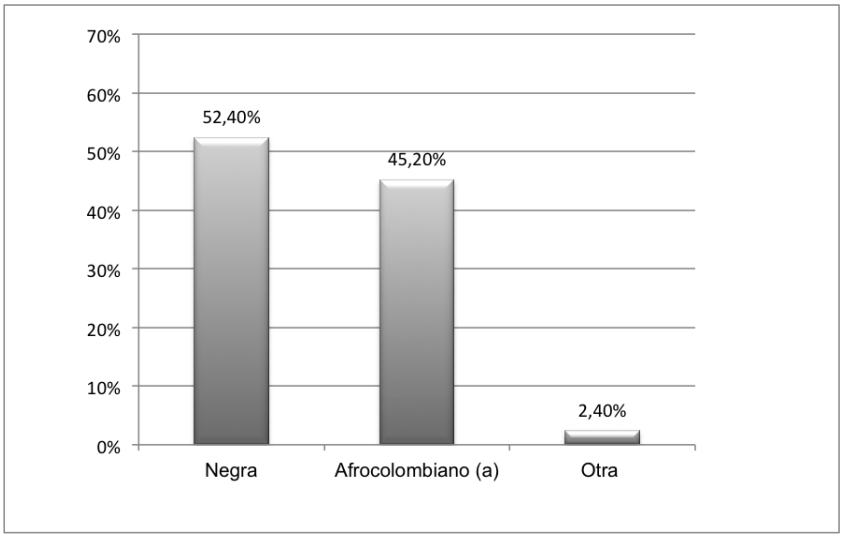
ahora se retoma el tema de indicadores de trabajo decente desde los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), específicamente para las mujeres afrocolombianas trabajadoras domésticas de Medellín.

La descripción de las condiciones laborales y de discriminación de las mujeres afrocolombianas que trabajan en el servicio doméstico que se presentan a continuación, se logró gracias a la participación de las organizaciones que investigan en tema afro en la ciudad y al grupo de mujeres quienes desde sus vivencias aportaron permanentemente en el proceso. Fueron las mujeres quienes durante la realización de este diagnóstico, se vincularon activamente en la creación y el fortalecimiento de un sindicato como estrategia para vincularse a las discusiones que a nivel local, nacional e internacional se hacen frente al trabajo doméstico e incidir así en la toman decisiones frente al tema.

CARACTERIZACIÓN DE LAS MUJERES AFROCOLOMBIANAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN MEDELLÍN

Las mujeres afrocolombianas trabajadoras del servicio domestico se autoreconocen en su gran mayoría como negras. El 52,4% de la población encuestada se identificaron como mujeres negras, seguido de quienes se identificaron como afrocolombianas un 45,2%. Sólo el 2,4% de las mujeres mencionó ser mestiza como se muestra en el cuadro de caracterización racial.

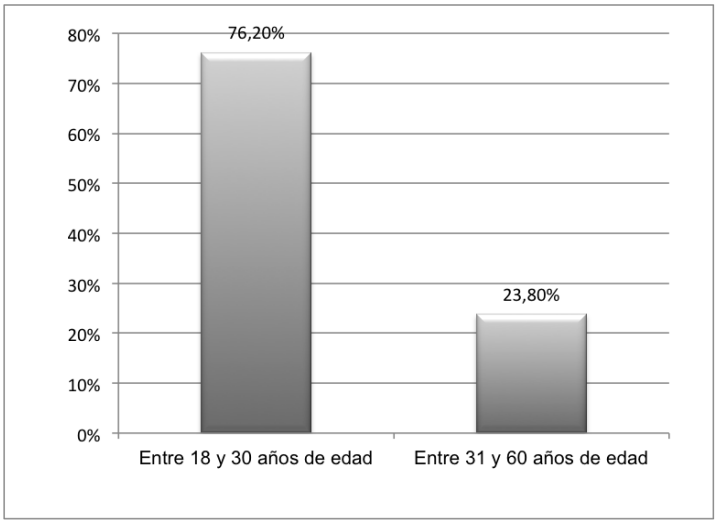
Figura 18. Caracterización racial



Si bien dentro del proceso del diagnóstico el fenotipo fue un criterio de selección de participantes en las encuestas, la identificación del 2,4% de las mujeres como mestizas, estuvo asociado al lugar de procedencia (Uraba), al lugar actual en donde se encuentra ubicada su vivienda en donde habitan un número significativo de población afro, así como a sus rasgos fenotípicos. Aunque la mayoría se identificó como mujeres negras, también aludían en su nombrarse a que se reconocían como personas que conservan tradiciones y cosmovisión de personas afrodescendientes.

En cuanto a las edades de las participantes se identificó que la mujer de menos edad que se desempeña como trabajadora doméstica es de 22 años y la de más edad de 58 años. El rango de mayor participación se encontraba entre los 31 y 60 años en un 76,2%; seguido del rango entre 18 y 30 años con un 23,8%.

Figura 19. Rango de edades.



Composición familiar

El 96,7% de las mujeres que participaron en el diagnóstico tienen hijos, como lo muestra la gráfica. Entre estos el 26,2 % tiene un solo hijo, el 33,3% tiene dos hijos. El 14,3% tiene tres hijos y el 23,8 tiene entre cuatro y cinco hijos.

Figura 20. Mujeres que tienen hijos.

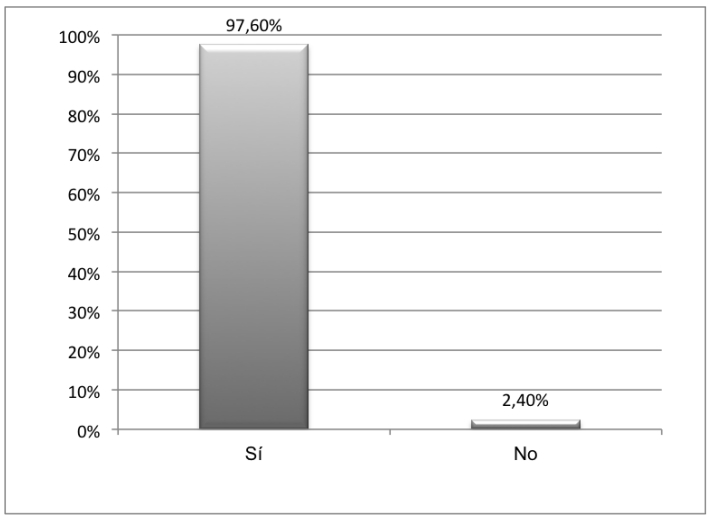
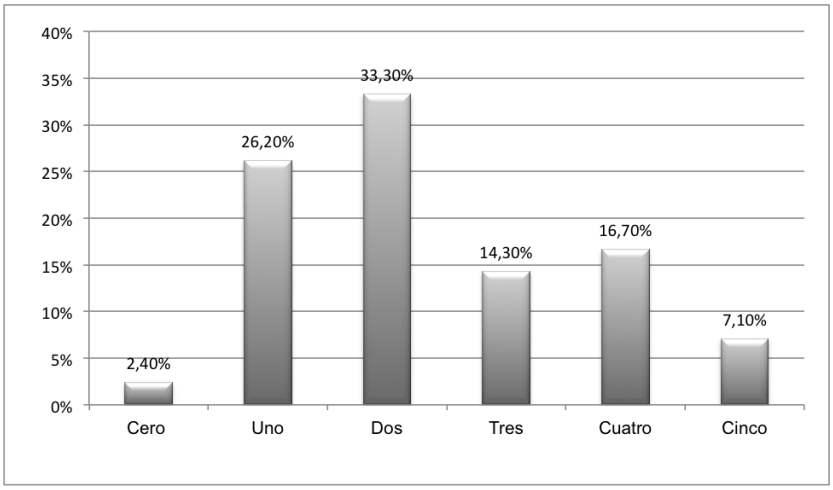
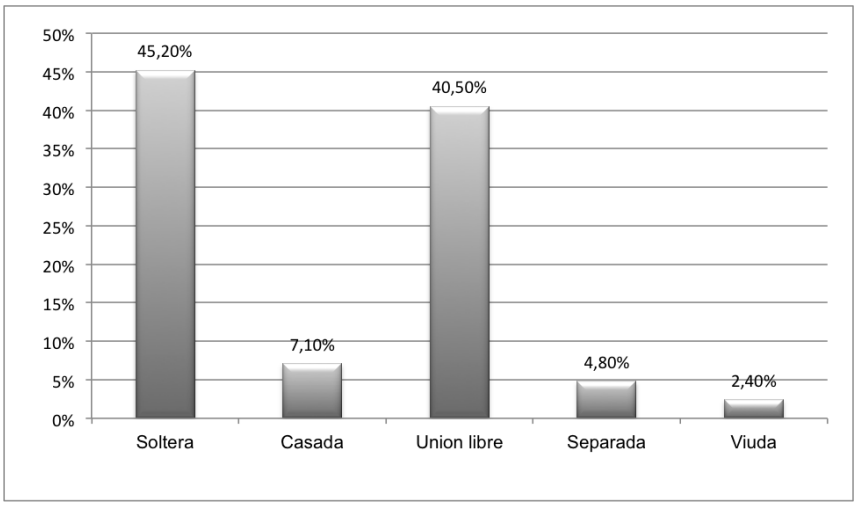


Figura 21. Número de hijos.



El estado civil que más predominó entre las encuestadas fue el de soltera en un 45,2% y un 40,5% estaban en unión libre. En menos medida participaron tres mujeres casadas (7,1%), dos separadas (4,8%) y una viuda (2,4%).

Figura 22. Estado civil.



Estos datos nos acercan a la hipótesis que un gran número de trabajadoras domésticas afrocolombianas en Medellín tiene como característica fundamental el ser madres cabeza de familia, toda vez que un 97,6% de las mujeres encuestadas

tienen por lo menos un hijo y un 52,2% son mujeres trabajadoras solteras, separadas y viudas.

En este sentido la caracterización demográfica realizada por la Corporación CONVIVAMOS y la Alcaldía de Medellín en cuanto al estado civil de la madre del hogar, en la población afrocolombiana en la ciudad de Medellín, se destaca que el 42,65% son madres solteras, seguido de la unión libre en un 38,81%, correspondiendo a la tipología monoparental materna, y predominando la unión libre en la relación de pareja.

Figura 23. Estado civil de la madre del hogar

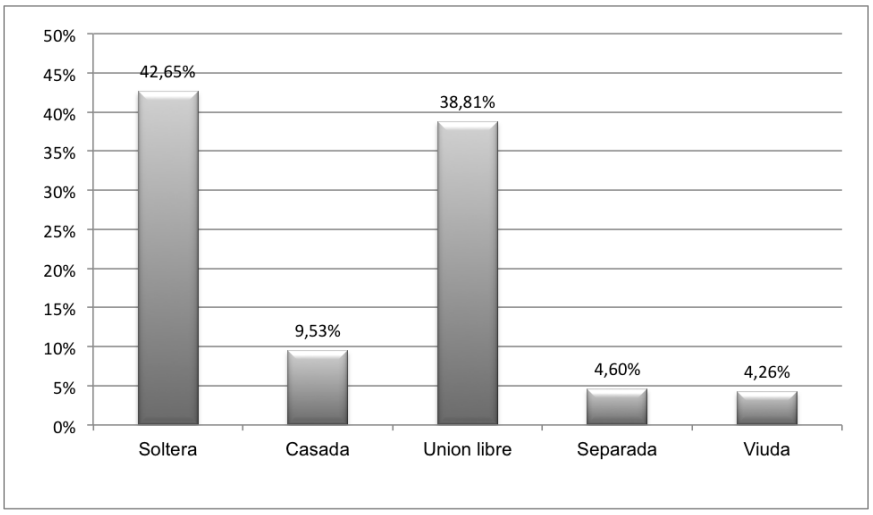
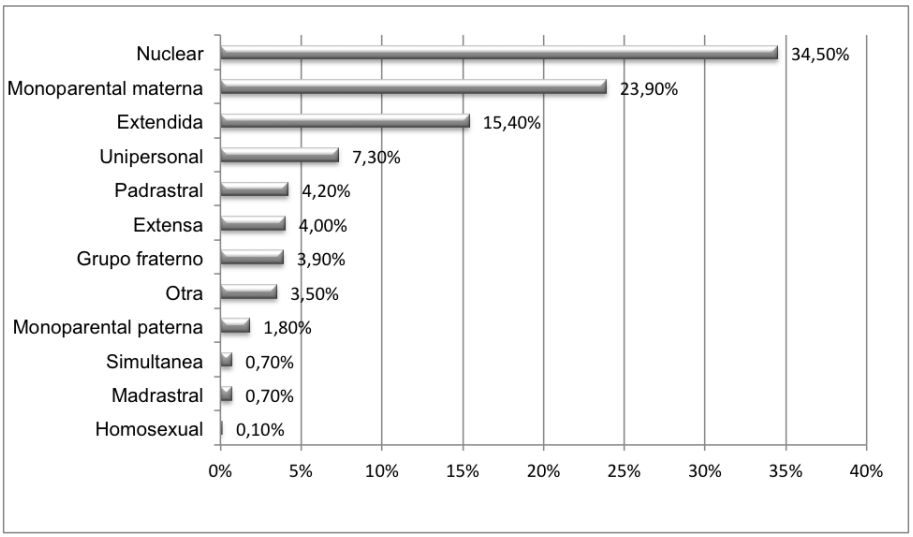


Figura 24. Tipología del hogar.



En cuanto la tipología del hogar, y para reafirmar el dato sobre el madresolterismo, un buen porcentaje de hogares corresponden a monoparentales maternos con un 23,9%; sin embargo en los hogares afro, un 34.5% la mayoría se constituye por familias nucleares. Adicionalmente se observan hogares extendidos, es decir, compuestos por madre, hijos y otros familiares, en un 15,4%.[19]

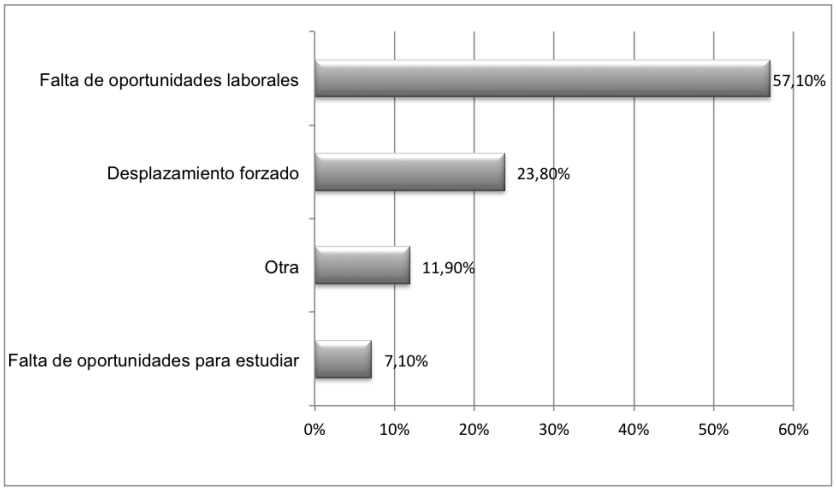
Las mujeres afrocolombianas que laboran en la ciudad de Medellín como trabajadoras domésticas, provienen en su mayoría de otros municipios.

El mayor número de estas mujeres son del departamento del Chocó, específicamente de lugares como: Quibdó, Pueblo Rico, Nóvita, Santa Barbará, Pizarro, Itsmina, Santa Rita, Tadó, Riosucio, Tutunendo y Plan de Raspadura. Sólo el 9,5% de las encuestadas nacieron en la ciudad de Medellín, 4,8% en Urabá y 2,4% en Cartago Valle.

Se encontró que las principales razones que han llevado a las mujeres afrocolombianas que hoy están en el trabajo doméstico a salir de sus lugares de origen hacia la ciudad de Medellín, es la falta de oportunidades laborales en un 57,1%, el desplazamiento forzado en un 23,8% y otras lo hacen buscando oportunidades para estudiar como lo es el 7,1%. Otro porcentaje de mujeres correspondiente al 11,9%, manifestaron que su motivación fueron otras razones.

[19] Condiciones de vida de la población negra, afrocolombiana, palenquera y raizal en Medellín, caracterización demográfica, desarrollo humano y derechos humanos 2010, Corporación CONVIVAMOS – Alcaldía de Medellín, pg.83.

Figura 25. Razones para vivir en Medellín.



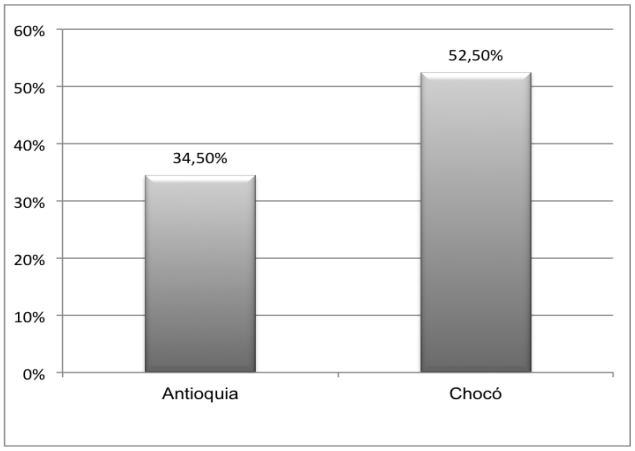
Al momento de indagar a algunas mujeres afrocolombianas por las otras razones que la han llevado a trasladarse de sus lugares de origen hacia Medellín a desempeñarse como trabajadora doméstica, mencionan que el trabajo que realizan en los hogares o casas de familia que las contratan, es menos duro que las labores de siembra, pesca y barequear oro que realizaban en sus lugares de origen.

El alto porcentaje de mujeres afrocolombianas que trabajan en el servicio doméstico están en la ciudad por falta de oportunidades laborales y desplazamiento forzado, este es un factor que incide directamente para que un alto porcentaje de estas mujeres habiten en los estratos socio económico más bajos de la ciudad, debido a que se ven en la necesidad de migrar de sus territorios hacia la ciudad en busca de una mejor vida. Esta categoría de migrante, que en las mujeres que se dedican al trabajo doméstico es del 64,3%, da cuenta de una problemática como es la creciente migración de la gente chocoana hacia la promesa de la ciudad de Medellín, mostrando que aún existen unos lazos de dependencia entre el departamento del Choco y Antioquia, se encuentran hoy más ligados que nunca por una serie de vínculos económicos, políticos y sociales caracterizados por una relación jerárquica de dependencia y dominación. (Wade, 1987, p. 34).

Según datos de la encuesta de calidad de vida 2011, de las 1.510 mujeres afrodescendientes encuestadas 34,5% provienen de municipios del departamento de

Antioquia y un 52,5% del Choco, de estas el 16,2% vinieron al municipio de Medellín en busca de oportunidades laborales.

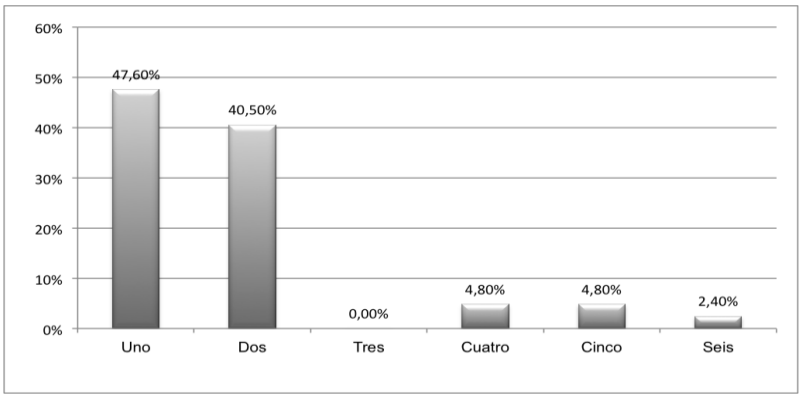
Figura 26. Mujeres que provienen de otros municipios



Pero el estar en la ciudad no les garantiza a las mujeres migrantes mejores niveles de vida, como lo muestra su ubicación en los estratos socioeconómicos más bajos. En el estrato 1 viven el 47,6% de las mujeres que laboran como trabajadoras domésticas y en el estrato 2 vive el 40,5%. Un 4,8% dijo vivir en estrato 4; el 4,8% en el estrato 5 y el 2,4% dijo que vivía en estrato socioeconómico 6.

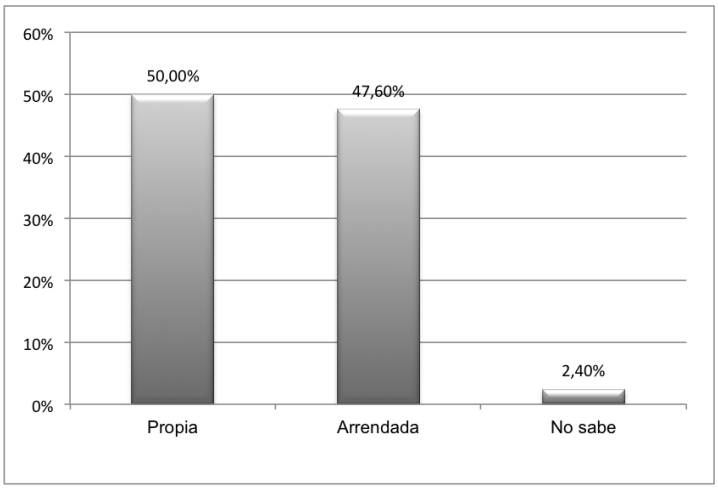
Sin embargo es necesario aclarar que las participantes se identificaron el estrato 4, 5 y 6 en la encuesta hacían alusión a sus lugares de trabajo, en donde laboran interna y los asumen como su hogar al no tener en donde permanecer en su día de descanso o al asumir la casa donde labora como su hogar permanente. Llama la atención que de las mujeres encuestadas ninguna viviera en estrato 3, situación que nos devela una vez más que las mujeres afros trabajadoras domésticas en la ciudad de Medellín se ubican en los estratos socioeconómicos más bajos como lo son los estratos 1 y 2.

Figura 27. Estrato socioeconómico de los hogares de mujeres trabajadoras domésticas afrocolombianas.



En cuanto a la tenencia de la vivienda, se encontró un gran porcentaje de las mujeres afrocolombianas que trabajan en servicio doméstico dijo vivir en casa propia con un 50,0% y el 47,6% viven en casa arrendada.

Figura 28. Tipo de vivienda en la que habitan.



Al conversar mas afondo con las mujeres, se identificó que muchas de ellas consideran casa propia cuando no pagan arriendo por estar viviendo con un pariente, amigo o "paisano"[20] con el que pasa los fines de semana o en su tiempo no laboral. Esta situación de asumir la casa en donde habita como propia es más

[20] Término común en las personas afrocolombiana, para referir a otra persona de su mismo territorio, la cual más que un amigo encierra una serie de símbolos de unidad, identidad y ayuda mutua.

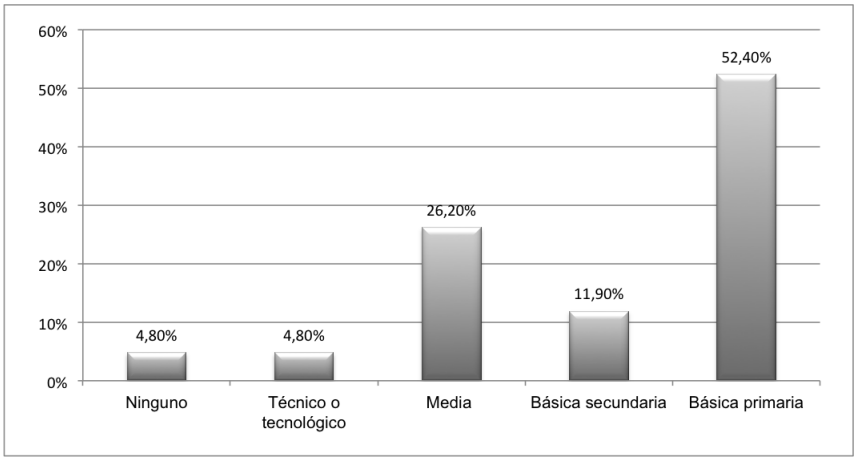
frecuente en las mujeres afrocolombianas que trabajan bajo la modalidad de internas o externas.

Por otro lado, se identificó que en la mayoría de los casos, la tenencia de la vivienda de las trabajadoras domésticas afrocolombianas obedece a procesos de reubicación por dos factores. El primero es la reubicación por desplazamiento, como fue el caso las participantes de Mirador de Calasanz, quienes manifestaron haber sufrido varios desplazamientos como por ejemplo de su lugar de nacimiento hacia la ciudad y de un barrio a otro por catástrofes naturales como incendios o deslizamientos. El segundo es la reubicación por megaproyectos de ciudad, a través de los cuales la administración pública asigna viviendas a aquellas familias que están viviendo en zonas consideradas de alto riesgo, como fue el caso de las mujeres afrocolombianas que viven en la ciudadela Nuevo Occidente.

Escolaridad:

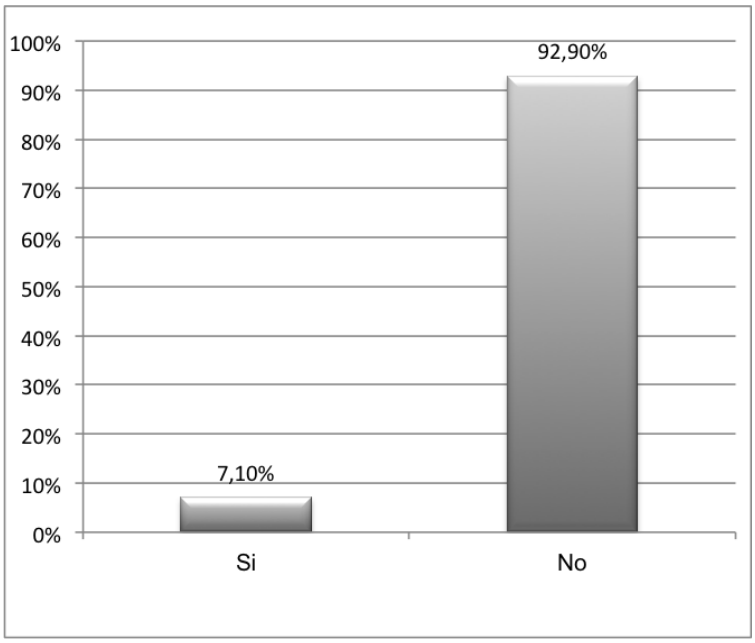
En cuanto a su nivel educativo, un porcentaje significativo correspondiente al 52,4% cuentan sólo con la básica primaria; seguido del 26,2% que tienen aprobada la media (grados 10° a 11°) y el 11,9% tienen la básica secundaria (grados de 6° a 9°). El 4,8% cuanta con una técnica o una tecnológica; el 4,8% no tiene ningún estudio.

Figura 29. Último grado de escolaridad



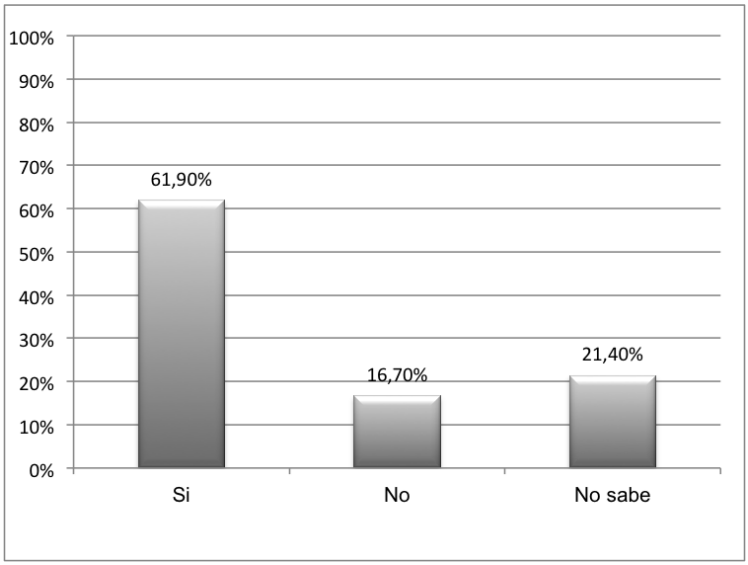
La gran mayoría el 92,9%, de las mujeres afrocolombianas que laboran en el trabajo doméstico en la ciudad de Medellín, no se encuentran en la actualidad estudiando. Las causas corresponden en su gran mayoría a que son madres cabeza de familia que sostienen el hogar y sus salarios no alcanzan para invertir en educación, por otro lado tiene que ver con que el trabajo doméstico es una labor que requiere tanto esfuerzo físico y tiempo que impiden tener espacios libres para dedicarlos al estudio, aunque las mujeres a partir de las entrevistas manifestaron reconocer la necesidad de estudiar para mejorar las condiciones laborales, a su vez también afirman que esta clase de trabajo absorbe todo el tiempo y que la única forma de poder estudiar es si les resulta un trabajo con una empresa, en donde solo se trabajan 8 horas y se descansa los domingos.

Figura 30. Personas que se encuentran o no estudiando actualmente.



Como se muestra en la información recolectada, en su mayoría las mujeres afrocolombianas que realizan trabajo doméstico presentan bajos niveles de formación académica, sin embargo un gran porcentaje correspondiente al 61,9%, les gustaría continuar sus estudios. Sólo un 16,7% responde que no le gustaría continuar estudiando y un 21,4% no sabe o no responde a la pregunta.

Figura 31. ¿Le gustaría seguir estudiando?



Los motivos por los cuales a las mujeres no les gustaría continuar estudiando, están relacionados con factores como: trabajan por días y salen muy tarde, salen muy cansadas del trabajo y tiene que realizar también las labores del hogar lo que hace que estén siempre muy cansada, no les dan permiso porque el estudio se cruza con sus horarios de trabajo, temor a perder el empleo.

> "Yo pude terminar el bachillerato los domingo porque no puedo en semana porque pierdo mis días y me descuadro la semana, ahora está muy complicado conseguirse un día, pero para entrar a una universidad o a otra parte requiere uno hacer vueltas en semana y no me queda tiempo (…) pero me sirve mucho lo que aprendí porque ayudo a hacer las tareas a mis hijos y a los niños que cuido"

CONDICIONES LABORALES Y DE REMUNERACIÓN

En primer lugar, es necesario precisar que en la modalidad de contratación de empleadas de servicio doméstico en la ciudad de Medellín, tradicionalmente se han identificado tres modalidades para desempeñar dicho trabajo como son: empleada interna. Esta se presenta cuando la persona que ejerce este trabajo reside en el sitio de donde desempeña sus funciones, es decir que las mujeres duermen en la casa en las cuales trabajan y sólo salen para sus casas a descansar los días sábados a partir de las dos o tres de la tarde. Ellas generalmente deben reanudar sus labores el día domingo en las horas de la noche o el lunes en horas de la mañana.

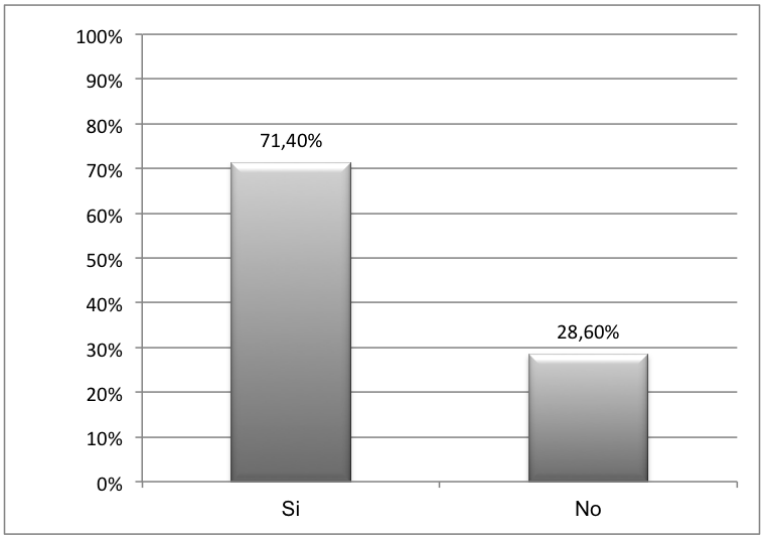
Empleada externa o que no residen en el sitio de trabajo, es decir que las mujeres laboran durante toda la semana en un mismo hogar, pero no se duermen allí. Una de las particularidades para nombrar esta modalidad, es el hecho de contar con al menos cuatro días de trabajo a la semana con el mismo empleador.

Empleada por días, es decir que las mujeres no residen en el lugar de trabajo y laboran sólo unos días de la semana, para varios empleadores. Una de las particularidades que tiene esta modalidad de trabajo, es el hecho de que en los hogares en donde las mujeres son contratadas, agrupan la mayoría de las labores del hogar para que sean desarrolladas durante el día que se tiene contratada a la mujer.

CARACTERÍSTICAS Y MODALIDADES EN LAS QUE SE PRESTA EL SERVICIO

Las mujeres afrocolombianas que trabajan en labores domésticas en su mayoría han trabajado siempre en este oficio un 71,4%; las demás, el 28,6% restante, han desempeñado otras labores. Sin embargo las mujeres que dicen no haber laborado siempre en el servicio doméstico, han trabajado haciendo labores similares como ejemplo aseo en restaurantes, oficinas, apartamentos y viviendas nuevas antes de ser asignadas y cocinando en restaurantes o en ventas ambulantes.

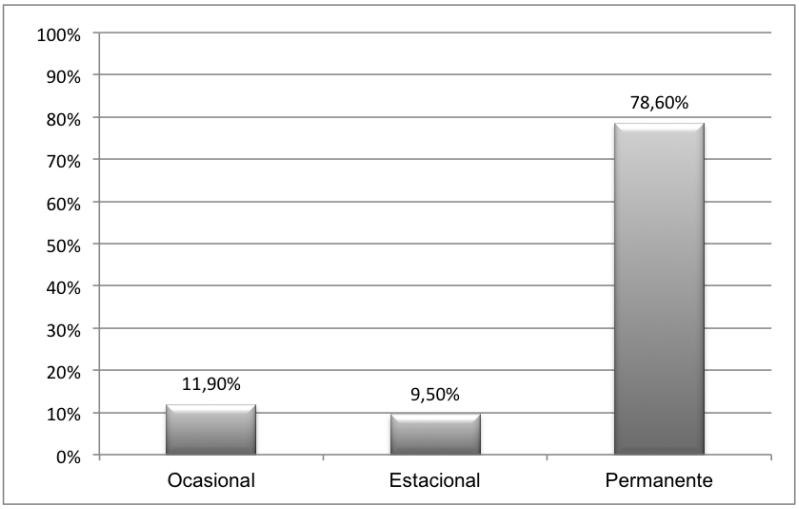
Figura 32. ¿Siempre ha trabajado como empleada doméstica?



"Yo antes tenía mis ventas de comida y me iba bien, pero como me toco venirme me todo dejar todo y ahora volver a conseguir la plata para trabajar de mí cuanta es muy complicado y lo que gano con los días que tengo apenas me alcanza para los gastos de la casa"

Con relación a la periodicidad con la que se ha prestado el servicio el 78,6% lo ha hecho de forma permanente, mientras un 11,9% ocasionalmente y un 9,5% lo hace estacionalmente como por ejemplo en vacaciones. Vemos como un alto porcentaje de estas mujeres se dedican a las labores del servicio domestico permanentemente y muchas de estas manifiestan que siempre han laborado como trabajadoras domésticas situación que nos demuestra un estancamiento laboral de este sector en tanto las mujeres que empiezan permanecen en el tiempo como trabajadora doméstica sin posibilidad alguna de ascenso laboral, configurándose de esta forma una movilidad horizontal que va desde trabajar como trabajadora interna en sus inicios, moverse a trabajadora externa y finalmente alcanzar a trabajar por días para de esta forma tener lo que llaman las mujeres mas independencia.

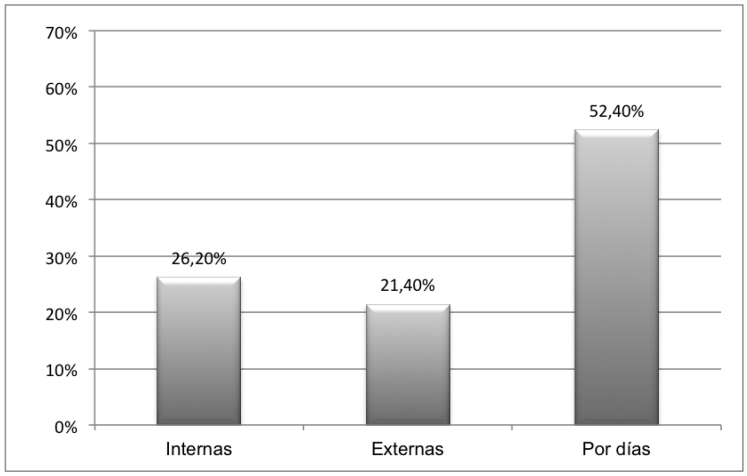
Figura 33. Periodicidad en al prestación del servicio



La modalidad de contratación para el servicio doméstico que más sobre sale en la ciudad de Medellín es el trabajo por días, el 52,4% labora bajo esta modalidad; seguido de quienes trabajan interna en un 26,2%. El 21,4% de las mujeres trabajan en la modalidad de externas. Esta última modalidad de contratación, según las participantes resultan más agotadoras debido a los desplazamientos a los lugares de trabajo y por las labores que deben realizar, pero les permite estar al cuidado de sus hijos, pues como se mencionó antes sólo una de las participantes no tenía hijos.

Así pues en la actualidad la mayoría de las trabajadoras domésticas desarrollan su labor por días, fenómeno abiertamente contrario a lo que pasaba en Colombia en los años 1988 y 1989, en donde el 60% de las mujeres trabajaban como internas, el 32% eran externas y por días o con varios empleadores solo trabajaba el 8% de las mujeres. (Huyette, 1994: 275.)

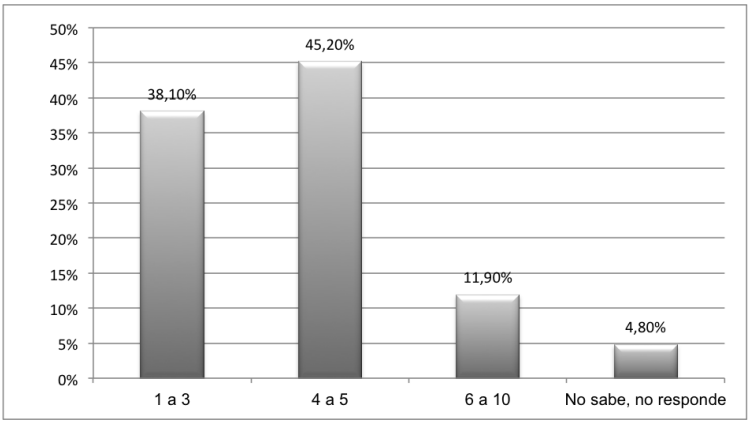
Figura 34. Modalidad de la prestación del servicio.



Pese a que a algunas mujeres les resulta ventajoso trabajar por días para atender a sus grupos familiares, otras mujeres expresaron inconformidad con esta forma de contratación al considerar que las jornadas son muy largas porque se tiene establecida hora de entrada, pero no hora de salida. Argumentan además que no alcanza el día porque se tiene todas las labores para una sola jornada laboral lo que hace que lleguen a sus casas sin ganas de realizar actividades de limpieza o preparación de alimentos y mucho menos con ganas de acompañar a sus hijos en la realización de actividades escolares.

Igualmente expresaron durante las entrevista, que no pueden pedir permisos en sus lugares de trabajo para asistir a reuniones escolares porque aunque saben que es un derecho, les asignan en sus lugares de trabajo la responsabilidad de “despachar” o atender a los hijos de sus empleadores para que asistan al colegio. Igualmente deben preparar los alimentos para cuando algún miembro de la familia regrese del trabajo o del estudio, pues el 45,2% trabaja para familias con entre 4 a 5 integrantes, el 38,1% con familias entre 1 a 3 integrantes y 11,9% trabaja en hogares con entre 6 a 10 integrantes.

Figura 35. Cantidad de personas que viven en el hogar.



La modalidad de trabajo por días para realizar sólo una función, si bien no se presentó en las mujeres encuestas, algunas de las participantes entrevistadas manifestaron haber sido en algunas épocas contratadas para sólo una labor. Las labores que más contratan individuales son por ejemplo: planchar, lavar, cocinar, cuidar enfermos o ancianos, esta variedad del trabajo por días es más frecuente cuando las familias contratantes son muy extensas.

Las mujeres afrocolombianas que trabajan en servicio doméstico, generalmente no son contratadas para desarrollar una sola función específica dentro de los hogares, sino que se contratan para realizar diferentes funciones en una sola jornada laboral. Las funciones más frecuentes son: lavada de baños, limpieza de vidrios, sacudir la casa, lavar la cocina, limpiar alacena, jardinería, lavar garajes, preparación de alimentos, sacar a pasear las mascotas, en algunos casos dejar las comidas de la semana preparadas para ser refrigeradas. Al respecto una de la entrevistas expreso:

> "El trabajo por días es muy duro, uno termina rendido porque le toca hacer lo de toda la semana en un día, aparte debe dejar adelantada las comidas, sobre todo las sopas, para los demás días de la semana que uno no está. Uno no quiere llegar a la casa, porque solo pensar que le toca hacer lo mismo que hizo en el trabajo, y fuera pelear con los hijos para que hagan las tareas es horrible, y se suma pensar que uno tiene que salir a trabajar al otro día a hacer lo mismo en otra casa"

La realidad es que las jornadas de trabajo de muchas mujeres son extenuantes, sobre todo para quienes trabajan por días en donde se agrupan todas las labores del

hogar para ser realizar en una jornada. Situación que se agrava para aquellas mujeres que trabajan todos los días de la semana en distintos hogares, debido a que durante toda la semana se ven enfrentada a jornadas no sólo prolongadas, sino que son jornadas que requieren de mucho compromiso de actividad física.

Las mujeres afrocolombianas que trabajan en el servicio doméstico por días, laboran en hogares ubicados en su mayoría en estrato socioeconómico 3 y 4; aspecto que da cuenta de cómo la sobre explotación de la mano de obra de estas mujeres, representa una alternativa para el sostenimiento del estatus social de las familias de clase media y media alta de la ciudad de Medellín.

Los principales barrios o sectores en donde las mujeres desempeñan su trabajo, están ubicados en las zonas noroccidentales y suroccidental de la ciudad. Específicamente en los barrios Laureles, Estadio, Belén, Los Colores, Robledo, Calazans y La Floresta. Un menor número de participantes 11,9% se encontraban laborando en la zona suroriental de la ciudad en el barrio el Poblado, este mínimo porcentaje de trabajadoras en esta zona de la ciudad se debe entre otros factores a que existen fundaciones de intermediación laboral ilegal, que se han especializado en suministrar mujeres para el servicio doméstico mínimamente cualificadas y que tengan recomendaciones de casas en el poblado de lo contrario no las contratan, este es el caso de la “Fundación San José Empleadas del Hogar” y de otras intermediarias que suministran personal para labores domésticas, lo que agudiza la problemática de la precarización laboral en este sector y que a su vez incide en el mínimo número de trabajadoras afros que tienen la posibilidad de acceder a trabajos en este barrio, pues factores de discriminación como lo son el color de piel, los bajo o nulos niveles de escolaridad y los estigmas culturales acerca de que la población afrocolombiana son ladrones, entre otros, incide para que estas intermediarias ilegales que son usadas por familias de estratos altos les niegue la posibilidad de laborar.

Es de anotar que la jornada laboral de las empleadas del servicio doméstico que trabajan por día o externas, según la reglamentación Colombiana se debe acordar por las partes sin que exceda la jornada máxima legal, que siempre es de 8 horas diarias, 48 a la semana, pero que en este tipo de trabajo no se han encontrado los

mecanismos para regular éstos horarios debido a varios factores, que como se mencionaron al inicio, están en el marco de lo íntimo de los hogares

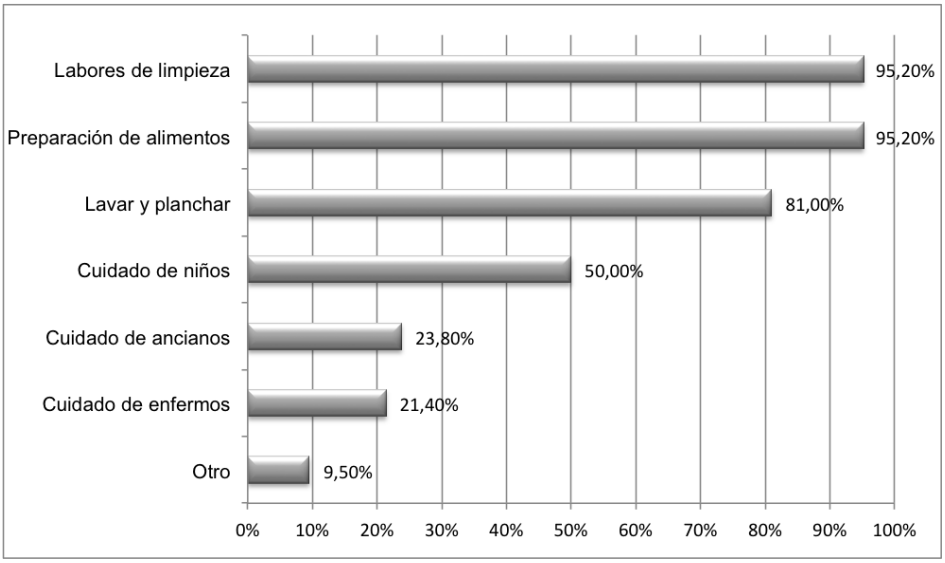
La modalidad de contratación interna, resulta en muchos casos una alternativa favorable las mujeres afrocolombianas, porque no tienen que gastar dinero en trasporte, alimentación y vivienda, esto debido a que como se mencionó en la caracterización un porcentaje significativo no tiene casa propia o viene por desplazamiento forzado o por destierro. Otro aspecto que llama la atención en el caso de las mujeres afrocolombianas que trabajan internas, es que en muchos casos sus hijos los tiene las mamás o un familiar en sus territorios de origen y por tanto resulta mejor ahorrar para poder enviar dinero y garantizar la manutención de su grupo familiar. Igualmente argumentan las mujeres que el ser trabajadoras internas representa una forma de "descanso" porque cuentan con todo el día y parte de la noche para realizar las labores para las cuales que fueron contratadas, porque a veces el día no alcanza.

> "… y como a mí me toca es también cuidar a los dos niños, muchas veces cuando uno no termina el oficio del día le toca a uno es madrugar más para alcanzar a hacer todo lo de ese día, yo me levanto a las 6 y 30 de la mañana, y me estoy acostando a veces a las 11 y media de la noche; y es que a veces me toca hasta escondérmeles porque les coge la llamadera. Trabajar interna significa ser la primera en levantarse y la ultima en acostarse".

> "Yo prefiero trabajar interna porque uno por días se mata mucho y la plata no se ve. Desde que trabajo interna he podido ahorra para comprar mi casita y ando más aliviada porque uno logra adelantar mucha cosa por las noches antes de irse a dormir, además no me gusta trabajar con carangas resucitadas, porque quieren que uno haga todo en un día y además son exigiendo".

Las principales labores que realizan las mujeres que trabajan servicios doméstico, independiente de la forma de contratación, son: labores son limpieza 95,2%, preparación de alimentos 95,2%, lavar y planchar 81,0%, cuidar niños 50,0%, cuidar ancianos 23,8% y cuidar enfermos 21,4%.

Figura 36. Labores de las mujeres que trabajan como empleadas domésticas.



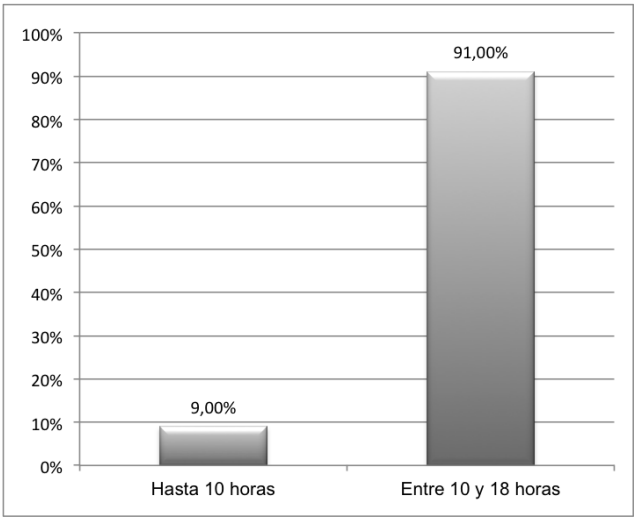
Jornada de trabajo

En cuanto a la jornada laboral de las mujeres que hacen trabajo doméstico y que laboran bajo la modalidad interna, se encontró que si bien se tiene estipulado que ésta no puede ser superior a 10 horas diarias de trabajo[21], el hecho de que no se vengan implementando las vistas de inspección por parte del Ministerio de Trabajo, ni se cuente con otros mecanismos de control que permitan realizar monitoreo al cumplimento de éstas. Como se muestra en este diagnóstico, las mujeres afrocolombianas que realizan labores domésticas internas tienen jornadas de trabajo hasta de 18 horas diarias y las que trabajan por días y externas siempre trabajan más de la jornada máxima legal y no reciben ningún recargo adicional por horas de trabajo.

Al respecto se encontró que del 26,2% de las mujeres que dijeron trabajar como internas el 91.0% trabajan entre 10 y 18 horas diarias, mientras solo el 9,0% trabajan hasta 10 horas que es su jornada máxima legal.

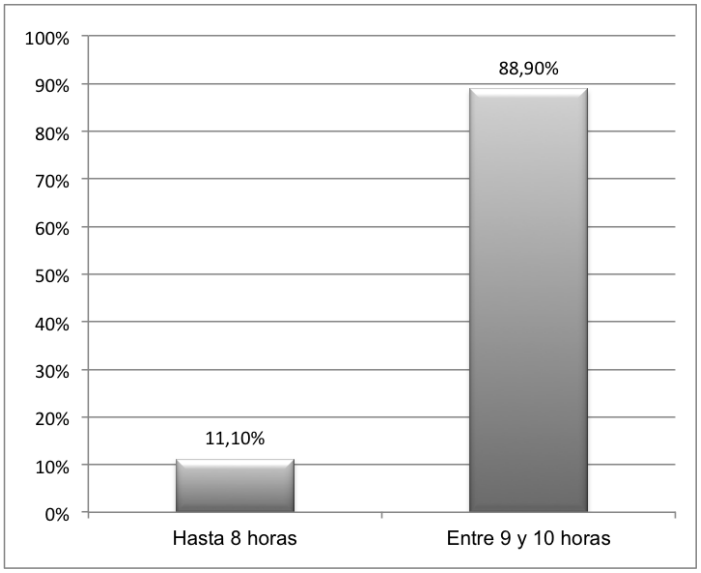
[21] Sustentado en la Sentencia C372 de 1998.

Figura 37. Horas laboradas en el día por las trabajadoras internas.



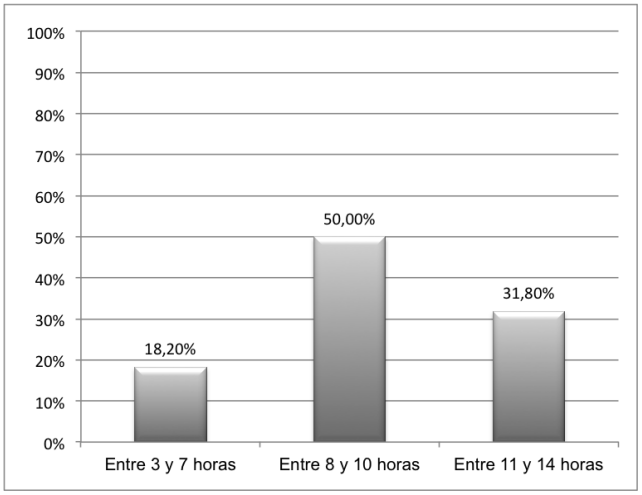
Del 21,4% de las trabajadoras externas encuestadas el 88.9% trabajan entre 9 y 10 horas diarias y el 11.1% trabaja 8 horas al día que corresponden a su jornada máxima legal.

Figura 38. Horas laboradas en el día por las trabajadoras externas.



En el caso de las trabajadoras por días tenemos que del 52,2% de las mujeres trabajan por días. El 18,2% trabajan entre 3 y 7 horas diarias, el 50.0% trabajan entre 8 y 10 horas y el 31,8% trabajan entre 11 y 14 horas al día.

Figura 39. Horas laboradas en el día de las trabajadoras por días.



Por otro lado, las largas jornadas de trabajo que realizan estas mujeres en sus lugares de trabajo, no les permiten tener otro empleo por fuera de sus hogares, ni mucho menos querer trabajar horas extras. El 81,0% de las mujeres manifestó no querer trabajar horas extras en caso de que el empleador se lo proponga, una de las razones son los extensos horarios de trabajo, las entrevistas manifestaron querer compartir más tiempo con sus familiares y dedicarse al cuidado de sus hijos, además que estas mujeres asimilan las horas extras como las adicionales a las que le toca trabajar por que su empleador se los impuso que como se acaba de mostrar generalmente son horarios superiores a los máximos legales. Adicionalmente a las razones por las que a algunas mujeres no les gustaría trabajar más horas es por que al no se las pagan. Solo el 9,5% de las mujeres reciben alguna remuneración por trabajar horas extras y la inmensa mayoría el 90,5% no recibe ningún pago por este concepto. Sin embargo hay mujeres que manifestaron que si se las pagaran podrían considerar trabajarlas, para poder compensar los gastos del hogar.

Figura 40. Mujeres que desean trabajar horas extras

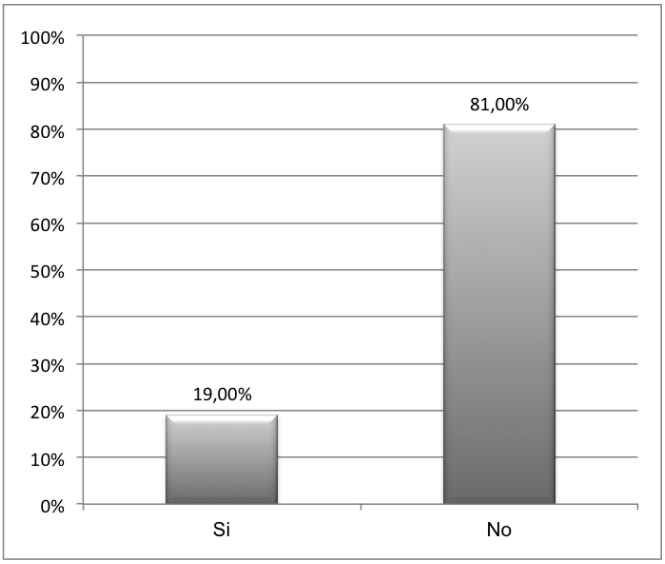
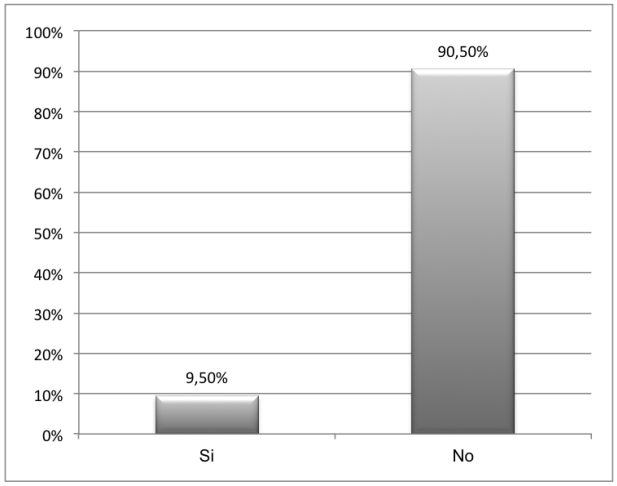


Figura 41. Mujeres que reciben pago por el trabajo de horas extras.



> "Sería bueno tener más horas de trabajo para tener otra entradita de plata pero ya tengo todos los días de la semana y entro a las siete de la mañana y salgo a veces a las ocho de la noche muchas veces. También tengo el sábado comprometido, claro que yo lo quiero dejar ya porque hace un año no me suben y me pagan los mismos veinte cinco mil pesos. Es la patrona donde gano menos y la más exigente (…) yo podía dejar ese sábado para vender mi fritanga que hago más"

Frente al tema de control de jornadas laborales, se encontró que las mujeres mantiene uno mecanismos de control o hilos invisibles a través de los cuales se asesoran entre sí, cuando siente que sus derechos están siendo vulnerados. Esta

práctica de asesorías laborales se da como un diálogo interno entre mujeres afrodescendientes, quienes también conforman una red de comunicación a través de la cual se recomiendan para nuevos trabajos, se apoyan cuando están desempleadas, se cuentan los conflictos que viven en los hogares en los que trabajan, y desde sus distintas experiencias, buscan una salida a problemas laborales que según dicen ellas no son importantes en otras instancias institucionales que regulan derechos laborales, como lo expresaron algunas de ellas:

> "Uno va a la Oficina del Trabajo y los abogados no les importa nada. Después uno va y claro ya la patrona se compró al abogado porque no dicen nada"

> "Yo fui trate de conciliar, y allá me dijeron que contratara a un abogado, pero como yo no tenía plata para contratar uno y las cosas se quedaron así. Allá no hacen nada en esas oficinas del trabajo"

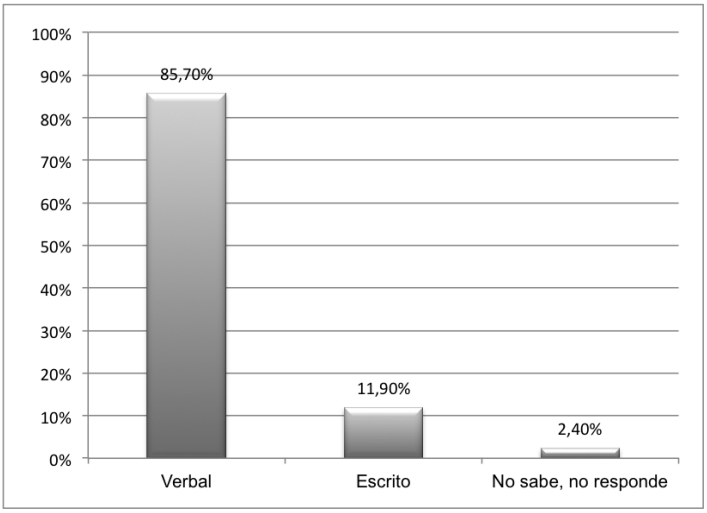
Tipo de contrato

El tipo de contrato más frecuente que se emplea para vincular laboralmente a una persona para la realización de labores domésticas es el verbal. Un porcentaje significativo de las mujeres afrocolombianas que trabajan en servicio doméstico lo hacen bajo esta modalidad con un 85,7%. El 11,9% las contratan por medio de un contrato escrito y un 2,4% no sabe bajo que modalidad se encuentra contratada.

Un aspecto que llamó la atención durante la recolección de información, es el hecho que algunas mujeres consideran que a través de un contrato verbal, sus empleadores no están obligados a cubrir prestaciones sociales. Igualmente algunas mujeres asumen con este tipo de contrato no tiene derecho a que se les suministre calzado y vestido de labor para desempeñar las labores para las cuales fueron contratadas, como lo expresó una participante:

> "La verdad es que yo los iba a demandar por la plata, pero yo no tenía firmado con ellos nada en los cuatro años que les trabajé, por eso no podía ponerme a exigir tanto, claro que arreglamos y no demande nada. Mis amigas dicen que yo soy muy boba porque si tenía derecho. Hasta que me dieran los delantales, yo llevaba siempre mi sudadera para hacer el oficio"

Figura 42. Tipo de contrato.

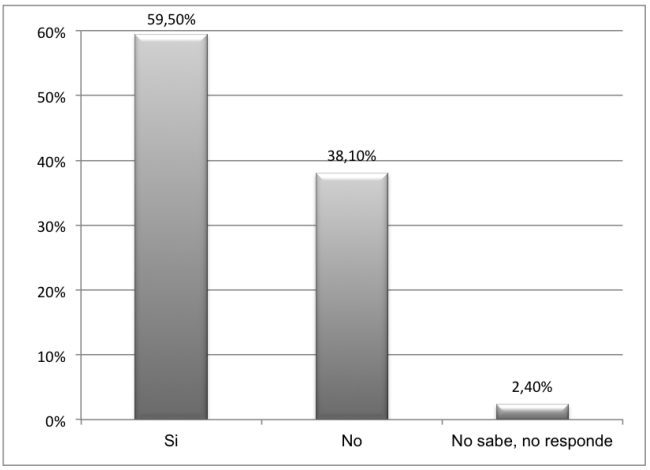


Con relación a si las mujeres estaban satisfechas con el tipo de contrato que tenían, un porcentaje del 59,5% manifestó estar satisfecha con el tipo de contrato verbal. Al momento de indagar por la razones de satisfacción con el tipo de contrato, estas argumentan que es mucho mejor no tener un contrato por escrito porque para no tener compromisos y cuando ellas consigan un mejor empleo se pueden marchar, debido a que así no generan compromisos con sus empleadores o empleadoras. Las mujeres además expresan que no aspiran permanecer siempre en este trabajo.

Situación que devela el desconocimiento por parte de la población encuestada las implicaciones legales de un contrato de trabajo verbal, escenario que es aprovechado por los empleadores para justificar el no pago de prestaciones sociales, la no afiliación a la seguridad social y desconocer la estabilidad laboral de la trabajadora.

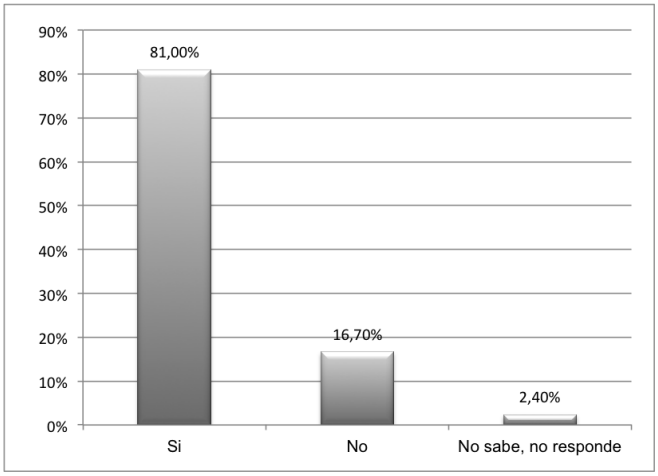
Otro porcentaje de mujeres correspondiente al 38,1%, dice no estar satisfechas con el tipo de contrato al sentir que la forma de contratación permite que se generen algunos abusos por parte de sus empleadores como por ejemplo: que las despidan sin tener que pagar indemnizaciones por despido injusto, que no puedan pedir permisos ni en casos de calamidad doméstica y sobre todo que tengan que realizar labores por fuera del hogar para las que fueron contratadas.

Figura 43. Satisfacción con el tipo de contrato.



Se encontró que un 16,7% de las mujeres que trabajan en servicio doméstico son contratadas para realizar funciones en varios sitios diferentes al hogar para el cual las contrataron. Al profundizar frente al tema se encontró que estas mujeres son trasladas con frecuencia por sus patrones o empleadores a otros negocios familiares a realizar labores de limpieza como por ejemplo en almacenes, galerías, tiendas y restaurantes en donde realizan, en ocasiones, el total de la jornada laboral, pero no reciben ningún otro pago ni beneficio por esta actividad.

Figura 44. La jornada de trabajo se realiza siempre en el mismo lugar



> “A veces mi patrón me llevaba a su restaurante a cocinar y hacer aseo una vez por semana, como les ha gustado lo que hago allá y la forma como cocino ahora me dio dos días de trabajo en el restaurante y tengo tres días en la casa de la esposa (…) claro que no tengo otro contrato, sino que me paga igual que en la casa, por día trabajado pero eso me sirve de experiencia”

Ingresos mensuales y prestaciones sociales

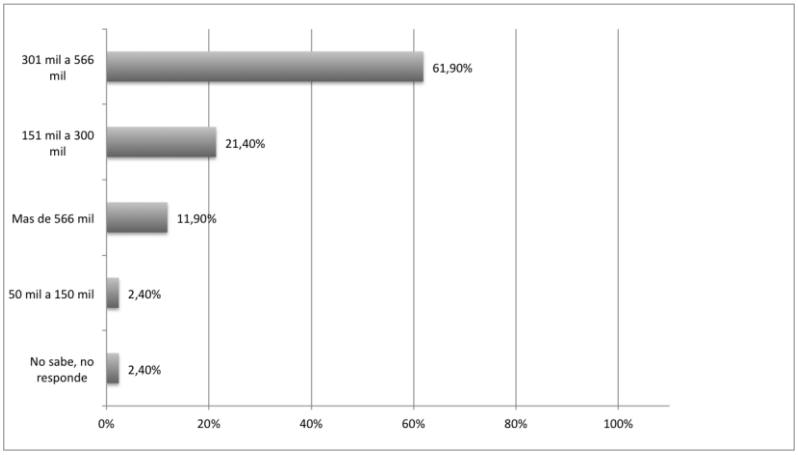
Establecer los salarios de las empleadas domésticas en Medellín resulta bastante complejo, sobre todo si se tiene en cuenta que una mayoría de estas laboran por días. Aspecto que hace que en el medio se tengan varias tarifas que oscilan entre los $20.000 y $35.000 diarios, al respecto una de las entrevistadas dice:

> ”Yo solo tengo dos días porque en otras casas no me pagan lo que pido. Yo no trabajo mi día por menos de treinta y cinco mil pesos y además me tienen que dar ellos mis pasajes porque entro a las 7 de la mañana y salgo muchas veces a las ocho de la noche, además no me tienen que pagar nada de prestaciones, ni el seguro porque yo tengo mi SISBEN”

Igualmente para las que trabajan internas resulta toda una aventura establecer cuánto realmente ganan por una semana de trabajo, las razones obedecen según lo mostró las entrevistas a que no hay en el medio una cifra exacta sobre cuánto cobrar como lo comentan las mujeres: “Los empleos en donde se gana más del salario mínimo están cada día más escasos”.

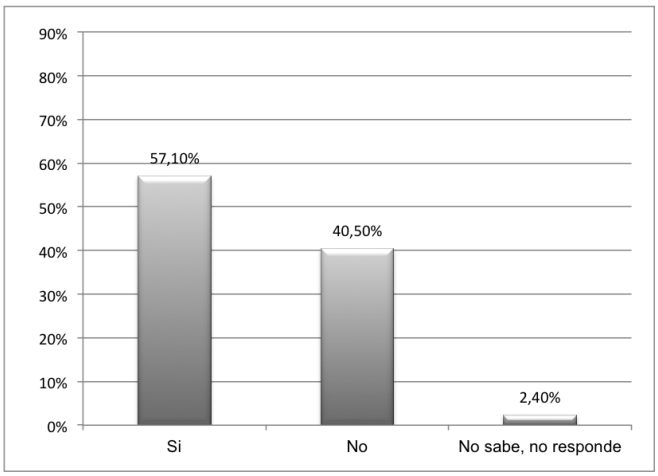
El promedio de ingresos mensuales de la mayoría de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico en Medellín está por debajo del salario mínimo mensual legal vigente como se muestra en los datos. Se encontró que sólo un 11,9% gana más de 566.000 pesos mensuales. Otro grupo mayoritario de mujeres equivalente al 61,9% tiene ingresos mensuales entre $301.000 a $566.000, el 21,4% recibe entre $151.0000 y $300.000, las demás mujeres que se dedican a este labor tiene unos ingresos mensuales inferiores a ciento cincuenta mil pesos. El 85,7% de las mujeres encuestadas ganan menos del salario mínimo legal para el año 2012.

Figura 45. Promedio de ingreso mensual.



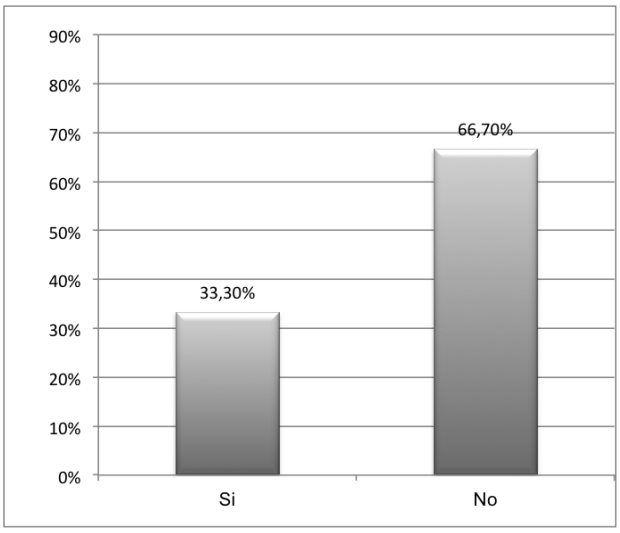
En cuanto al suministro de calzado y vestido de labor al que tienen derecho las trabajadoras domésticas indistintamente de la modalidad en la que trabajen, al 40,5% de las mujeres, su empleador no se los suministra, mientras el 57,1% respondió que sí. Sin embargo es de aclarar que muchas de las mujeres que respondieron que sí, en las entrevistas manifestaron que a ellas les daban vestimenta como parte del salario en especie, situación que deja en claro que para algunas trabajadoras domesticas el pago en especie de vestimenta y la obligación que tiene el empleador de proveer el calzado y vestido de labor son lo mismo o lo tratan indistintamente.

Figura 46. Suministro de calzado y vestido de labor



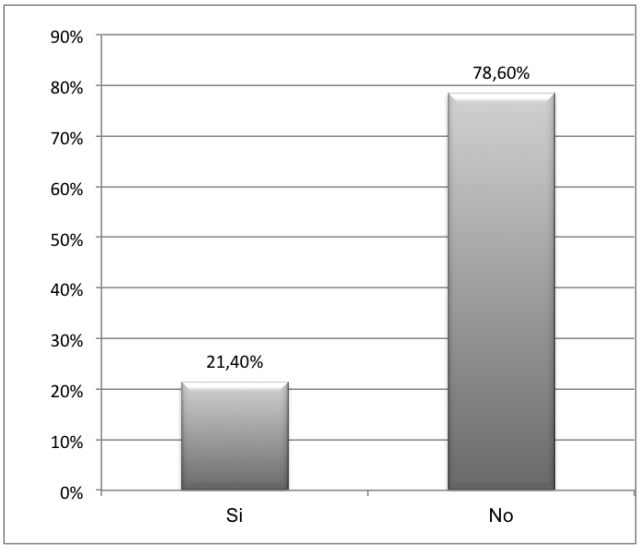
Por otro lado con relación a si lo percibido en salarios y prestaciones era suficiente para cubrir la totalidad de los gastos del hogar, durante el desarrollo de las entrevista y en los grupos focales, fue frecuente escuchar a las mujeres decir que sus ingresos no les alcanzaba para cubrir los gastos del hogar, razón por la cual a muchas de ellas les toca hacer otras actividades durante el día sábado en las noches, especialmente los domingos, en sus hogares, como por ejemplo vender comidas. Aspecto que da cuenta que existen unas necesidades básicas insatisfechas, pues la remuneración recibida no les alcanza para cubrir el sostenimiento de los gastos de alimentación, vivienda y servicios públicos del hogar como lo expresa el 66,7 % de las mujeres, que dijo no alcanzarle el dinero.

Figura 47. La remuneración es suficiente para cubrir los gastos.



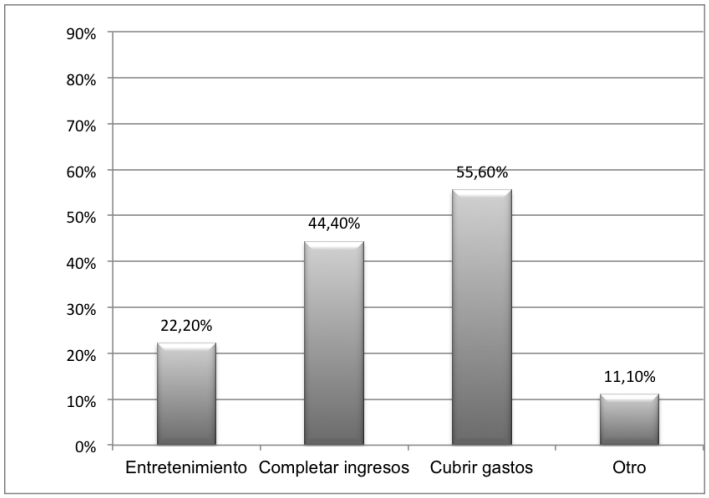
Pese a que a las mujeres afrocolombianas que viven en la ciudad de Medellín y que trabajan como empleadas del servicio doméstico, no les alcanza el dinero para cubrir los gastos básicos del hogar, un porcentaje del 78,6%, responde no tener un segundo trabajo que le genere ingresos adicionales.

Figura 48. Tienen un segundo trabajo.



El 21,4% de las mujeres afrocolombianas que trabajan en el servicio doméstico en Medellín y que tiene un segundo trabajo, lo hacen para cubrir sostenimiento del hogar en un 55,6%, complementar sus ingresos un 44,4%, para ocupar el tiempo el 22,2%.

Figura 49. Razones por las cuales buscan segundo trabajo.

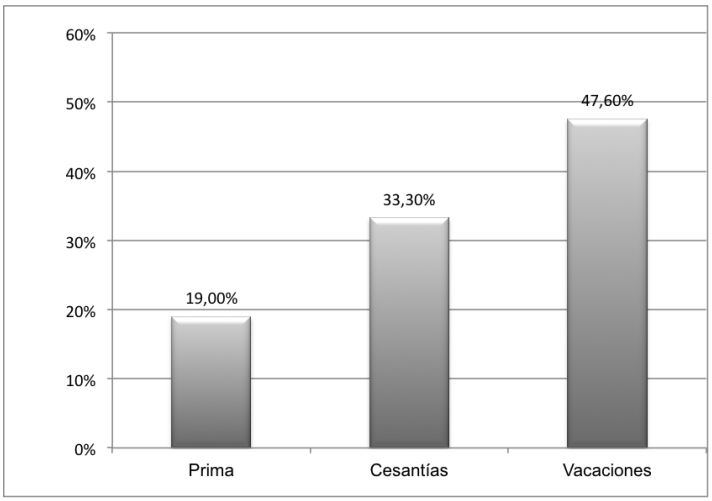


Un aspecto que llama la atención es que algunas de las mujeres no consideran las labores de ventas de comidas que realizan los fines de semana en sus casas como

un segundo trabajo, al no tener un patrono a quien darle cuentas de sus actividades, ni tener que cumplir horarios.

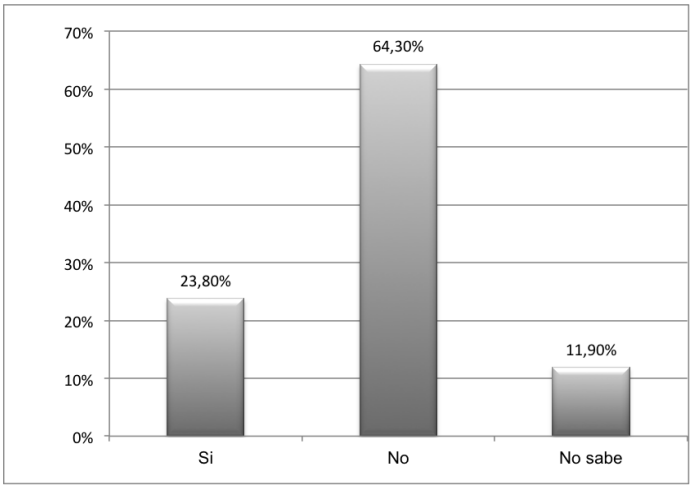
Por otro lado existe un bajo nivel de satisfacción con el empleo que tienen las mujeres que trabajan en servicios domésticos en la ciudad de Medellín, en tanto los ingresos percibidos por concepto de prestaciones sociales son irrisorios o no se las pagan. Al respecto el 47,6% recibe dinero con concepto de vacaciones, al 19,0% de las mujeres les pagan primas y solo el 33,3% recibe algún dinero por cesantías.

Figura 50. Remuneración que reciben las personas trabajadoras domésticas



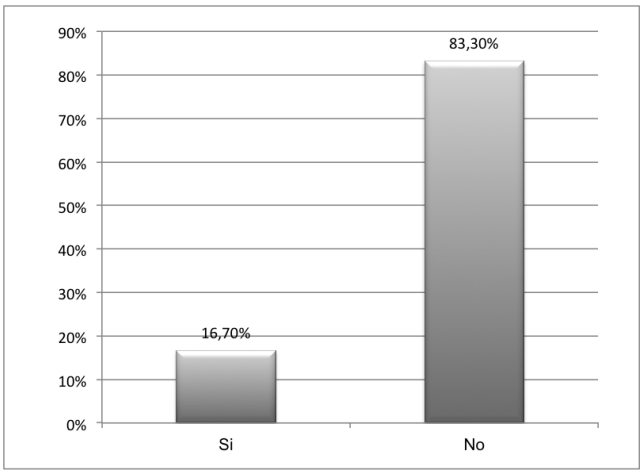
En esta misma línea, del 33.3% de las mujeres que les pagan cesantías, un porcentaje significativo del 64,3%, no está afiliada a ningún fondo de cesantías, no obstantes trabajan de forma permanente y continua con uno o más empleadores. Un 11,9% no sabe si está afiliada y solo el 23,8% de las mujeres se encuentran afiliadas algún fondo de cesantías.

Figura 51. Rango de afiliación a un fondo de cesantía.



Sólo un 16,7% de ellas dice saber a cuanto equivale el valor que se le debe pagar anualmente por este concepto y cual es el fondo donde se las consignan. El 83.3%, les pagan las cesantías pero no saben cuanto deberían recibir por este concepto, situación que es aprovechada por los empleadores para pagar por debajo de lo legalmente estipulado por pago de cesantías.

Figura 52. Tienen conocimiento el valor que les pagan por concepto de cesantías



Como se acaba de mostrar, las mujeres no ganan en su mayoría ni un salario mínimo, la mayoría de ellas no tiene un segundo trabajo para cubrir la totalidad de los gastos del hogar, un alto numero de mujeres no reciben pago por concepto de prestaciones sociales y las que reciben no saben si les están pagando dentro de los márgenes legales, esta situación de precarización laboral lleva a que las mujeres

afrocolombianas trabajadoras domésticas, tengan restringidas posibilidades de estudiar, salir de la pobreza y ascender laboralmente, convirtiéndose esta situación en un circulo vicioso donde el trabajo doméstico trasciende de generación en generación.

Nivel de satisfacción con el empleo

Las mujeres afrocolombianas trabajadoras domésticas de la ciudad de Medellín no están satisfechas con sus trabajos. Un porcentaje mayoritario correspondiente al 50,0% de las encuestadas, dijo no estar nada satisfechas y poco satisfechas con sus actuales trabajos. El 57,1% no están satisfechas con lo que gana, el 26,2% con la aplicación de conocimientos, el 61,9% con los beneficios y prestaciones que recibe, el 57,1% con la jornada laboral y el 21,4% no están satisfechas con la aplicación de sus saberes culturales y ancestrales.

Figura 53. Grado de satisfacción tiene con su actual trabajo.

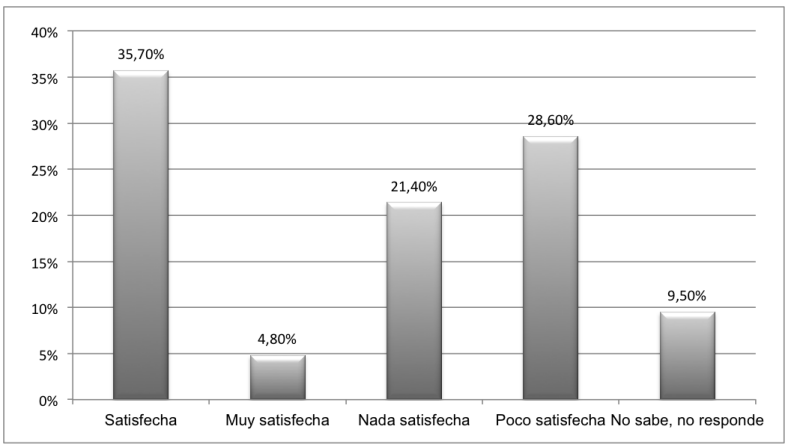


Figura 54. Grado de satisfacción tiene con el salario

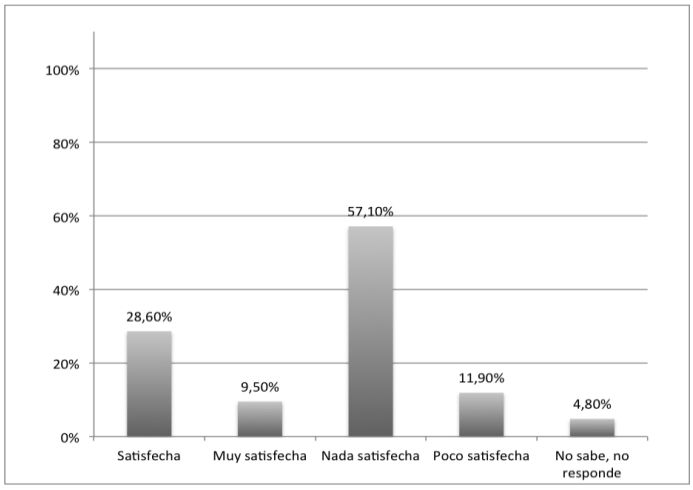


Figura 55. Grado de satisfacción con las prestaciones.

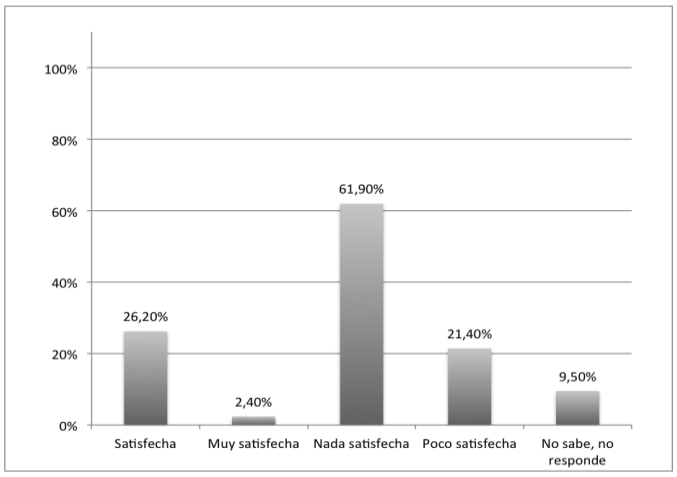
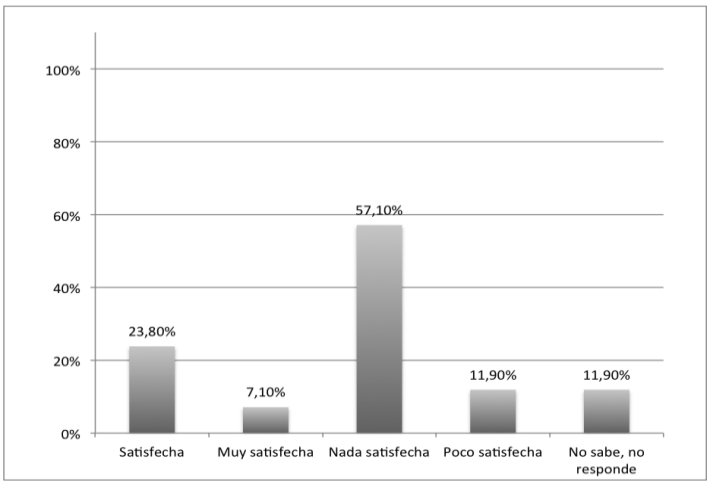
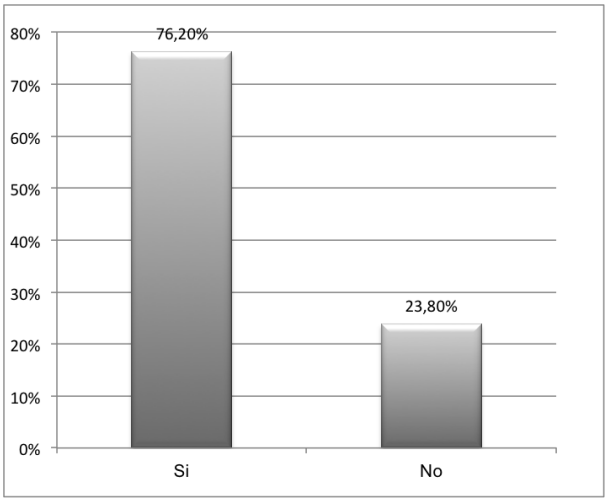


Figura 56. Grado de satisfacción con la jornada laboral.



Un 76,2% responden que les gustaría cambiar de trabajo, argumentando varios motivos como se menciona a continuación:

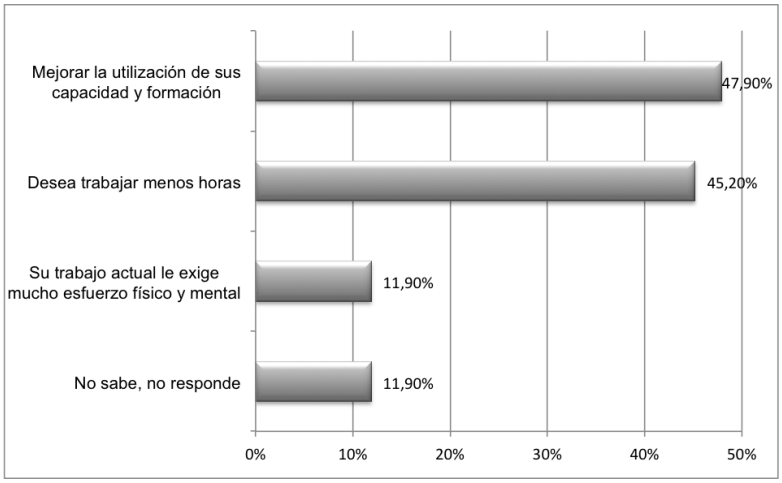
Figura 57. Deseo de cambiar de trabajo.



El 47.9% dice que quiere cambiar de trabajo para mejorar la utilización de sus capacidades o formación. Este aspecto está estrechamente relacionado con la experiencia que muchas de estas mujeres tiene en temas específicos propios de su cosmovisión, como la preparación de alimentos y cuidado de enfermos con plantas medicinales. Otra de las razones tiene que ver con la necesidad de trabajar menos horas para poder criar a sus hijos y poder compartir más con sus familias.

En este sentido el 45,2% de las mujeres respondió que debido a lo largo de sus jornadas de trabajo les gustaría trabajar en otros lugares. Entre los lugares que mencionan les gustaría trabajar se encuentran los almacenes, restaurantes, fabricas que aunque manifiestan que en estos lugres el trabajo es muy duro, la ventaja es que al menos cuentan con una hora exacta de entrada y de salida lo que les permitiría compartir con sus familias los días domingos y festivos.

Figura 58. Razones para cambiar de trabajo.



Por otro lado no hay satisfacción con el trabajo que realizan porque siente que no las tratan como personas, porque existe un estigma o una subvaloración con la trabajadora del servicio doméstico, razón por la cual en ocasiones se avergüenzan de decir a que se dedican.

> "Yo digo: hay Dios mío yo no sé porque estoy acá, me gustaría estar en otra parte. Porque uno no escoge lo que uno quiere, sino lo que le toca. Dios mío a veces digo, ojala me pudiera ganar en chance y no estar acá, me aterra de verdad, uno se siente aprisionado allá, como que uno no encaja. Saber que todo el mundo está afuera y uno está encerrado sin quererlo, realmente a mí me hace sentir mal. No me gusta ni hablar de eso y me pone muy triste"

Igualmente expresaron algunas en las entrevistas que los motivos de no estar satisfechas con su trabajo, es porque que les toca sortear al interior de los hogares en donde trabajan con diferentes tensiones para ganarse el respeto de algunos integrantes de la familia para la que trabajan en donde se presenta abusos sexuales y maltrato psicológicos al tener que soportar algunas frases racistas y sortear hasta algunas pruebas que les dejan las patronas para saber si son honradas.

> "A mí me han dejado plata y anillos por ahí tirados, debajo de las camas, la mesas, en la mesa de la pieza y todo pa ver si yo las cojo. Uno nota que es una trampa porque ve que en la noche la llegan buscando y todos le pregunta por las cosas y lo miran a uno, pero uno sabes que uno es horrado y que es para ver si uno es ladrón"

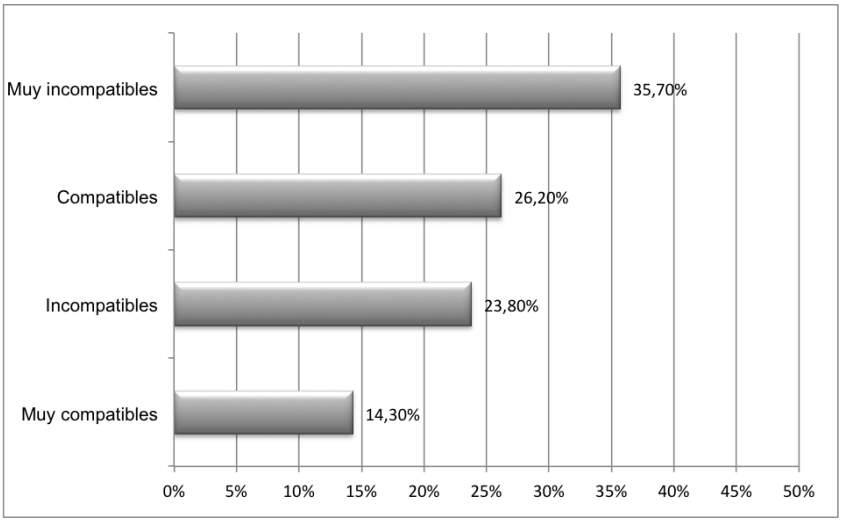
Otro motivo de insatisfacción con el trabajo de las mujeres que trabajan en servicios doméstico, lo constituye el hecho de tener que dejar a sus hijos al cuidado de otras personas extrañas, parientes y vecinos por todo un día y, en ocasiones, hasta toda una semana. Estas mujeres no pueden muchas veces vivir sus hijos y los dejan al cuidado de las abuelas, familiares cercano o “paisano” en sus territorios de origen. Los aspectos anteriores explican porque a un alto porcentaje del 76,2% de las mujeres les gustaría cambiar de trabajo.

Otro aspecto por el cual dicen las mujeres que laboran en servicio doméstico que les gustaría cambiar de trabajo, está relacionado con el esfuerzo físico que este les exige y permanentemente están cansadas. Este aspecto puede estar relacionado como se mencionó antes, con la cantidad de labores que se agrupan para ser realizadas en un día o dos días de trabajo para el caso de las que trabajan externas o por días, así como con las jornadas de trabajo nocturna que deben hacer muchas de las mujeres que laboran bajo la modalidad de internas.

Otro porcentaje alto de mujeres el 66,7% dice que el motivo de querer cambiar de empleo es para mejorar los ingresos, debido a que este no alcanza para la manutención de sus grupos familiares. Por último, otras mujeres dicen querer cambiar de trabajo porque sienten que el cambiar este oficio de trabajo doméstico por el trabajo en restaurantes, peluquerías o ventas ambulantes, entre otros constituye una forma de asenso laboral.

Entre las mujeres que dice que es compatible o muy compatible sus horario de trabajo con el cumplimiento de responsabilidades familiares (61,9%), se encuentran las que trabajan con modalidad de contrato interno quienes en su mayoría los hijos están al cuidado de un familiar o amigo, igualmente se agrupan las mujeres cuyo grupo familiar no vive en la ciudad, sino que lo visita durante las vacaciones de fin de año. Un 38,1% de las mujeres dice que los horarios de trabajo y sus responsabilidades familiares son incompatibles o muy incompatibles.

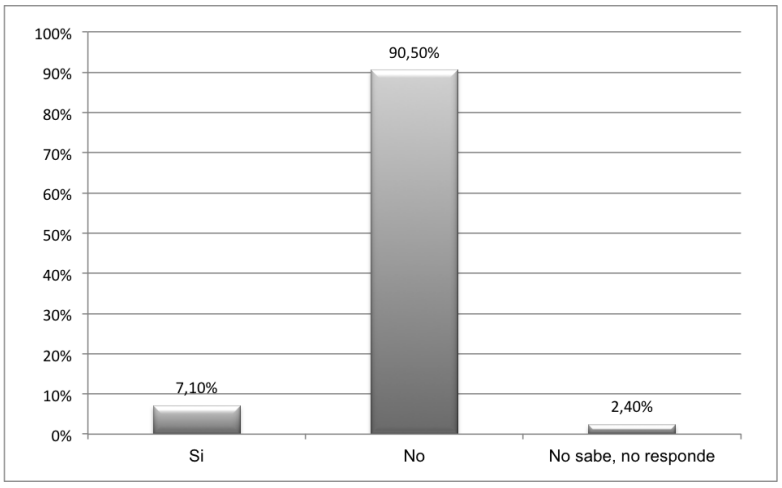
Figura 59. Compatibilidad del trabajo con las responsabilidades familiares.



Capacitación y formación para la cualificación

Un porcentaje del 90,5% de las mujeres reciben algún tipo de capacitación, seminario, cursillo, taller u otro, con el objeto de ampliar sus conocimientos y ser más competitivas en su trabajo.

Figura 60. Mujeres que reciben o no capacitaciones.



El 7,1% de las mujeres que si recibe capacitación para ser competente en el trabajo lo reciben de manera esporádica y el 100% del valor lo cubren las instituciones en donde realizan dicha capacitación.

PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL

La protección y seguridad social es uno de los componentes de la noción de trabajo decente según la OIT, sin embargo, su practica es casi nula, la violación de los derechos laborales es permanente en las narraciones, trabajar sin subsidios de transporte, sin seguridad social y sin estar afiliados a las aseguradoras de riesgos profesionales es lo más común para los/as participantes de la comunidad de base en la caracterización de la Corporación Convivamos y la alcaldía de Medellín. Esto va perfilando que el desempleo, la violencia, la exclusión, la discriminación, comienzan a ser los significantes que con más fuerza definen la relación de las comunidades con el derecho al empleo en condiciones dignas.

SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD

La calidad del servicio y la cobertura son los principales problemas en el acceso a la seguridad social y el asunto es mas complejo cuando se habla de régimen subsidiado. La inequidad social tiene un lugar importante en esta situación en tanto la salud se ha convertido en una herramienta de exclusión donde el desconocimiento de los derechos en este aspecto y la ausencia de herramientas para exigirlos aumentan la problemática de acceso a la salud.

Sin embargo y sin creerlo posible, el escenario para las trabajadoras domésticas es aún peor, dado que por la particularidad de algunas formas de la prestación del servicio, como lo es el que se hace por días, el acceso es negado.

> Por decir una madre cabeza de familia puede tener dos tres días en la semana en las actividades realizadas una casa de familia ganándose 20, 25 o 30 mil pesos, de esos 30 mil o menos yo tengo que sacar lo que es el transporte, a mí no me dan un seguro en una casa de familia. Cuanto me cuesta a mí un seguro en cuanto a la parte de seguridad social, que con lo que yo me estoy ganado no me da porque es que la patrona a donde voy ese día de trabajo, que por qué voy un solo día no tengo derecho a seguridad social.

Figura 61. Nivel de mujeres afiliadas a seguridad social

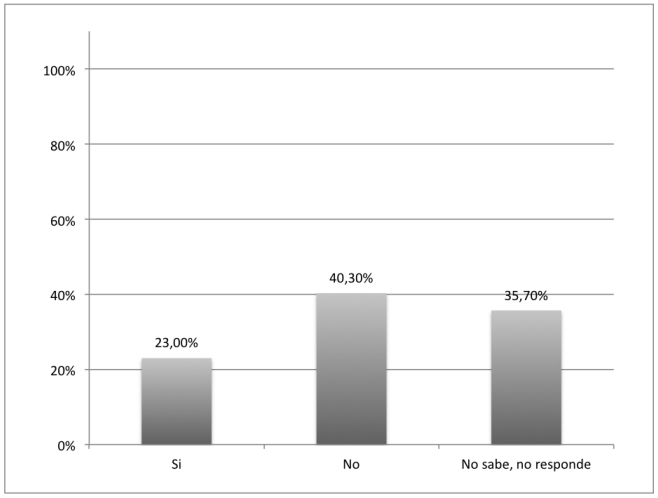
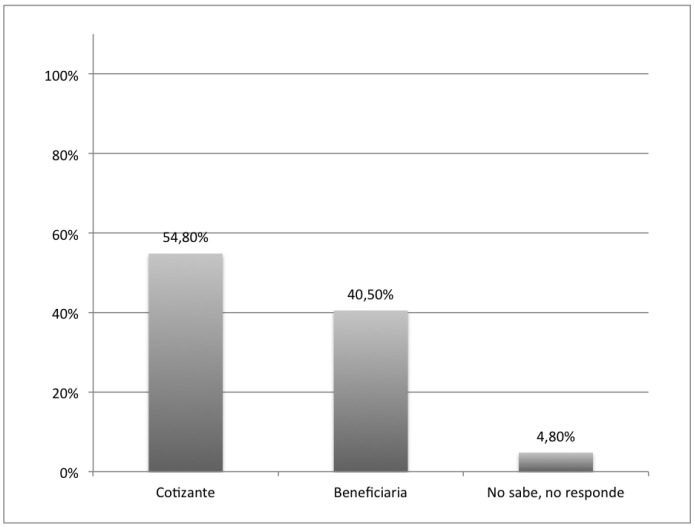


Figura 62. Forma de afiliación al sistema de seguridad social.



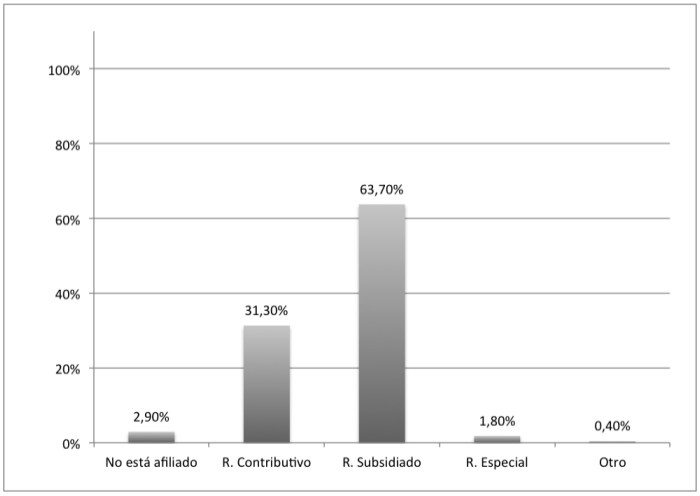
En cuanto a la afiliación la salud, fue frecuente escuchar durante todo el proceso de diagnóstico, frases como:

> “Yo no dejo que mis patrona me afilian a salud, porque pierdo mis SISBEN”
>
> “Ella y yo pactamos que me pagaba un poquito más por el día de trabajo porque yo ya tenía SISBEN”

"Las vueltas para que le vuelva a dar a uno el SISBEN son muchas y yo no puedo dejar a mis hijos sin salud, así que le dije que le trabajaba, pero si no me hace salir de mi SISBEN"

Expresiones como las anteriores muestran el desconocimiento y el temor que existe entre las mujeres que trabajan en el servicio doméstico de quedar desprotegidas por el sistema de salud, ante lo que aceptan realizar contratos que no incluyan esta derecho. En esta medida se encontró que sólo el 23,0% de las mujeres están afiliadas una entidad de seguridad social en salud de las cuales sólo el 40,50% son cotizantes. Por otro lado un 7,7% de las mujeres paga el total de afiliación. El 54,8% son beneficiarias, el 14.3% está en el régimen subsidiado (ARS) y el 35,70% no sabe si está afiliada a salud.

Figura 63. Tipo de régimen de seguridad social en salud que predomina.



Una de las razones para que exista un porcentaje tan bajo de mujeres empleadas del servicio doméstico que cotizan en el sistema de seguridad social en salud, está relacionado como se mencionó anteriormente, con factores como temor de quedar por fuera de sistema de salud si se salen del SISBEN sobre todo para el caso de las que trabajan por días o externas porque sus patrones no pagan:

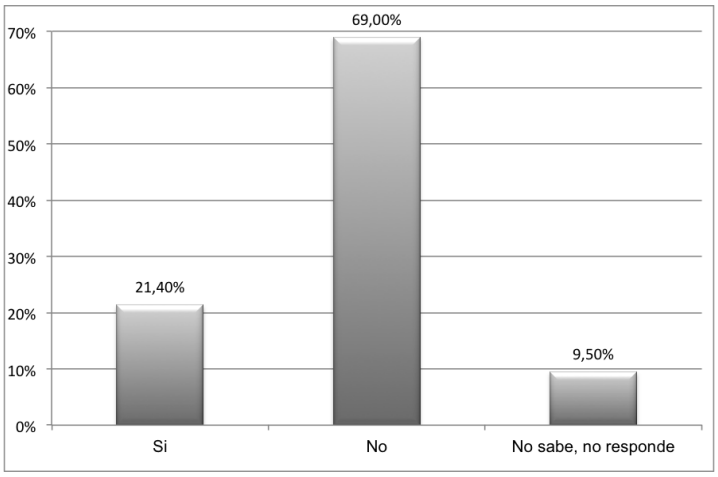
"Es muy difícil que me paguen porque en la semana trabajo en tres casas distintas y son barrios muy distintos. Ellas no se conocen para pagarme entre todas. Claro que cada que me enfermo ellas me colaboran con la droga y los

pasajes y además no necesito porque cada que me enfermo voy al médico con el SISBEN”

SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES

Otro factor alarmante frente a las condiciones laborales de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico en Medellín, lo representa el bajo porcentaje (19,0%) de las que están afiliadas a un fondo de pensiones. El 69,0% de las trabajadoras no está afiliado, el 9,5% no sabes si lo está.

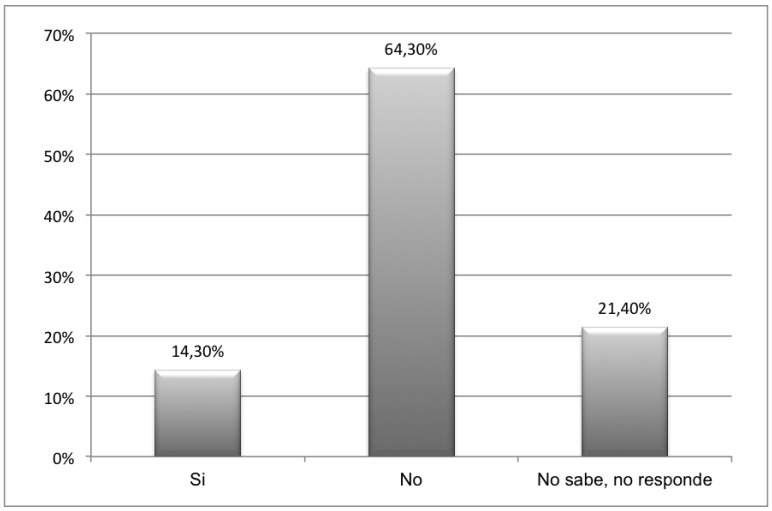
Figura 64. Niveles de afiliación a algún fondo de pensiones.



En este aspecto se encuentra un desconocimiento por parte de las mujeres del servicio doméstico, sobre sus derechos laborales, aspecto que se evidencio cuando se les preguntó al 81,0% que no está afiliada al fondo de pensiones por los motivos y respondían que no tiene dinero para pagar en un 41,4%, no saben cómo afiliarse 10,3%, no se lo exige su empleador el 6,9%. Igualmente en este aspecto el 20,7% su empleador no paga la parte que le corresponde y el mismo porcentaje no sabe no responde.

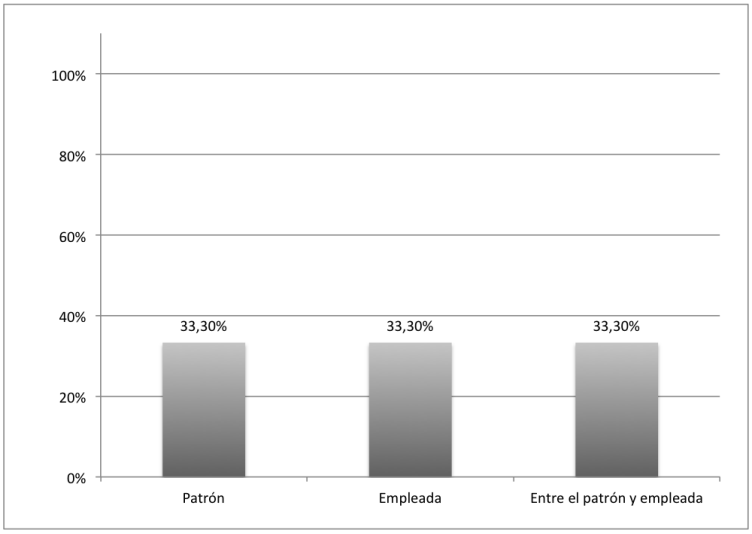
AFILIACIÓN AL SISTEMA DE RIESGOS PROFESIONALES

Figura 65. Niveles de afiliación al sistema de riesgos profesionales.



Al igual que en salud y pensión, se cuenta con un porcentaje bajo de mujeres que dice estar afiliadas a riesgos profesionales con un 14,3%. Estas dicen que su empleador lo tiene afiliado a una ARP.

Figura 66. Persona que paga la afiliación a riesgos profesionales.



El 33,3% la paga totalmente el patrón, el 33,3% la paga en total la empleada y en el mismo porcentaje se encuentra quienes dicen que una parte la paga ella y la otra sus patrones.

Accidentes y enfermedades por el trabajo

En cuanto a la seguridad laboral se encontró que las mujeres, en un porcentaje del 28,6% han tenido accidentes en sus lugares de trabajo. Los accidentes más frecuentes son: golpes contra objetos, cortaduras, quemaduras, fracturas, heridas por causa de mascotas. El 64,35 dice no haber tenido accidentes en sus lugares de trabajo.

Figura 67. Enfermedades y accidentes más frecuentes en el trabajo doméstico.

TIPO DE ENFERMEDAD	FRECUENCIA
Golpe por/Contra objetos	16
Atrapamiento en maquinaria	2
Cortaduras	20
Quemaduras	16
Fracturas	3
Heridas a causa de mascotas	2
Otro Accidente	0
Enfermedad respiratoria	12
Enfermedad muscular o de articulaciones	17
Enfermedades en la piel	4
Enfermedad psicológica	4
Enfermedades de columna	7
Otras enfermedades	1

El 42,9% de las mujeres ha contraído enfermedades producto de su trabajo, siendo más frecuentes las enfermedades respiratorias, musculares o de las articulaciones, enfermedades de la piel, enfermedades psicologías, enfermedades de la columna e

intoxicaciones. En esta medida las mujeres expresan que la causa de las estas enfermedades están relacionadas con el manejo de químicos que se emplean para la limpieza (límpido, detergentes, amoniaco); al hecho de tenerse que mojar acaloradas luego de planchar y por correr permanentemente objetos pesados del hogar.

Figura 68. Personas que han estado incapacitada alguna vez.

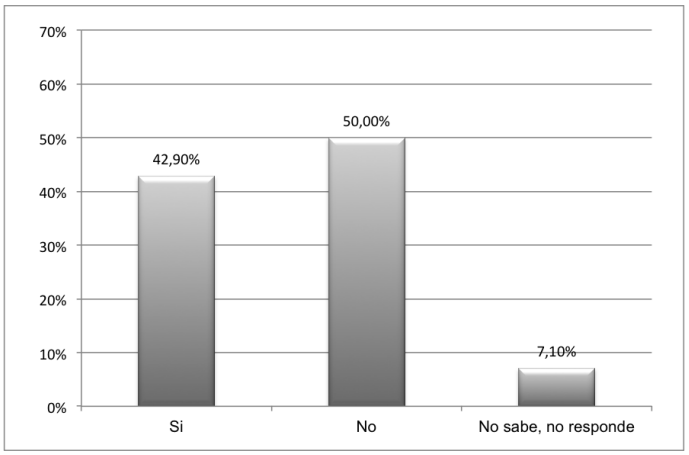
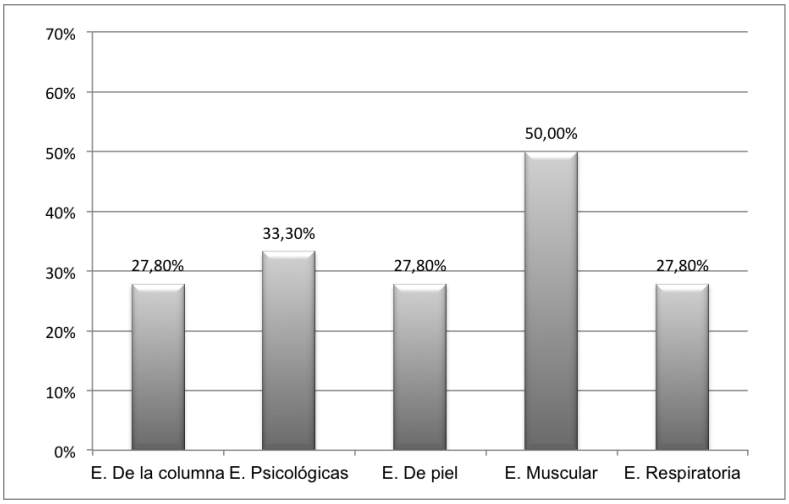


Figura 69. Tipo de enfermedades que han sufrido en el trabajo.



De las entrevistas realizadas se evidencia que el porcentaje de trabajadoras que dicen haber estado incapacitadas corresponden al número ínfimo de mujeres que están afiliadas a la seguridad social en salud, por esta razón aseguran que la incapacidad es pagada por el empleador en tanto es el sistema de salud quien finalmente le da el dinero al empleador y este se lo hace llegar a la trabajadora, sin

embargo no se puede perder de vista que existe un gran porcentaje de mujeres que pudieron estar incapacitadas para trabajar pero al no estar afiliadas al sistema, ellas no las perciben como incapacidades en tanto el empleador no se las paga y lo que sucede en la práctica es que ese día la trabajadora manifiesta no poder ir a trabajar y en consecuencia no hay pago.

Elementos de protección

Los elementos de protección para realizar labores del hogar sólo los suministran al 33,3% y solamente los utiliza el 31,0%. Las razones por la cuales las mujeres dicen no utilizar los implementos de protección es: porque no se los proveen el 66,7%; no tiene dinero para comprarlo ellas mismas un 8,3%; considera que el oficio no se lo exige el 4,2%; no sabe porque no los usa 20.8%.

Figura 70. El empleador le provee elementos de protección

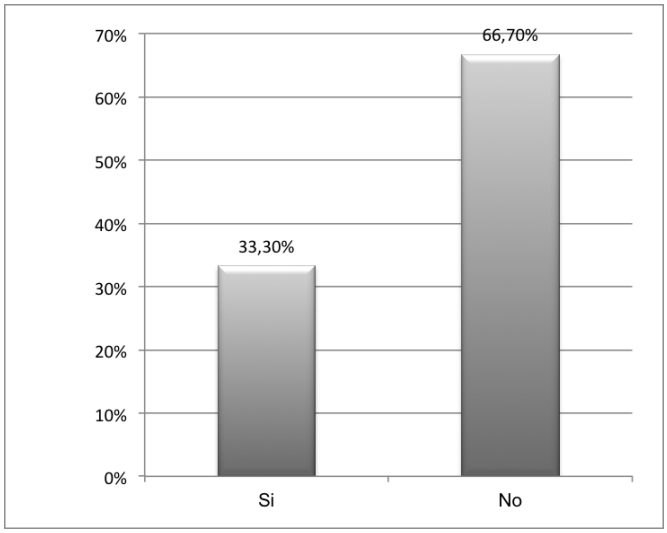


Figura 71. Uso de los elementos de protección.

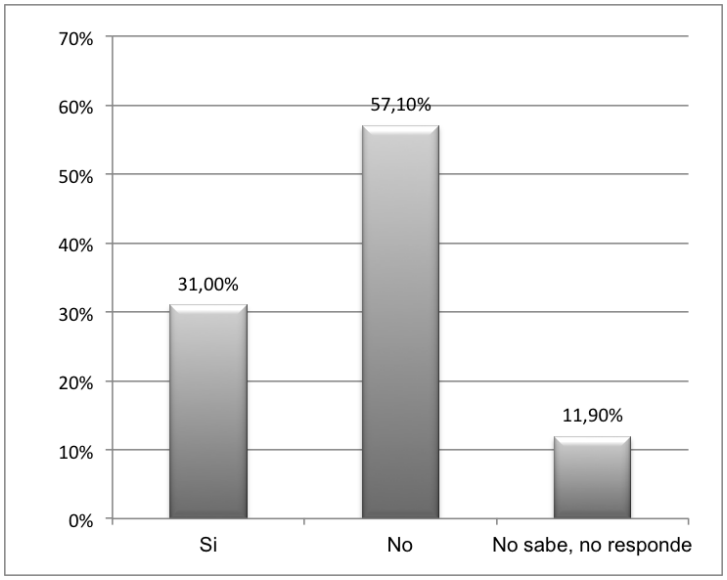
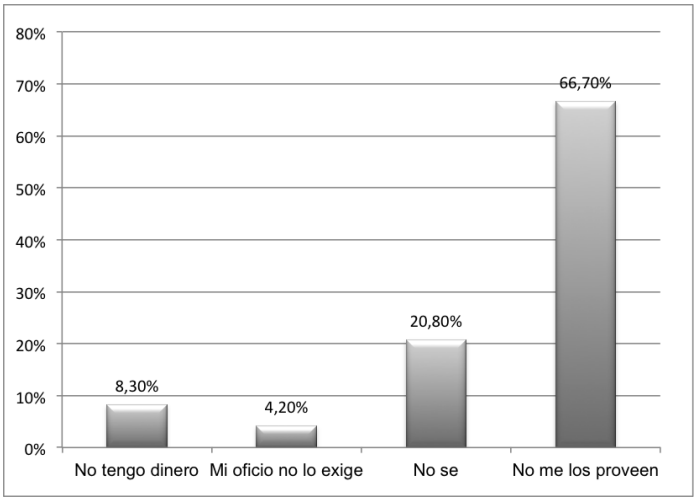
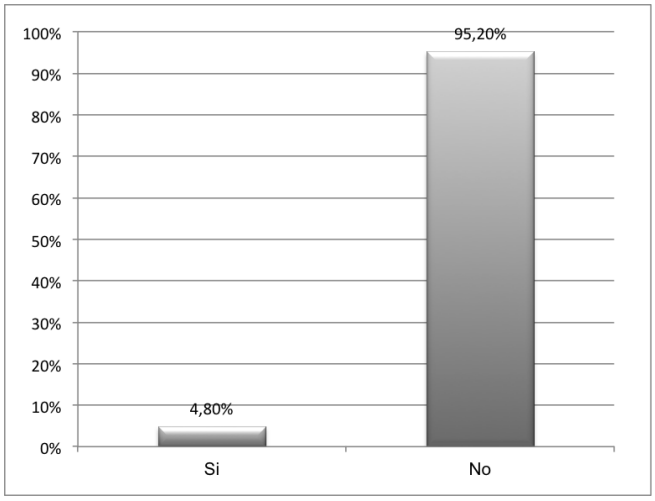


Figura 72. Razones por las cuales no usan los implementos de protección.



El elemento de protección que más identifican las mujeres para el tipo de trabajo que desempeñan son los guates. Desconocen la importancia de tapabocas, dado los químicos que manejan para labores de aseo, extintores para caso de emergencia, así como también desconocen las medidas de prevención para enfermedades laborales. Pese a esta situación el 95,2% no ha recibido algún tipo de asesoría sobre riesgos y medidas de prevención de accidentes y enfermedades en el trabajo.

Figura 73. Personas que reciben asesorías sobre riesgos y medidas de prevención de accidentes y enfermedades.



DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL ÁMBITO LABORAL

LA DISCRIMINACIÓN RACIAL – UN ASUNTO ESTRUCTURAL.

El estudiar las condiciones laborales de las mujeres afrocolombianas empleadas en el servicio doméstico en un contexto específico como la ciudad de Medellín, sirvió como pretexto para visualizar el lugar del racismo en el escenario laboral y con ello la posición actual de la mujer afrocolombiana en la sociedad intercultural.

No fue imposible diagnosticar las condiciones laborales de las mujeres empleadas en el servicio doméstico, sin observar como categoría central, una enfermedad fáctica como el racismo estructural (Lao-Monte, 2007). Encontramos entonces en el diagnóstico, la necesidad de develar todas las manifestaciones que contribuyen a desmontar el mito generalizado, de la no existencia del racismo en la ciudad de Medellín. El racismo identificado, está sustentado en una concepción de poder existente en un grupo poblacional mestizo "paisa", trasmisor de una ideología colonizadora que ostenta una posición superior, sobre la población afrocolombiana que reside en la ciudad, bien sea por migración, desplazamiento o nacimiento.

Aunque según algunos académicos, en un proyecto de nación intercultural es mejor no hablar de barreras raciales, sino de un proyecto multiétnico e intercultural. Sin embargo, ésta división entre mestizo–afrocolombiano aun se mantiene presente en la práctica, como se demostró en el estudio realizado por Wade (1986) denominado "los chocoanos en Medellín", en donde muestra que al referir los lugares en donde geográficamente se identifica mayor población afrocolombiana, se nombra como "el departamento negro de Colombia"[22], aspecto que se mantiene presente en expresiones como la que recientemente pronunció un diputado a la Cámara de Representantes en la ciudad de Medellín al referir la inversión en el Departamento

[22] Raza y ciudad: los chocoanos en Medellín, Wade 1986.

del Chochó con la expresión: “invertir en el Chocó es como echarle perfume a un bollo”, como si ello no implicara una inversión en el país.

Por otra parte resulta difícil para los medellinenses en general, reconocer que una persona afrocolombiana es nacida u originaria de la ciudad de Medellín. Igualmente se identifica que entre las personas afrocolombianas es peyorativo y hasta jocoso, identificarse o nombrarse como “afropaisa”, puesto que el gentilicio “paisa” para muchas personas afrocolombianas tiene una connotación de la persona que explota, maneja y se apodera de los recursos. Estas concepciones no son gratuitas e injustificadas, por el contrario, llevan consigo una carga histórica y cultural naturalizada.

Son valiosos los estudios de coloniales, que se han ocupado de revelar el rol de la cultura euro centrista en los procesos de aculturación y alteridad étnica afrocolombiana, y han permitido lograr grandes avances que han contribuido significativamente con los procesos de la construcción teórica para la reivindicación de los pueblos afrocolombianos. Una vez que los movimientos étnicos afrocolombianos, lograron demostrar que en la diversidad étnica no es donde se instaura la división nacional colombiana sino en el no reconocimiento impuesto a determinados grupos poblacionales por su condición étnica, es que se conquista que este aspecto que quede enmarcado en ley 70 de 1993 y que por ende se de por superados, sin embargo en el diagnóstico se expone que aún quedan asuntos por resolver frente a la discriminación étnica racial.

En Medellín por ejemplo, se encontró que otra barrera racial en el lenguaje, es la expresión de uso cotidiano “Yo no soy negra de nadie”. Para efectos de comprensión de esta expresión, se realizaron algunas entrevistas y varios conversatorios con personas que admitieron conocer o haber utilizado la expresión (en dicho ejercicio participaron profesionales, empleados, empleadas y estudiantes; ninguno perteneciente al grupo étnico afrocolombiano). Al preguntar a éstas personas a lo que hacía referencia dicha frase, se encontró que en su gran mayoría, la empleaban para hacer referencia a una sobrecarga laboral, es sus palabras:

“cuando le dejan a uno todo el trabajo”, “cuando le ponen a hacer todo el trabajo a uno hasta el de los otros”. Manifestaron además, que en otras ocasiones la misma frase la relacionaron a la expresión “trabajé como negra”, aludiendo a las condiciones y a la fuerza de trabajo, que según lo expresó una participante: “yo nunca me he centrado o (referido) al no reconocimiento del trabajo, sino como en el mal trato”.

En su gran mayoría, nombraron que utilizaron o escucharon la expresión “Yo no soy negra de nadie”, para remplazar la frase “no soy empleada doméstica o criada de nadie”. En síntesis estas frases son usadas para referirse a una sobre carga laboral, cuando no es dignamente remunerada o valorada o cuando la tarea a realizar no la encontraron afable. En ninguno de los casos se encontró referencia a la fortaleza física, habilidad o a las destrezas, orales y gastronómicas, que con frecuencia reconocen los empleadores a la hora de preferir a las mujeres afrocolombianas en el oficio de empleadas domésticas.

Dicha expresión no sólo demuestra la concepción general del rol laboral que la ciudad le ha asignado a la mujer afrocolombiana como empleada en el servicio doméstico, sino que además demuestra el conocimiento de las condiciones de este trabajo y la concepción peyorativa que se tiene del mismo. El ejemplo manifiesta algunos aspectos sobre la profundidad de las brechas históricas raciales existentes entre la población afrocolombiana y mestiza que residen en la ciudad de Medellín. Escenario desde el cual no se puede desconocer la realidad de la población afrocolombiana en la ciudad, que representa el centro simbólico de la raza mestiza antioqueña, portadora simbólicamente de cierta “pureza” racial, de una concepción colonizadora que guarda para sí la calidad de personas intrépidas, comerciantes, negociantes, una concepción fácil de mantener, mientras que el capital social permanece concentrado en este grupo poblacional, que tiene gran incidencia en la calidad de vida de los y las afrocolombianos en la ciudad.

Son amplios los esfuerzos del movimiento afrocolombiano por demostrar históricamente los aportes a la construcción de ciudad en su desarrollo físico y cultural.

En la misma línea de racismo estructural, Medellín como lo han venido evidenciando diferentes estudios, y que se ratifica en este diagnóstico, se convierte en receptora de la población ya que la mayoría de las participantes provienen de diferentes zonas del pacifico colombiano, migrantes de sus territorios “empobrecidos” en busca de mejores condiciones de vida, situación que las pone en situación de destierro y en una lucha por retornar, por recuperar su autonomía y mantener viva su relación histórica con los territorios desde los lugares que habitan. (Arboleda, 2007, pág. 475).

Se ha identificado que la dominación y exclusión histórica que sufren los pueblos afrocolombianos, corresponden a una larga historia de destierro forzado, de violencias, físicas, culturales y epistémicas, que tienen su origen, en el siglo XV, como consecuencia de la trata transatlántica, desde cuando se naturalizó, la exclusión social, la discriminación socio racial, la exclusión política y desvalorización cultural de los pueblos afrodescendientes (Lao-Montes, 2007). Igualmente los racismos latinoamericanos son sistemas de dominio étnico- racial cuyas raíces históricas se enclavan en el colonialismo Europeo así como su legitimación, en la conquista, la explotación, el genocidio y en la esclavitud (Posso, 2008).

No encontramos para Medellín, un estudio diferenciado de las particularidades en aspectos de migraciones afrodescendientes, se generaliza el desplazamiento forzado a aquellas mujeres que logran demostrarlo mediante su registro de inscripción (RUPD), de las que también participó un número significativo en la ejecución de este proceso de diagnóstico.

De todas formas, a las mujeres afrocolombianas, una vez inmersas en la ciudad, ésta les brinda una casi única opción de desarrollo económico: el empleo en el servicio doméstico, alternativa económica con pocas o nula condiciones de empleo

decente. Aunque muchas de ellas inicialmente lo adoptan como una situación pasajera, al pasar el tiempo se apropia como una forma de vida permanente y en punto de referencia de subsistencia para sus amigas y familiares, residentes y entrantes a la ciudad pero que no responde al deseo de estas mujeres: "yo hago este trabajo porque me toca"; "a mí no me gusta decir que trabajo en casas porque muchas veces no lo respetan a uno, y porque ya lo miran a uno como de menos". Estas fueron respuestas reiterativas de muchas de las mujeres ante la pregunta de por qué su elección laboral. Situación ante la cual muchas de ellas adoptan como una de las alternativas de escape, el encuentro en sitios específicos de la ciudad, que les permiten tramitar y resistir sus realidades económicas y sociales con otras personas en sus mismas condiciones. El parque San Antonio, es un punto en donde se realizaron valiosos encuentros con las mujeres empleadas de servicio doméstico durante el desarrollo de este diagnóstico.

En el desarrollo de estos espacios se observó que allí se mantienen y conservan encuentros inter étnicos que representan la conservación de las relaciones entre las mujeres y sus paisanos. También desde donde cada una de ellas pueden tramitar por medio de "asesorías" y diálogos, su situación laboral y asuntos de envío de recursos a sus seres queridos. "Quien quiera hallarse con una paisana viene al Parque de San Antonio". Estos encuentros también permitieron reconocer, entre otros aspectos significativos, la necesidad del diálogo hasta entonces aplazado que tienen las mujeres afrocolombianas con otra forma de poder que se relaciona específicamente con su condición de mujer y sus realidades en particular.

Esta interlocución de las mujeres afrocolombianas que trabajan como empleadas del servicio doméstico en la ciudad de Medellín y que se muestran en el diagnóstico, revelan unas condiciones generalizadas caracterizadas por la vulneración de los derechos laborales y por ende un oficio que se ejecuta por fuera de los lineamientos de la legislación laboral, y es entonces las familias contratantes, las que establecen las normas de manera subjetiva y arbitraria, representándole a las mujeres que ejercen esta labor la completa negación a su ser, que comprende una discriminación racial de las mujeres como raza humana que pertenece a un grupo étnico diferente,

con un proceso histórico étnico que les pertenece, una historia, una cosmovisión, unas particularidades fenotípicas diferentes y unas formas de relacionarse con el mundo desde su singularidad étnica. Aspecto que se observó en las frecuentes prácticas de discriminación racial que soportan las mujeres tanto en sus lugares de trabajo como en algunos espacios de la ciudad y cuando sólo las conciben en el rol de empleadas domésticas por el hecho de ser mujeres afro, que las conduce a un proceso de resignación o blanqueamiento.

La desprotección de seguridad social, las horas excesivas de trabajo aun no reguladas, ni reconocidas como horas extras, son condiciones del trabajo doméstico incompatibles con los tiempos familiares de las personas que lo ejercen y limita o niega muchas veces, el acceso a los espacios de diálogo social, cuyo sentido adquiere una dimensión vital, estrechamente relacionada con la participación política y el desarrollo democrático, así como la vinculación a procesos de sanación y recuperación y revitalización de memoria ancestral para la mujer afrocolombiana.

Las mujeres afrocolombianas empleadas del servicio domestico, están subordinadas al poder económico que les perpetúa condiciones de marginalidad, generando todas las condiciones para repetir el círculo de subdesarrollo económico, aun más, menguando sus posibilidades de incluir a su capital social, saberes hacia la implementación del desarrollo económico nacional. Más allá de nombrarlas como “mujeres pobres”, “vulnerables” es reconocerlas como mujeres donde sus vidas se encuentran menguadas y sometidas a permanecer en un mismo círculo económico en el cual en últimas, lo que se encuentra en juego es su posibilidad de elección.

Se encontró que muchos líderes y lideresas a falta del fortalecimiento económico organizacional, se ven obligados a dividir constantemente su tiempo en tramitar, hacer exigibles sus derechos, fortalecer los procesos de auto reconocimiento y revitalización del saber propio para el desarrollo económico, social y cultural. Muchas propuestas de desarrollo económico desde sus saberes propios, como la danza, gastronomía, etno-educación, entre otros, generalmente son relegadas al espectáculo, al contrato esporádico o a un espacio exótico, puesto que muchos

procesos se encuentra subordinado a la voluntad del político de turno y muchas veces no se cuenta con recursos para poner en marcha iniciativas económica.

DISCRIMINACIÓN LABORAL RACIAL: UNA REVISIÓN IMPOSTERGABLE

Los datos que arrojó el diagnóstico sobre las condiciones laborales de las mujeres afrocolombianas que trabajan como empleadas del servicio doméstico en la ciudad de Medellín, dan cuenta de una realidad que silenciosamente se ha venido agudizando en los últimos años, como es el caso de la discriminación racial que sufre la población afrocolombiana en algunos espacios laborales. Desde el diagnóstico la discriminación se asumió como un término que aplica a grupos claramente identificables por sus características físicas, étnicas, sus prácticas sociales o por cualquier otro rasgo fácilmente observable.

Números estudios dan cuenta del fenómeno de las discriminación racial a nivel nacional, es así que personas como Pardo, Mosquera y Ramírez, (2004) presentan una panorámica sobre las principales investigaciones que se vienen realizando para visibilizar ésta problemática en el Pacífico colombiano. En esa misma medida, sobre sale el trabajo de (Portilla, 2003); (Arocha, 2004 y 2009); (Barbary, Oliver y Urrea, 2004); (Romero, 2007) y (Mosquera, 2010) quienes viene evidenciando en sus investigaciones cómo la discriminación racial en el país se ha venido agudizando en los últimos años.

En esta misma medida la discriminación racial especifica en el mercado laboral, viene siendo un asunto de preocupación en los últimos años, debido no sólo a las condiciones de pobreza, desigualdad social y exclusión de la población afrodescendiente a nivel mundial, sino a la relación de dicha desigualdad con las precarias condiciones laborales que éste grupo poblacional presenta. El informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, muestra como en las Américas las estadísticas ubican a la población afrodescendiente en los puestos más bajos en la escala laboral y que mayoritariamente realizan tareas informales y de baja calificación. Sumado a esto, la población afrodescendiente cuenta con una

remuneración menor, incluso si se comparan sus salarios con los de personas no afrodescendientes que realizan las mismas tareas. Así mismo se muestra que la tasa de desempleo de este colectivo es mayor que la del conjunto total de la población (Informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humano, 1011, p. 24).

En esta misma línea y para el caso específico de Colombia, un reciente estudio en el que participaron la Escuela Nacional Sindical, la Universidad de Antioquia, Universidad de Cartagena y la Universidad del Valle, muestra que un alto porcentaje de trabajadores asalariados e informales manifestó haber sido víctima de discriminación racial laboral por su condición de afrocolombiano o afrocolombiana. Encontrándose que en comparación con las ciudades de Cali, Buenaventura y Cartagena, el porcentaje más alto de discriminación laboral racial se registra en la ciudad de Medellín con un 43,8% (Correa, Morales y otros, 2012, p. 262).

En cuanto a las mujeres afrocolombianas que trabajan como empleadas del servicio doméstico en la ciudad de Medellín, la realidad no es diferente a lo que se registran en los informes nacionales e internacionales. Sumado a otras discriminaciones entre las que sobresale la discriminación por su condición de mujer, es decir por asuntos de género, se suma la discriminación racial de la cual son víctimas en sus lugares de trabajo como lo expresan en el diagnóstico un porcentaje del 54,8% e las mujeres participantes.

Si bien otros estudios plantean que la discriminación que sufren las mujeres afrocolombianas se presenta por diversos factores como: discriminación por género,[23] por condición socioeconómica, discapacidad y edad, entre otros, el tema de discriminación racial en el ámbito laboral resulta preocupante, al poner a este grupo poblacional en una situación de triple discriminación.

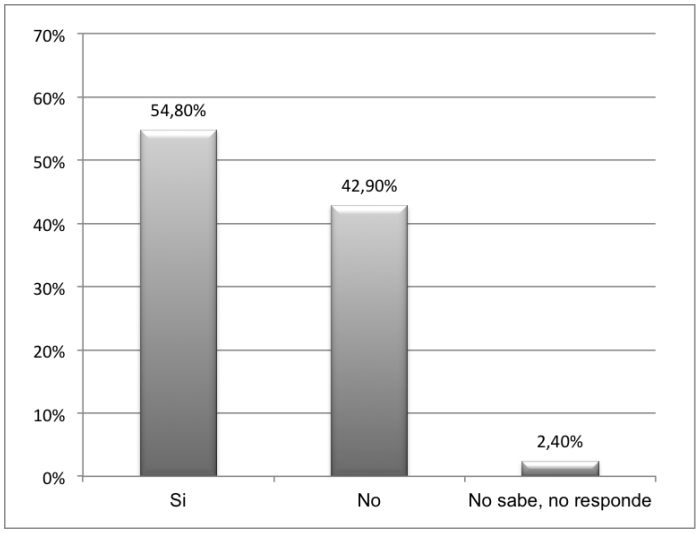
[23] Como es el caso de los estudios de Tenjo, (1990) y Perfetti, (1994) en donde se evidencian diferencias salariales de las mujeres con respecto a los hombres.

Si bien este asunto, que ha sido cuestionado por los colectivos de organizaciones que abordan el tema desde hace más de tres décadas, ha llevado a que en los últimos censos de población, encuestas a hogares y estadísticas vitales, entre otros estudios, se incluya el enfoque étnico-afro en la mayoría de los países de América Latina, se requiere de alternativas desde las diferentes organizaciones e instituciones para aportar a la mitigación de la problemática que sufren las mujeres afrocolombianas. Hoy los estudios continúan evidenciando, que la población afrodescendiente muestra mayor vulnerabilidad socio demográfica y peores condiciones de vida en general frente a la población no afrodescendiente. Situación que para las mujeres que trabajan como empleadas del servicio doméstico, se torna más compleja, cuando se suma la discriminación por género o etnia que ubica a las mujeres en los empleos peor remunerados.

DISCRIMINACIÓN RACIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN

Como se acaba de mencionar, el escenario para las mujeres afrocolombianas que trabajan en el servicio doméstico en la ciudad de Medellín, no escapa a la realidad de la discriminación racial que se ha identificado a nivel nacional y mundial. Los resultados del diagnóstico muestran que el 54,8% de las mujeres que desempeñan éste oficio han sido víctimas alguna vez de discriminación en su lugar de trabajo, como se registra en la gráfica.

Figura 74. Personas que han sido víctima de discriminación en el trabajo.



El hecho de ser mujeres de piel negra, afirmaron las participantes, se convierte en el principal factor de discriminación racial que se manifiesta en muchas ocasiones por medio de burlas y chistes, específicamente por parte de los niños, niñas y jóvenes que habitan en los hogares en los cuales trabajan. Las mujeres manifestaron que con frecuencia remedan su forma de hablar, cuestionan prácticas culturales y prohíben cocinar los alimentos propios de su región. Al respecto una mujer expresó:

> "A mí me da pena comer mis comidas en mi trabajo como: mi plátano, mi pescado, mis bananos cocinados o el queso frito; porque dicen que esas comidas huele maluco, que la casa queda todo el día con mal olor (…) aunque a uno no le guste mucho algunas comidas uno se acostumbra, le toca porque está en casa ajena".

> "Existe racismo, acá donde estamos acá si hay racismo, con palabras a uno lo tratan mal, hay varios que son más racistas, incluso hacen chiste de uno como negros, delante de uno y se echan a reír, más lo hacen cuando están varios paisas reunidos"

Otro de los aspectos por los cuales algunas mujeres manifestaron que sí existe discriminación en su lugar de trabajo, específicamente racial, está relacionada con algunas prácticas que llevan a cabo en los hogares en los cuales trabajan como por ejemplo:

La separación de platos, cuchillos, vasos y cucharas, y demás utensilios de cocina de uso exclusivo para las empleadas domésticas afrocolombianas. La mujeres que han tenido la experiencia de trabajar en hogares donde hay dos empleadas, generalmente una para la cocina y otra para el aseo general de la casa, la separación de utensilios de cocina no aplica necesariamente para la empleada mestizas, sino para la afrocolombiana.

Otra práctica que identifican como discriminatoria es el no poder sentarse a ingerir los alimentos (desayuno, almuerzo o cena), específicamente cuando los empleadores o patrones están en los hogares o cuando se cuenta con invitados. Manifestaron además que consideran ésta una práctica de discriminación racial, porque cuando hablan del tema con otras mujeres mestizas que laboran en el servicio doméstico, éstas manifiestan que a ellas si les permiten sentarse a comer, aunque aclaran que igualmente ocurre con las mujeres afrocolombianas, a ellas también les asignan un sitios específicos para hacerlo, en la cocina, el patio de la casa o en su habitación.

> "A uno no le dicen que no tiene prohibido sentarse a almorzar, pero cuando uno lo hace siempre ellos piden algo a la mesa o debe cuidar los niños mientras ellos come y cuando uno dice que esta ocupado se enoja y lo regañan o lo miran a uno fijo y se quedan la señora seria todo el día. Uno tiene que estar dispuesto a toda hora, yo mejor almuerzo mientras lavo los platos".

Por otro lado, una de las prácticas que con mayor frecuencia identificaron como discriminatoria las mujeres afrocolombianas que trabajan en el servicio doméstico, es el hecho de tener que esperar a que todos los miembros del grupo familiar en donde trabajan, ingieran los alimentos preparados para ellas saber si deben hacer algo para ellas o si sobró de lo preparado para almorzar:

> "En donde yo he trabajado esto ocurre especialmente cuando piden la comida a domicilio, por ejemplo piden un pollo y uno lo pone en la mesa y cuando todos terminan uno mira si quedó para uno almorzar, sino uno se hace algo diferente para uno y completa"

Otra práctica que nombran como discriminatoria, es el hecho de escuchar permanentemente, a los miembros de la familia en donde trabajan, que establecen temas de conversación alusivos a su aceptación de las personas negras. Es frecuente es escuchar comentarios como: aquí no somos racistas, las personas negras nos gustan mucho para trabajar porque son más aseadas, serias, decentes y educadas; yo tengo una muy buena amiga que es negrita, entre otros cometarios que inician fuera de contexto o como forma de recordarles que ellas son distintas.

Como se acaba de ver frente a la pregunta ¿Alguna vez usted ha sido víctima de discriminación en su trabajo?, muchas mujeres respondieron afirmativamente, sin embargo un 42,9% dijo no haber sido víctima de discriminación racial durante la encuesta, pero se identificó durante las entrevistas y las capacitaciones que estas mujeres no consideran ninguna de las prácticas anteriores como discriminatorias, así como tampoco consideran que los chistes sobre personas negras sean un problema porque ellas son indiferentes ante cometarios que se hagan.

La situación de indiferencia de muchas mujeres del servicio domestico, ante prácticas discriminatorias, es un asunto preocupante debido a que se viene familiarizando con chistes y cometarios que no identifican como racista por temor a ser rechazadas o cuestionadas. Muchas de las mujeres a pesar de escuchar en sus lugares de trabajo frases como: “Estoy trabajando como negra”, “Esa labor es de negras”, “Huela a negra”, “Yo no soy la negra de la familia”, entre otras, se están familiarizando con ellas y no logran identificarlas como racista, sino como parte del lenguaje cotidiano.

Sumada a la discriminación sentida por las mujeres afrocolombianas en sus lugares de trabajo, también un 31,0% manifiestan haber soportar algún tipo de discriminación racial para conseguir empleo en algún oficio en particular, incluso en los lugares en donde trabajan, a pesar de identificarles más habilidades para trabajar, las conciben siempre como empleadas domesticas:

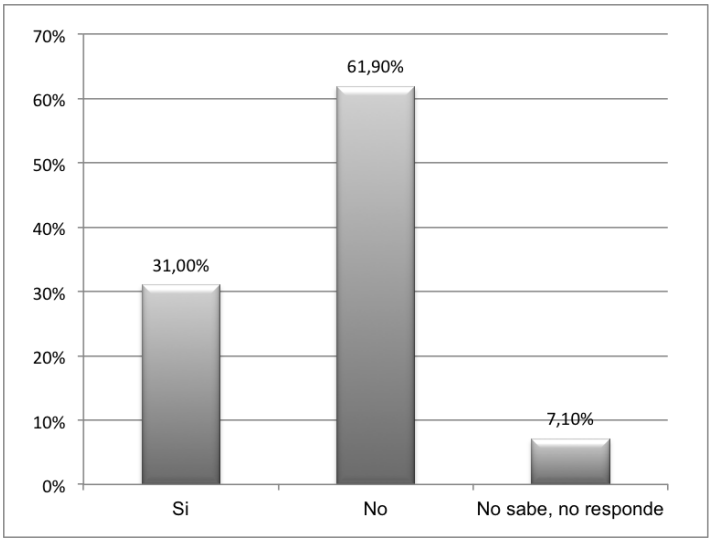
> “Recuerdo que yo estaba muy felíz porque por fin había terminado mi bachillerato. Entonces le dije a la patrona de mi mamá (en donde yo trabajaba

durante las vacaciones del colegio cuidándole las hijas o haciendo remplazo de la señora de la cocina), que me ayudara a conseguir trabajo que había terminado. Ella me contesto que cuando alguna de sus hermana necesitara una empleada me decía, me sentí triste porque ella pensaba que sólo podía trabajar en casas"

"Cuando vine a Medellín a buscar trabajo, busque en almacenes y nada que me daban trabajo, en cacharrerías y tampoco, hasta fui por allá a un hospital porque necesitaba para hacer aseo y camine y camine y lo único que me resultó fue en una casa"

Las mujeres manifiestan que al momento de buscar empleo, es más frecuente que las rechacen por ser negras en otros lugares o para otros oficios, mientras en las casas de familia muchas veces las prefieren por ser más fuertes para trabajar, aseadas y por tener experiencia con niños, además las prefieren por saber preparar alimentos específicos como arroz con coco, pascados, mariscos y comida de mar en general.

Figura 75. Niveles de discriminación racial para conseguir empleo.



Si bien también se registró un alto porcentaje de mujeres que dijo no haber soportado ningún tipo de discriminación racial para un trabajo en particular, el 61,9%; si se logró, como ya se mencionó, identificar en grupos focales y entrevistas como las mujeres que aseguran no soportar actos de discriminación para algún empleo en particular, siempre han trabajado como empleadas domésticas, como

cocineras en restaurantes o haciendo aseo en edificios en donde aun no se han asignado las viviendas a su respectivos propietarios. Igualmente se logró ver como estas mujeres vienen incorporando prácticas de racismo como naturales y prefieren no nombrarlas como tal. Al respecto algunas mujeres de las que respondieron que no, expresaban sobre sus experiencias de búsqueda lo siguiente:

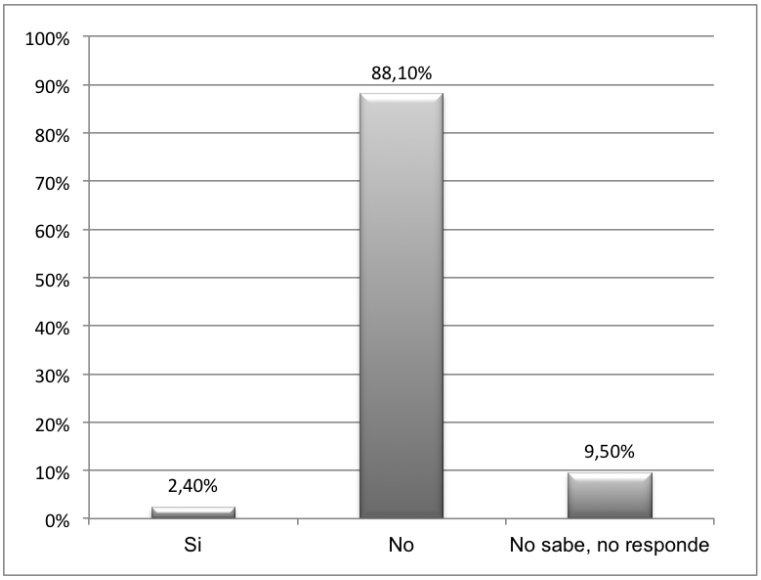
> "Yo sé que no debo buscar trabajo como recepcionista, secretarias o asistentes y esas cosas así, porque esta gente en Medellín prefieren mujeres paisas, monas y de ojos verdes para esos oficios, yo no pierdo mi tiempo"

> "Siempre he trabajado en casas y nadie hasta ahora me ha dicho que no me reciben por ser negra, yo tengo muy buenas referencias y siempre he trabajado recomendada por paisanas y ellas saben de mi trabajo y de la calidad de mi trabajo"

En síntesis, en los diálogos con algunas mujeres, se encontró que la indiferencia frente a las prácticas de racismo se viene naturalizando como estrategia de subsistencia. Esto se evidenció cuando ellas decían: "Yo no le paro bolas a esas cosas que dicen pa'no meterme en problemas, yo lo que necesito es trabajar".

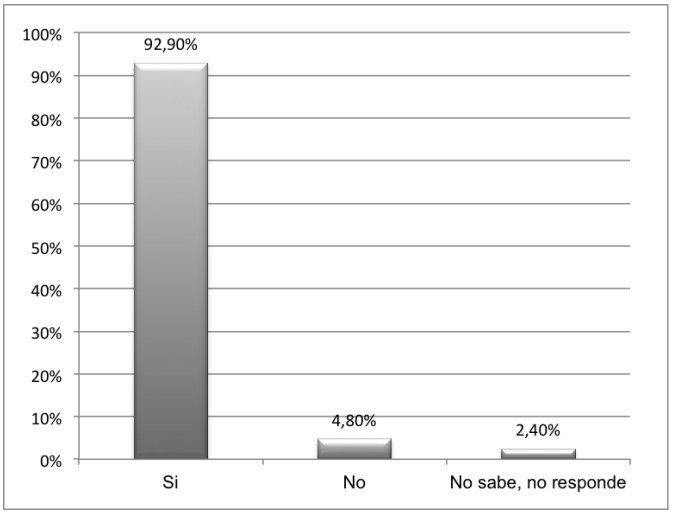
Frente a la situación de discriminación racial que sufren las mujeres empleadas del servicio doméstico en la ciudad de Medellín, éstas no identifican políticas o normas mínimas para la no discriminación en los lugares de trabajo. Al momento de preguntar ¿Existe en su lugar de trabajo alguna política o norma orientada a favor de la equidad de género, color de piel, étnica, condición socioeconómica, edad o por cualquier otra razón?, el 88,1% respondió que no y solo el 2,4% respondió que si existe.

Figura 76. Existencia de una política o norma orientada a favor de la equidad de género, color de piel, étnica, condición económica, edad o cualquier otra razón.



Las mujeres afrocolombianas que se desempeñan como empleadas del servicio doméstico, consideran que la discriminación racial en los lugares de trabajo es generalizada. Afirman que ésta no sólo se presenta en los hogares para los cuales laboran, sino que también hay discriminación en trabajos de oficina, cargos ejecutivos, cargos administrativos y en cargos directivos en general. El 92,9% de las mujeres encuestadas manifestaron que en la ciudad de Medellín existe discriminación en los lugares de trabajo.

Figura 77. Considera que existe discriminación en los espacios laborales.



En esa misma linea de discriminación, las mujeres afrocolombianas argumentan que conocen más de una experiencia de mujeres y hombres que han sido discriminadas en sus lugares de trabajo, especificamente por su color de piel. La grafica muestra que el 74,1% dice conocer experiencias de este tipo de discriminación tanto familiares como de amigos, vecinos y conocidos.

> “Uno si conoce mucha gente, pero a la gente no le gusta hablar de eso, uno sabe que es discriminación por el color de piel, incluso si uno dice algo porque hacen chiste de negros o porque le molesta que le digan siempre cuando vine una persona negra, que viene un primo, dice que uno es acomplejado o racista. Entonces uno ni habla y le toca reírse de los chistes que hacen en los trabajos para que no le digan nada a uno y más delante de otras perdonas”

Una de las razones por las cuales manifestaron las mujeres afrocolombianas, que sí existe discriminacion en espacios de trabajo, es la dificultad que tienen para ascender en sus trabajos, pues siempre las identifican como empleadas el servicios doméstico, al respecto una de las participantes manifestó:

> “Recuerdo que yo estaba muy feliz porque por fin había terminado mi bachillerato. Entonces le dije a la patrona de mi mamá, en donde yo trabajaba durante las vacaciones del colegio cuidándole las hijas o haciendo remplazo de la señora de la cocina, que me ayudara a conseguir trabajo que había terminado. Ella me contesto que cuando alguna de sus hermanas necesitara una empleada me decía, me sentí triste porque ella pensaba que sólo podía trabajar en casas”

Muchas de las mujeres que participaron del proceso de sensibilización para la realizacion del diagnóstico, manifestaron estar laborando en la actualidad en otro oficio, porque a pesar que en los hogares que trabajan sus empleadores cuentan con empresas u oficinas nuenca las conciben en otra labor diferente a la de empleada domestica:

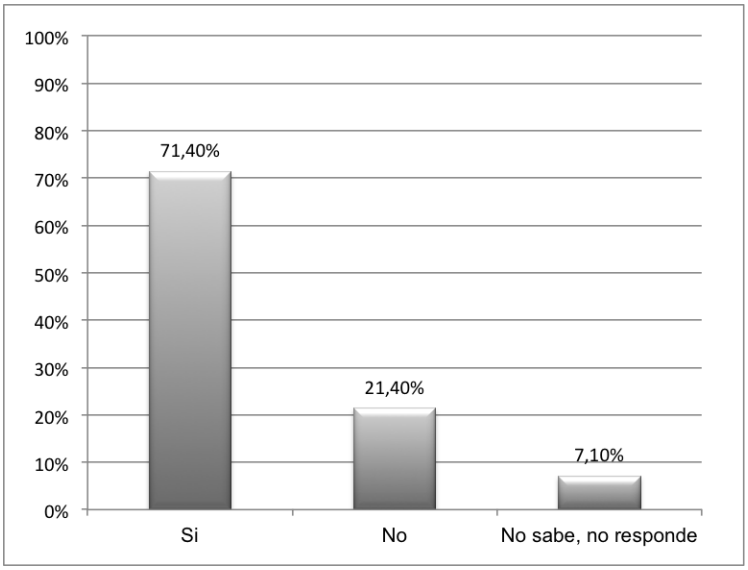
> “Estudie secretariado y esperé mucho tiempo hasta que mis patrones necesitaran una en su empresa, cuando por fin me dí cuenta que habia un puesto en su empresa hable con ellos, ellos se miraron y me dijeron que enviara la hoja de vida. Pasaron los dias y cuando les pregunte me dijeron, que la otra secretaria no habia renunciado nada. Cuando yo me dí cuenta a los dos meses que ellos habían seleccionaron otra secretaria y que en esa empresa no

trabajaba gente negra en la parte administrativa, yo me desengañé mucho y renuncie, porque no esta feliz en esa acasa que habia trabajado cinco años y solo les importaba como la cuidadora de sus hijos"

Igualmente manifestaron las mujeres afrocolombianas empleadas del servicio doméstico, que estas experiencias de discriminación que sienten en los lugares de trabajo, en muchas ocasiones no se denuncian o no se mencionan por varios factores entre los que sobre salen:

- Temor a no ser recomendados por sus amigos, vecinos o familiares en otros trabajo por el hecho de ser consierado como problemático o problemática.
- Temor a ser señalados como acomplejados por sus amigos o vecinos, que no considetran que la situación corresponda a una práctica discriminatoria, sino que no se hizo bien el trabajo asignado.
- Temor al no tener cómo demostrar que fueron victimas de discriminación racial. Los compañeros de trabajo generalmente son indiferentes ante prácticas de racismo por temor a meterse en problemas con sus jefes o superiores.

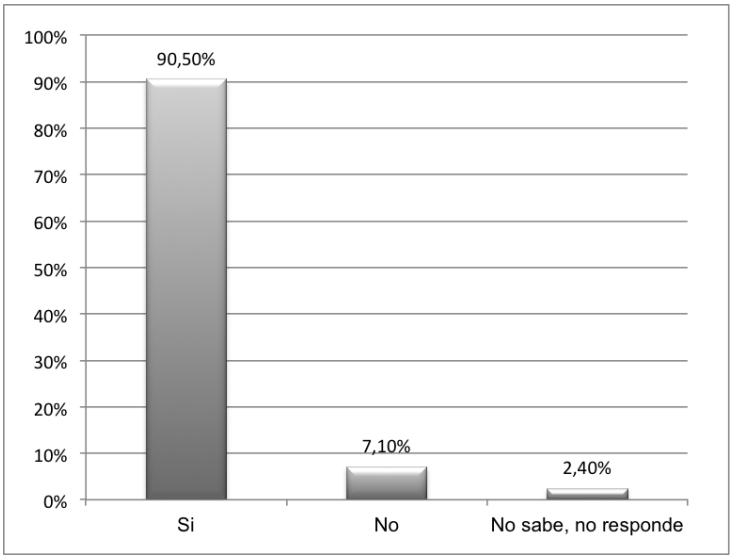
Figura 78. Conocimiento a una persona que haya sido discriminada en el puesto de trabajo por su color de piel.



DISCRIMINACIÓN RACIAL EN LAS ZONAS O BARRIOS DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN

Otro aspecto que se identificó durante el diagnóstico, es que en la ciudad de Medellín las mujeres afrocolombianas que laboran en el servicio doméstico, identifican que existe racismo no sólo en sus lugares de trabajo, sino en los barrios en los cuales tienen sus viviendas o en los cuales habitan durante sus días libres. Un alto porcentaje equivalente al 90,5% manifestó que sí existe en la ciudad zonas o barrios en donde las personas son discriminadas por el sólo hecho de ser negras y que este aspecto influye en que sean tratadas por que las demás personas como lo expreso el 47,6%.

Figura 79. Existencia en Medellín de zonas o barrios donde discriminan a las personas por su color de piel.



El hecho de existir zonas o barrios en donde se presenta discriminación racial en la ciudad, es considerado por las mujeres como desventajoso, porque en muchas ocasiones se encuentran con dificultades para arrendar sus viviendas. En el imaginario colectivo, los negros son considerados como: bullosos, bailarines, alegres, fiesteros, etc., aspecto que hace que sus costumbres y prácticas culturales sean cuestionadas y consideradas como negativas.

Esta discriminación racial que se presenta las zonas de la ciudad, se manifiesta y se percibe de diferentes maneras, según las experiencias de las mujeres afrocolombianas que trabajan en el servicio doméstico, en las comunas de estratos socioeconómicos 1, 2 y 3, la discriminación racial se expresa de directamente por medio de refranes, el uso permanente de expresiones referidas al color de piel, imitación del acento del hablado de las personas afrocolombianas. Igualmente en los barrios en donde habita mayor cantidad de población afrocolombiana cuenta con calificativos como: “El Barrio de los negritos”, “Chocó chiquito”, “Sector de las guisas”, entre otros.

Por otro lado en los barrios de estrato socioeconómico 4, 5 y 6, en los cuales ellas con mayor frecuencia prestan sus servicios como empleadas domésticos, la discriminación racial es más difícil de percibir. Esta no se manifiesta abiertamente, sino que se percibe en expresiones cotidianas que son dirigidas a otras personas como por ejemplo: “yo siempre fui la más negra de la familia y me querían tratar como les diera la gana”, “siempre trabajo como negra en mi oficina”, entre
Otras.

Es importante destacar que si bien se identifican zonas o barrios en la ciudad en donde se presenta discriminación racial, las mujeres identificaron que existen espacios en donde predominan las prácticas discriminatorias como es el la escuela y el colegio. El 73.8% de las mujeres manifestó, que es en la escuela en donde se identifica esta situación de discriminación racial, aspecto que las ha llevado en muchas ocasiones, a buscar alternativas de solución con directivas, porque sus hijos manifiestan desmotivación para ingresar a los colegios por temor a burlas o frases des obligantes por parte de docentes y estudiantes.

Figura 80. ¿En la ciudad, las personas negras son tratadas igual o peor que otras?

LUGARES	IGUAL %	PEOR %	NO SABE, NO RESPONDE %
En los hospitales o centros de salud	52.4	38.1	7.1
En las escuelas y colegios	19.0	73.8	7.1
En los transportes	47.6	38.1	7.1

En el trabajo	40.5	38.1	14.3
Por la policía	35.7	42.9	21.4
En el barrio	38.1	47.6	9.5

Característica como persona de piel negra que favorece o desfavorece en el mundo laboral

Igualmente las mujeres identificaron que existen algunas características propias de la población afrocolombiana que las favorecen, específicamente en sus lugares de trabajo. Según las mujeres afrocolombianas que trabajan como empleadas de en el servicio doméstico en la ciudad de Medellín, los principales aspectos relacionado con su color de piel que las favorece para desempeñarse en éste oficio, son sus habilidades gastronómicas y el ser alegres en un 81,0% para cada uno de estos aspectos.

Otras características que las favorecen para ser contratadas como empleadas domesticas, es el aspecto físico. En la ciudad de Medellín prefieren a las mujeres afrocolombianas para que puedan desempeñar algunas funciones del hogar que requieren de mayor esfuerzo físico, como por ejemplo: sacar las mascotas, levantar artículos pasados, etc., un porcentaje del 57,1% respondió que el físico las favorece para desempeñarse en este oficio. Seguido, y con el mismo porcentaje del 57,1%, las mujeres consideran que las habilidades que ellas tiene para la transmisión de cultural las favorece en sus trabajo.

> "En muchas casas en donde he trabajado, me han dicho que es muy bueno que sus hijos aprendan a conocer otras regiones, que les gusta que sus hijos aprenda sobre las forma de bailar, de alimentarse, de cómo lavamos el oros, como cantamos los muertos, como pescamos. Ellos me preguntan y yo les cuento (…) estos les ha servido muchas veces para hacer las tareas de los hijos"

Igualmente las mujeres manifiestan que otras características o rasgos relacionados con el grupo étnico al que pertenecen que las desfavorecen para trabajar, es la idea

de que las personas negras son perezosas 66,7% y lentos y tranquilos con un 52,4%.

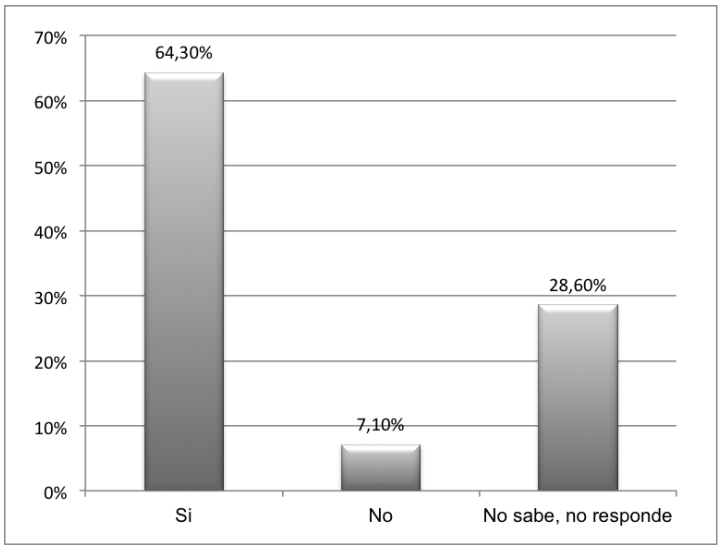
Figura 81. Característica como persona de piel negra que favorece o desfavorece en el mundo laboral.

	FAVORECE	DESFAVORECE	INDIFERENTE	NO SABE/ NO RESPONDE	TOTAL
Bailarín, danza	23	1	13	5	42
Alegre	34	0	5	3	42
Bulloso, ruidoso, fiestero	5	20	8	9	42
Físico/Cuerpo	24	2	7	9	42
Perezoso	1	28	5	8	42
Lento, tranquilo	6	22	5	9	42
Habilidades en la transmisión de cultura	24	5	9	4	42
Habilidades gastronómicas	34	0	3	5	42

DIÁLOGO SOCIAL DE LAS MUJERES AFROCOLOMBIANAS

Las mujeres afrocolombianas en Medellín que laboral en servicios domésticos, no hacen parte en un gran porcentaje de espacios de concertación o grupo colectivo de mujeres para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, a pesar de que un porcentaje igualmente alto de ellas, el 64,3% considera que las organizaciones aportan a las luchas por los derechos laborales. Al preguntar por si los sindicatos sirven para velar por los derechos de los trabajadores el 64,3% respondió que sí, pero ninguna hacia parte de una asociación gremial o sindical y la razón principal es por desconocimiento de cómo hacerlo.

Figura 82. Opinión sobre si los sindicatos sirven o no para defender los derechos de los trabajadores



El 97,6% de las mujeres consideran que una asociación de mujeres trabajadoras del servicio doméstico en la ciudad de Medellín, mejoraría sus condiciones de su trabajo porque estando unidas pueden generar mayor impacto y ser escuchadas, aspecto que no han logrado de forma individual como están en este memento.

Uno de los principales aspectos que exponen las mujeres que trabajan en el servicio doméstico en la mejora de sus condiciones laborales, es la conformación de un

sindicato. Para lo cual plantean además que las capacitaciones son necesarias en tanto les permite conocer los diferentes mecanismos a través de los cuales ellas los pueden hacer valer. Igualmente mencionan que a través de esta figura de sindicato, podrían vincular a las comunidades en las problemáticas que ellas sufren, para buscar una solución en conjunto; se podría tratar de regular los pagos de trabajos por días; se respetarían los horarios de trabajo; les pagarían lo justo; podrían continuar con sus estudios; vigilarían las formas de contratación y se vincularían a otras organizaciones que velan por el cumplimiento de los derechos laborales.

Las mujeres que trabajan en servicio doméstico de la ciudad, en su mayoría conocen que ellas pueden afiliarse libremente a un sindicato como lo manifestó el 30,0% de ellas; sin embargo son los aspectos antes expuestos de largas jornadas, formas de contratación, tipos de contrato, lo que hace que no puedan hacerlo. Igualmente existen temores de agruparse porque de pronto pierden sus trabajos, nadie las contrata o no las recomiendan para otros trabajos por “bochincheras”

HACIA LA CONSOLIDACIÓN DEL SINDICATO DE TRABAJADORAS DOMÉSTICAS AFROCOLOMBIANAS

¡Del dicho al hecho!, más que una frase fue el lema que orientó todo el proceso de diagnóstico, el cual no sólo estuvo orientado a describir las condiciones laborales y de discriminación racial de las mujeres afrodescendientes empleadas del servicio doméstico de la ciudad de Medellín, sino que a la par se construyó con las mujeres las estrategias que podría aportar al mejoramiento de sus condiciones laborales.

Desde hace varios años las mujeres afrocolombianas en Medellín han venido pensando en el fortalecimiento de sus procesos, para garantizar los derechos tanto laborales como civiles. Para ello han fortalecido lazos organizacionales y con otros colectivos que trabajan el tema de género, específicamente el tema de mujer afrocolombianas. Se cuenta con varios ejemplos de estos procesos como son:

La organización Centro de Adultos de Antioquia, que se creó en el año 1980 liderada por una mujer Afrocolombiana[24] desde donde se realizaban capacitaciones a mujeres afrocolombianas analfabetas y de escasos recursos económicos de distintas regiones del país, también se ofrecía ayuda a las mujeres para conseguir trabajos en casa de familia.

Asociación Afrocolombiana de Mujeres, creada en el 2001. Esta institución hoy es lidera por la misma mujer que creó la anterior desde donde se continua apoyando el trabajo étnico afro y las condiciones de trabajo de las mujeres afrocolombianas que laboran en trabajos domésticos.

Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico –SINTRASEDOM, creada en 1978 y obtuvo su personería jurídica 1985. Esta organización tiene la sede central en la ciudad de Bogotá y tuvo otra en la ciudad de Medellín, hasta hace aproximadamente cuatro años. Entre sus objetivos estaba el de lograr garantizar el respeto de las mujeres empleadas domésticas y ofrecer capacitación para que éstas tuvieran conocimiento sobre sus derechos, para que pudieran exigir el cumplimiento de la ley laboral que las amparas. Desde sus orígenes este sindicato ha sido liderado por una mujer afrocolombiana[25] Es de destacar que Solo en el año 2012 se viene preguntando por la condición étnica afro de las mujeres afrocolombianas.

Red de Mujeres afrocolombianas Kambirí Coordinación Medellín, creada en el año XX. Su orientación se centra en hacer visible las problemáticas de las mujeres afrocolombianas. En esta medida vienen incidiendo en las políticas para las mujeres afrocolombianas en derechos humanos, para lo cual han construido escuelas de liderazgos en los sectores donde se encuentra las mujeres en Medellín desde donde se adelantan proyecto con mujeres que laboran en los servicio doméstico en la ciudad.

Las mujeres que hicieron o hacen parte de las organizaciones que en la ciudad de Medellín, han venido trabajando el tema afrocolombiano desde una perspectiva de

[24] Es el caso de la docente Epifanía Mena Gonzales, líder afrocolombiana hoy es la directora ejecutiva de la Asociación Afrocolombiana de Mujeres en Medellín.

[25] Es el caso de Yenny Hurtado, mujer afrocolombiana Fundadora del sindicato de trabajadoras del servicio domestico en Bogotá.

género, fueron vinculadas a lo largo del proceso de realización del estudio sobre las condiciones laborales y de discriminación étnica de las mujeres afrocolombianas que trabajan en el servicio doméstico en la ciudad. Sus experiencias, vivencias, testimonios, asesorías y acompañamiento; aportaron en el proceso de creación y consolidación del sindicato de mujeres afrocolombianas trabajadoras del servicio doméstico de la ciudad de Medellín, encargado de liderar las acciones locales, nacionales e internacionales que refieran la normatividad, veeduría y seguimiento al desarrollo de dicho trabajo.

Encuentros de fortalecimiento

Para el inicio de los proceso de capacitación, se contaba ya con un grupo de treinta (30) mujeres, quienes una vez de haber participado en alguno de los momentos del proceso metodológico (sensibilización, grupos focales, conversatorios, encuestas o entrevistas), se identificó que reunían el perfil para hacer parte del grupo organizado de mujeres interesadas en conformar la organización para reivindicar derechos laborales. Igualmente recibieron capacitaciones las mujeres que contar con disponibilidad para participar los días domingos de las capacitaciones y además reunieran al menos una de las siguientes condiciones:

- Querer participar de manera voluntaria en el proceso de conformación del sindicato.
- Haber mostrar cualidades de liderazgo durante el proceso de recolección de información del diagnóstico.
- Contar con algunas habilidades como hablar en público.
- Venir trabajando el tema afro, laboral o de género desde sus barrios u organizaciones.
- Estar laborando como trabajadora doméstica en la ciudad de Medellín o haber laborado en los últimos dos años

El proceso de fortalecimiento del grupo de mujeres fundadoras del sindicato, inició con la vinculación de éstas a las diferentes discusiones que sobre los temas laborales se generaba a nivel de ciudad. Uno de esos momentos fue la creación del Consejo Laboral Afrocolombiano, del cual algunas de las mujeres que participaron del diagnóstico hicieron parte activa[26].

El fortalecimiento de las mujeres motivadas a conformar el sindicato, se llevó a cabo por medio de talleres que fueron desarrollados de manera participativa. La capacitación que recibieron las mujeres, estuvo centrada en dos componentes. Por un lado, el tema sobre legislación laboral desde una perspectiva sociológica, donde se trabajaron temas como: Derechos que ampara a las mujeres trabajadoras domésticas, sus reivindicaciones laborales. En segundo lugar se capacitó en procesos de incidencia para la participación de mujeres afrocolombianas en procesos organizativos con enfoque étnico afrocolombiano y derechos laborales desde una perspectiva étnica.

Una vez capacitado el grupo de mujeres, se consolidó el sindicato de mujeres trabajadoras en servicios domésticos, quienes se encontraban preparadas para liderar acciones orientadas a reivindicar éste trabajo en la ciudad de Medellín. El sindicato se registró ante el Ministerio del Trabajo el 1 de marzo de 2013 con 28 mujeres y a octubre del mismo año cuenta con 160 mujeres afiliadas.

LÍNEAS DE ACCIÓN EN REIVINDICACIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES AFROCOLOMBIANAS

Un gran porcentaje de la población afrocolombiana, pese a que hace más de 150 años que se abolió la esclavitud, presenta altos índices de pobreza extrema, violación de sus derechos laborales y discriminación racial, sumado a los procesos urbanísticos que se han presentado en las ciudades de mayor concentración de población negra que han generado como consecuencia la desterritorialización y

[26] El acto a través del cual se creó el Consejo Nacional Laboral Afrocolombiano, se llevo a cabo en la ciudad de Cali los días de junio del 2012. Participaron mujeres trabajadoras domésticas, Cortadores de caña y

desplazamiento de la población afrocolombiana hacia las zonas periféricas. Estos acontecimientos muestran que aún no se ha reparado la deuda histórica, que inicio con el proceso de esclavitud, de reivindicación de los derechos ciudadanos de este grupo poblacional.

Las condiciones laborales que se presentan en los últimos estudios sobre condiciones laborales de este grupo poblacional en la ciudad de Medellín, (Correa, 2011), dan cuenta de la gravedad del asunto. Las condiciones laborales y de discriminación que hoy presenta el grupo de mujeres afrocolombianas que trabajan en Medellín como empleadas domésticas, muestran que las condiciones de pobreza, derechos laborales y discriminación racial continúan siendo una constate. Las líneas de acción que se plantean a continuación, están orientadas hacia el logro de soluciones a una problemática que es de carácter estructural.

Una primera línea de acción clave, para intervenir la problemática de discriminación laboral y racial del trabajo doméstico, es sacarlo del espacio íntimo para llevarlo a un nivel público, desde donde se puedan plantear soluciones a una problemática que es de corte estructural. Porque para hablar sobre las condiciones laborales de las mujeres afrocolombinas, se requiere de una mirada multidimensional que permita observar la diversidad de procesos históricos, ideológicos, políticos, económicos, sociales y culturales que están imbricados en los diferentes escenarios. Se hace imposible comprender las condiciones laborales, mirando de soslayo, las consecuencias y manifestaciones de un fenómeno estructural como el racismo, este fenómeno o patología que aun la sociedad colombiana no acepta y tampoco lo interviene abiertamente. Igualmente con frecuencia esta situación se identifica como un problema “intimo” o subjetivo, dejando de lado su carácter económico donde tiene sus orígenes y desde donde se perpetúa y reafirma sus bases.

Otra línea para establecer un escenario de diálogo social que posibilite a las mujeres que trabajan en empleo doméstico reivindicar sus derechos, es reconocer y desmitificar las estrategias de poder en relación con la raza, como lo han venido

planteando ampliamente los estudios decoloniales como lo han venido planteando, entre otros, (Wade, 2008).

Desde el mismo momento de cosificación de la persona negra como herramienta de trabajo, se instauró una concepción ideológica de conquista, dominación y apropiación de las personas de raza blanca sobre las personas negras de raza negra, dejando claro para este momento que la calidad de raza era atributo sólo de la persona blanca. Desde sus orígenes el racismo tiene su base en la estructura económica, construyendo ideológicamente las justificaciones culturales y sociales para mantener la supremacía de una raza sobre la otra.

En el diagnostico se puede ver como el poder colonial y la supuesta supremacía de una raza sobre otra se mantienen viva y latente en los procesos de construcción nacional, pese a las aspiraciones de superar el poder de una raza sobre otra, en la construcción de un proyecto de nación intercultural.

Las personas negras mediante el giro ideológico del proyecto de Nación pluriétnica y multicultural, específicamente en la ley 70 del 93, donde se concreta el resultado de luchas históricas de líderes y lideresa por el reconocimiento como grupo étnico en el Estado Nación Colombiano donde se planteó la necesidad de desvincular del estado de cosificación y ser no pensante fruto del proceso de esclavización.

Momento histórico que no solo se reconoce políticamente la deuda histórica de Nación sino que además identifica la necesidad de adoptar mecanismos que conlleven a que el pueblo afrocolombiano nutra con sus saber la construcción del nuevo proyecto nacional pluriétnica y multicultural. Por tanto otra línea de trabajo es fortalecer los espacio de visibilización, diálogo y recuperación de memoria étnica de las mujeres empleadas del servicio doméstico, de tal manera que se puedan fortalecer y romper los círculos de exclusión social y económica, donde el empleo doméstico pueda ser una elección.

Hoy existen sustentos legales que amparan los procesos de recuperación de memoria histórica y reivindicación, que como se viene demostrando no son efectivos frente a la inmovilidad perpetuada desde las condiciones económicas fruto de un racismo estructural.

En Colombia, en la cual es protagonista la Constitución Política de 1991, que en sus artículos 7, 13, 63, 68, 70, 176 y 310, hace un reconocimiento a los derechos la población afrocolombiana, negra, palenquera y raizal. Así mismo, la Ley 70 de 1993, la cual propone adjudicar a las comunidades negras las tierras baldías que han ocupado en las riberas de los ríos de la cuenca del pacífico y establecer mecanismos para la protección de su identidad cultural, sus derechos como grupo étnico y el fomento de su desarrollo económico y social. Esta Ley se ha desarrollado a partir de varios decretos desde los cuales se busca transformar las realidades de los y las afrocolombianas.

Figura 83. Sustentos legales para las acciones afirmativas

DECRETO	ARTÍCULO QUE REGLAMENTA	TEMA
1745 de 1995	Capítulo III	Propiedad colectiva de las comunidades negras.
2249 de 1995	Artículo 42	Comisión Pedagógica Nacional de Comunidades Negras
1627 de 1996	Artículo 49	Fondo de Créditos Condonables del icetex
1122 de 1998	Artículo 39	Cátedra de estudios afrocolombianos en los Proyectos Educativos Institucionales (PEI)
1320 de 1998	Artículo 44	Consulta previa en las comunidades negras e indígenas
2253 de 1998	Artículo 57	Crea la Comisión de Estudios para formular el Plan de Desarrollo de las Comunidades Negras para el periodo 1998-2002

3050 de 2002	Artículo 57	Crea la Comisión de Estudios para formular el Plan de Desarrollo de las Comunidades Negras El Decreto 4007 de 2006 modifica los artículos 2.º, 3.º y 6.º, y deroga el artículo 4º
1523 de 2003	Artículo 56	Procedimientos para la elección del representante y suplente de las comunidades negras ante los consejos directivos de las corporaciones autónomas regionales
3770 de 2008	Artículo 45	Comisión Consultiva de Alto Nivel de Comunidades Negras, Afro-colombianas, Raizales y Palenqueras. Requisitos para el Registro de Consejos Comunitarios y Organizaciones de dichas comunidades (Este decreto deroga el decreto 2248 de 1995, el cual derogó a su vez el decreto 1371 de 1994)

Otras leyes que sustentan las acciones afirmativas son la Ley 152 de 1994, la Ley 115 de 1994, el Decreto 0804 de 1995, el Decreto 3323 de 2005, el Decreto 140 de 2006, el Decreto 1320 de 1998, el Decreto 4181 de 2007, el Documentos CONPES 2909 de 1997, el 3169 de 2002 y el 3310 de 2004. Sobre la jurisprudencia de la Corte Constitucional, se mencionan las siguientes sentencias: T-422 de 1996, C-484 de 1996, C-169 de 2001, T-955 de 2003, C-030 de 2008, C-461 de 2008, C-175 de 2009 y Auto 005 de 2009.

Sin embargo pese a los mecanismos legales establecidos, que se reúnen en los esfuerzos de diferentes movimientos afrocolombianos y de organizaciones que viene trabajando el tema afro, hoy las mujeres empleadas del servicio doméstico en la ciudad de Medellín no cuentan con un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Aspecto que constituye una señal de alerta para hacer seguimiento a las acciones que se enmarcaron desde la constitución política nacional y los diferentes organizamos internacionales que regulan el trabajo. Para el caso del empleo doméstico es una lucha, en primera

instancia contra las prácticas de discriminación racial. "(…) una base fuerte es la lucha contra el racismo, visto tanto como la negación del acceso igualitario a las clases sociales; así como la negación o la interiorización de la diferencia del ser negro" (Wade, 2008).

Si bien no se trata de cambiar la estructura del sistema social capitalista; se trata de develar y desmontar los mecanismos, ideologías y concepciones que impiden al interior de un sistema social democrático, establecer procesos de intercambio y diálogo hacia la equidad social, política y económica.

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

"La Comisión Internacional de Derechos Humanos - CIDH considera imprescindible que los Estados de la región adopten medidas positivas para erradicar la discriminación racial en el hemisferio y garantizar efectivamente los derechos de las personas afrodescendientes. Para ello es imprescindible contar con la información, adecuada y desagregada y destinar los recursos humanos y financieros suficientes y específicos que permitan no solo desactivar los prejuicios y estereotipos raciales sino también mejorar las condiciones de vida de las personas afrodescendientes en lo que se refiere a salud, vivienda y trabajo, haciendo especial hincapié en la situación de triple discriminación que padecen las mujeres afrodescendientes Artículo 225. Así mismo establece el principio de la no discriminación como uno de los pilares de cualquier sistema democrático.[27]

[27] Informa sobre la situación de las personas afrodescendientes en las América. Artículo 225 de la Comisión Internacional de Derechos Humanos. Documento 62. Del 05 de diciembre de 2011. WWW. Cidh.org2001.

El panorama actual de las mujeres afrocolombianas empleadas en el servicio doméstico en Medellín mostró algunos síntomas de discriminación racial y laboral, pero a su vez nos obliga a pensar en las causas del atraso con respecto al proyecto multicultural étnico afrocolombiano. ¿Dónde están sus orígenes? ¿Cómo ubicar el punto cero de regreso a su ser de las mujeres que hoy se encuentran empleadas en el servicio doméstico? Vale la pena abordar a fondo algunas consecuencias ideológicas que se estructuraron y aún siguen estructurándose en el proceso de reconocimiento y auto reconocimiento del proyecto social intercultural a partir de contextos particulares.

En este sentido también se deja planteado la necesidad de establecer una línea de acción para la investigación "observatorio racial laboral" que aborde la problemática racial, laboral y de género de manera integral, que permitan medir, profundizar sobre estos aspectos en los contextos locales.

Una línea de acción clave para intervenir la problemática, es intervenirla desde la perspectiva de género enfocada a la mujer afrocolombiana como trabajadora en el servicio doméstico. Frente al proceso de re significación y recuperación de memoria étnica si bien, no se puede desconocer que las esferas de poder racista y poder sexista a menudo van de la mano, ambas constituyen formas de poder diferentes.

Frente a las actuales reivindicaciones del feminismo, es importante reconocer que para las mujeres afrocolombianas el tema contiene matices y proceso históricos diferentes. En la ciudad de Medellín como se pudo ver en el diagnóstico, esta relación de poder racial y sexista, se mantienen vivas y latentes, pero invisibilizadas, constituyendo las bases desde las cuales las mujeres afrocolombianas establecen relaciones a nivel laboral, social y afectivas. Por un lado, por el hecho de ser mujer afrocolombiana, se le atribuye el rol de empleada doméstica. Por otro lado, en relación con su cuerpo esta ha sido erotizada o mirada como objeto sólo de placer. Por último, como resultado de su proceso histórico y de resistencia; su cuerpo no

carga, en el sentido del feminismo clásico, una idea de fragilidad sino de fuerza y resistencia física.

Por otra parte desde esta línea, es importante visibilizar el rol formador que en la cultura de la ciudad de Medellín ha tenido la mujer afrocolombiana que trabaja en el servicio doméstico y por el estigma del trabajo, el rol que socialmente le han asignado es desconocido y hasta rechazado. Aspecto que ha dejado en evidencia un vez más que los roles y los calificativos a dichos roles, que se le asignan socialmente a la mujer afrocolombiana es tan estrechamente relacionados con su color de piel y su condición de mujer.

En síntesis, desde las diferentes líneas de acción que se acaban de plantear y las que emerjan a futuro orientadas a reivindicar derechos de mujeres que trabajan en el servicio doméstico, no se pueden dejar de lado los aspectos particulares de la mujer afrocolombiana que incluyen, entre otros aspectos, el diálogo intercultural, procesos de sanación y de auto reconocimiento étnico, de tal forma que se termine con expresiones que se han venido instaurando como: “No soy negra de nadie”.

CONCLUSIONES

Como se mostró en el diagnóstico, es necesario continuar profundizando desde las organizaciones, afrocolombianos actuales, centrales sindicales, sindicatos en el tema sobre las condiciones laborales de trabajadoras domésticas. Las condiciones que hoy viven estas mujeres muestran datos alarmantes que dan cuenta de cómo sus derechos se han venido vulnerando y como una de las principales características de este oficio es el funcionamiento por fuera de los lineamientos de la legislación laboral, en donde las familias contratantes establecen las normas de manera subjetiva y arbitraria que hace que el lugar donde estas trabajan muchas veces representan puntos de domesticación y negación a su ser.

En las mujeres afrocolombianas de la ciudad de Medellín que trabajan como empleadas del servicio doméstico, se acentúan tres tipos de la discriminación: racial, económica y de género:

La primera es una discriminación racial que incluye la negación de las mujeres como raza humana, que pertenece a un grupo étnico diferente, con un proceso histórico étnico que le pertenece, una historia, una cosmovisión, unas particularidades fenotípicas diferentes y unas formas de relacionarse con el mundo desde su singularidad étnica. Este aspecto se observó en las frecuentes prácticas de discriminación racial que vienen las mujeres tanto en sus lugares de trabajo como en algunos espacios de la ciudad y cuando sólo las conciben en el rol de empleadas domésticas por el hecho de ser mujeres afro. Aspectos que las lleva a abandonar su ser como pertenecientes a un grupo étnico diferenciado y las ubica en un círculo económico con pocas posibilidades.

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

que las mujeres estén subordinadas al poder económico en condiciones de marginalidad y propensas a repetir un círculo de subdesarrollo económico. Para la mayoría de las mujeres afrocolombianas, al llegar a la ciudad para trabajar como empleadas del servicio doméstico, no corresponde a las aspiraciones iniciales de tener desarrollo y mejor calidad de vida, sino que se constituye en la más alta o casi única alternativa de empleo que le ofrece la ciudad, no en vano es la primer fuente de empleo femenino.

La tercera discriminación que sufren las mujeres afrocolombianas que trabajan en servicios domésticos, está relacionada con su condición de mujer. Desde los componentes de trabajo decente que tiene la OIT, se deben ampliar los indicadores de discriminación racial, que permitan continuar conociendo las condiciones de trabajo de la población que labora en el servicio doméstico, específicamente de las mujeres afrocolombiana quienes históricamente han estado subordinadas a una labor que socialmente les atribuyen por el solo hecho de ser negras. Como se vio en diagnóstico la discriminación por este factor es una constante entre las mujeres que relazan dicha labor en la ciudad de Medellín.

En este sentido llamó la atención en el diagnóstico que no solo las mujeres afrodescendientes que son migrantes o han sufrido desplazamiento forzoso están en las peores condiciones socioeconómicas, sino aquellas que siendo oriundas de la ciudad de Medellín conservan características similares. Con esto no se quiere decir que las mujeres mestizas que trabajan como empleadas del servicio doméstico no tengan condiciones precarias, sino que hay un gran número de mujeres afro que aun estando en la ciudad continúan con el circulo de precariedad económica, como se vio en el diagnóstico que está en el inconsciente colectivo que el ser mujer afro es sinónimo de trabajar en el servicio doméstico.

Es necesario que las organizaciones que hoy adelantan procesos con población afrocolombianas, al igual que las organizaciones sindicales reúnan esfuerzos para continuar abordando dentro de sus líneas de acciones el tema laboral de esta población, porque aunque se deja instalado y capacitado un sindicato de mujeres que trabajan en el servicio doméstico, se requiere los esfuerzos colectivo para

fortalecer el tema étnico racial e incidir significativamente en las agendas locales, nacionales e internacionales.

El tema del trabajo doméstico debe ser sacado de lo privado a lo público, esto será un elemento para garantizar las denuncias de atropellos a los cuales son sometidas las mujeres. La incidencia de la mujer de descendencia afrocolombiana laborando en el servicio doméstico está marcada por elementos singulares. Generalmente, cuando una mujer de esta comunidad viene a la ciudad a desempeñarse como empleada del servicio doméstico, es porque su llegada ha sido facilitada por parientes, ya sea que laboren estos en el sector de la construcción o por parientes que se desempeñen como empleadas domésticas y que son las mismas que las ayudan a ubicarse en esta misma labor.

Medellín es una ciudad que le brinda oportunidades laborales a las mujeres afrocolombianas pero en condiciones no dignas ni de trabajo decente, por esta razón estas mujeres constantemente se encuentra en un conflicto por las ansias de dejar de trabajar en el servicio doméstico, toda vez que siente que no debe estar trabajando en una casa y que si lo hace es porque le toca, en este sentido por parte de la trabajadora no existe una adaptación consiente a este tipo de trabajo, generando una descompensación psicológica en su autoestima, que radica en querer siempre salir del servicio doméstico y tener la posibilidad de desempeñarse en otros trabajos no subvalorados. El estudio muestra como en la medida en que este trabajo es mal pago, con extenuantes jornadas laborales, menospreciado y sin ningún tipo de estabilidad, se generan serias desigualdades que contribuyen a que estas mujeres no tengan posibilidades de estudiar como alternativa para ascender laboralmente, poder salir del trabajo doméstico y contribuir a que sus hijas tengan mayores posibilidades de escalar en el mundo laboral y no convertir el trabajo doméstico en la única fuente de empleo cíclica que pase de generación en generación al interior de las familias de mujeres trabajadoras domésticas.

BIBLIOGRAFÍA

ARBOLEDA, S. (2007). “Conocimientos ancestrales amenazados y destierro prolongado: la encrucijada de los afrocolombianos” En Mosquera y Barcelos (eds). Afro-reparaciones: Memorias de la esclavitud y justicia reparativa para negros, afrocolombianos y raizales. Bogotá: CES-Universidad nacional de Colombia.

AROCHA, Jaime (2004), “Ley 70 de 1993: Utopía para Afro descendientes excluidos”, en: Utopía para los excluidos, el multiculturalismos en África y en América Latina. Universidad Nacional de Colombia. Ed. Unibiblos.

AROCHA, Jaime, (2009), “La inclusión de los afros americanos ¿meta inalcanzable? Geografía Humana”, en: Biblioteca Luis Ángel Arango, Banco de la República, http://www.lablaa.org/blaavirtual/geografia/afro/inclusio.htm.

BARBARY, Oliver y Urrea. (eds.), (2004), Gente negra en Colombia. Medellín. Editorial Lealón.

BONILLA Castro, E., & Sehk, R. (2005). Más allá del dilema de los métodos. Bogotá. Norma.

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. (2011). La situación de las personas afrodescendientes en las Américas. Comisión internacional de derechos humanos. Organización de los Estados Americano.

CORPORACIÓN CON-VIVAMOS, Alcaldía de Medellín. (2010) Condiciones de la población negra, afrocolombiana, palenquera y raizal en Medellín. Caracterización socio demográfica, desarrollo humano y derechos humanos.

GALEANO, E Y VÉLEZ, O. (2000) Estado del arte sobre fuentes documentales en investigación cualitativa. Medellín: Universidad de Antioquia. Facultad de ciencias sociales y humanas y centro de investigaciones sociales CISH.

GARCÍA CASTRO, M. (1993) "Qué se compra y que se vende en el servicio doméstico. El casa de Bogotá: una revisión crítica, en Chaney, E. y García Castro, M. (comp.) Muchacha, cachifa, criada empleada, empregandinha, sirvienta y ...más

nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe. Venezuela. Editorial Nueva sociedad. [Links]

GOGNA, M (1993) "Empleadas domésticas en Buenos Aires", en Chaney, E. y García Castro, M. (comp.) Muchacha, cachifa, criada empleada empregandinha, sirvienta y...más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe. Venezuela: Editorial Nueva sociedad. [Links]

LAMUS, C. Doris. (2012). El color negro de la (sin) razón blanca: El lugar de las mujeres afrodescendiente en los procesos organizativos en Colombia. Colombia. Universidad Autónoma de Bucaramanga, UNAB. Instituto de estudios políticos.

LAO-MONTE, A. (2007). “Sin justicia étnico- racial no hoy paz: las afro-reparaciones en perspectiva histórica mundial”. En Mosquera y Barcelos (eds). Afro-reparaciones: Memorias de la esclavitud y justicia reparativa para negros, afrocolombianos y raizales. Bogotá. CES-Universidad Nacional de Colombia.

LAUTIER, B. (2003) "Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones sobre el caso brasileño" en Revista mexicana de sociología, año 65, nº 4, octubre. México. [Links]

LEON, M. (1993). "Trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia", en Chaney, E. y García Castro, M. (comp.) Muchacha, cachifa, criada empleada, empregandinha, sirvienta y...más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe. Venezuela. Editorial Nueva sociedad. [Links]

MORENO, H. (2000). "Trabajo doméstico" en: Debate feminista. Año II, volumen 22. México. [Links]

MOSQUERA, Claudia y otras, (2009), Escenarios Post-Durban. Para pueblos y personas negras, afro colombianas, raizales y palenqueras, Bogotá, Universidad Nacional.

PARDO, M. Mosquera, C. & Ramírez, M. (2004). Panorámica afrocolombiana. Estudios sociales en el pacífico. Instituto Colombiano de Antropología e Historia -ICANH-, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.

PEREIRA MELO de, H. (1993). "Feministas y empleadas domésticas en Río de Janeiro", en Chaney, E. y García Castro, M. (comp.) Muchacha, cachifa, criada empleada, empregandinha, sirvienta y...más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe. Venezuela: Editorial Nueva sociedad. [Links]

PERFETTI, M. (1994). Diferenciales salariales entre hombres y mujeres no asalariadas durante el período 1984-1994. En: Planeación y Desarrollo. Vol. XXVII, No.4.

PORTILLA Darío, (2003), “Mercado laboral y discriminación racial: una aproximación para Cali”, Documento CEDE 2002-14, ISSN 1657-7191, (ed. Electrónica), junio de 2003, Bogotá, Universidad de los Andes.

POSSO, Q. J. (2008). La aserción laboral de las mujeres inmigrantes negras en el servicio doméstico de la ciudad de Cali. Cali: Universidad del Valle.

ROMERO, J. (2007) “¿Discriminación laboral o capital humano? Determinantes del ingreso laboral del afro cartageneros”, Documento de Trabajo sobre Economía Regional, Nº 98. Cartagena, Banco de la República.

TARRÉS, M. L. (2008) Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en investigación social. México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

TENJO, J. (1991). Labor Markets, the Wage Gap and Gender Discrimination: The case of Colombia. En: Psachropoulos, G. And Tzannatos, Z., Women’s Employment and Pay in Latin America, World Bank.

WADE, Peter. (1987). Raza y ciudad: los chocoanos en Medellín. En Revista Antioqueña de Economía y Desarrollo, 23: 34-46, Medellín.

WADE, Peter. (2008) Población negra y la cuestión identitaria en América latina. Peter Wade, University of Manchester, UK.