

**FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO: ANÁLISIS DEL PROGRESO EN
EL CUMPLIMIENTO DE LAS GARANTÍAS LABORALES DE LAS EMPLEADAS
DOMÉSTICAS AFRO EN COLOMBIA DE ACUERDO CON LA LEY 1595 DE 2012**

IVYTH YINNETH QUIÑONES ZAMORA

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE ECONOMÍA
SANTIAGO DE CALI
2019

Formalización del trabajo doméstico: análisis del progreso en el cumplimiento de las garantías laborales de las empleadas domésticas afro en Colombia de acuerdo con la ley 1595 de 2012

Ivyth Yinneth Quiñones Zamora

Trabajo de grado para optar por el título de Economista

Directora

Diana Marcela Jiménez Restrepo

Universidad del Valle

Facultad de Ciencias Sociales y Económicas

Programa Académico de Economía

Santiago de Cali

2019

Tabla de contenido

RESUMEN	
1	Introducción 8
2	Estado del arte..... 12
3	Marco conceptual..... 14
3.1	Ley 1595 de 2012 15
4	Marco empírico..... 17
4.1	Análisis descriptivo 17
4.2	Encuesta de Calidad de Vida: periodo 2012, 2015, 2016 y 2017..... 18
4.3	Muestra de estudio..... 18
4.4	Variables de estudio..... 19
4.5	Procesamiento y análisis de datos 22
5	Análisis descriptivo..... 22
5.1	Población 22
5.2	Jefe de hogar 26
5.3	Ingresos laborales 27
5.4	¿Los ingresos de su hogar son suficientes? 28
5.5	Cotización de seguridad social y régimen de salud..... 30
5.6	Cotiza en un fondo de pensión y cesantías 33
5.7	Afiliación a riesgos laborales 36
5.8	Otras prestaciones de ley 38
5.9	Prueba de Pearson..... 38
5.10	Acoso laboral 39
6	Conclusiones 40
7	Referencias..... 42
8	Anexos 46

Lista de tablas

Tabla 1. Variables de Estudio	19
Tabla 2 Condiciones demográficas de Colombia.....	22
Tabla 3 Nivel educativo de las empleadas domésticas afro	24
Tabla 4 Estado civil de las empleadas domésticas afro	24
Tabla 5 Razón por la que las empleadas domésticas afro migraban en el periodo	25
Tabla 6 Ingresos laborales de empleadas domésticas afro y no afro	27
Tabla 7 ¿Son suficientes los ingresos laborales de las empleadas domésticas afro?	28
Tabla 8 ¿Son suficientes los ingresos laborales de las empleadas domésticas no afro?	29
Tabla 9 Régimen de salud de las empleadas domésticas no afro	32
Tabla 10 Empleadas domésticas afro que cotizan pensión y cesantías.....	34
Tabla 11 Empleadas domésticas no afro que cotizan pensión y cesantías.....	34
Tabla 12. Empleadas domésticas afro con ARL	36
Tabla 13 Empleadas domésticas no afro con ARL	36
Tabla 14. Empleadas domésticas afro con otras prestaciones de ley	38
Tabla 15 Empleadas domésticas no afro con otras prestaciones de ley	38

Lista de figuras

Figura 1 Proporción de mujeres y hombres en el servicio doméstico.....	23
Figura 2. Empleadas domésticas afro que son jefes de hogar	26
Figura 3 Régimen de salud de las empleadas domésticas afro	32

Lista de anexos

Anexo 1. Prueba de homogeneidad de Pearson	46
--	----

RESUMEN

Esta investigación evalúa si la formalización del trabajo doméstico trajo con ello el cumplimiento por parte de los empleadores, de las garantías laborales estipuladas en la Ley 1595 del 2012 para los trabajadores y trabajadoras domésticas en Colombia. Se utilizó como metodología el análisis descriptivo del cumplimiento cada una de las garantías del trabajo doméstico en el caso de las trabajadoras afro de este sector laboral, en el año de la aprobación de la Ley y en años posteriores, utilizando como fuente de información la Encuesta de Calidad de Vida. Se encontró que al año 2017 las garantías laborales para las empleadas domésticas afro siguen siendo ignoradas por parte de los empleadores.

Palabras clave: Trabajo doméstico, garantías laborales, raza, sexo.

JEL: J00, J01, J08, J1, J15, J16, J18.

1 Introducción

El trabajo doméstico, también llamado trabajo reproductivo, se refiere a una labor enfocada en la reproducción de la mano de obra, así como en el mantenimiento y la debida ocupación de los quehaceres propios del hogar [Barrera, (2018)]. Desde el año 1800 esta labor ha estado determinada a ser desempeñada por mujeres y luego, a partir de la mitad del mismo siglo, ser una mujer negra era prácticamente un requisito para tener este trabajo, debido a razones más raciales que económicas, ya que como se cita en Wooten y Branch (2012), las personas negras por su estado anterior de esclavitud tenían más “disposición” para aprender a ejecutar este tipo de trabajo, y esto porque debían adaptarse a un ambiente que les exigía humildad para poder sobrevivir.

La población requerida para desempeñar esta labor -mujeres negras- no demandaba una formación ni estatus en particular, sino que ejercían este oficio a razón de su condición social y económica de subordinación y supervivencia. Por este motivo, ser empleada del servicio significaba ser de una clase inferior a la de sus patrones a pesar de que para este tiempo ya no eran esclavas. Así pues, género y raza son dos variables necesarias en aras de entender la marginación y la exclusión que ha vivido la mujer negra [Parella, (2004)], que se pueden evidenciar en sus condiciones de trabajo, tales como que sus horarios llegan a exceder la jornada laboral establecida por ley; que en muchos casos no cuentan con ningún tipo de prestaciones (cesantías, intereses sobre cesantías, vacaciones y dotación de uniforme) y con ninguna seguridad social; que poseen sueldos por debajo del mínimo, además de tener que sobrellevar fenómenos complejos como el acoso laboral, que es uno de los más comunes.

A pesar de que en la actualidad los trabajadores domésticos tienen los mismos derechos y garantías que cualquier trabajador de otro sector (Barrera, 2018) de acuerdo con la Ley 1595 de 2012, la realidad muestra lo contrario. En Colombia solo hasta el año 1930 se comenzó a hacer

visible el tema en el ordenamiento jurídico para el sector laboral doméstico a fin de conseguir un reconocimiento por parte del Estado; este fue el caso que se presentó durante el desarrollo de la industrialización en el país, donde debido a eventos significativos como la *Masacre de las bananeras*¹ se pusieron sobre la mesa propuestas de formas organizativas como los sindicatos y se legalizó el derecho a la huelga con el objetivo de tener representación ante el Estado y los empresarios; además, con el Decreto 2663 de 1950 se establecieron parámetros en las relaciones laborales. De igual manera, solo hasta el año 2012 con la Ley 1595 se contó con un verdadero contrato laboral para este sector.

Como bien afirmaron Viáfara y Urrea (2006), las variables raza y género representan desventajas acumulativas, por lo cual en una población como la afrodescendiente, donde un buen porcentaje de las madres son cabeza de hogar y donde tienen bajos índices de educación y altos índices de pobreza, tener un tipo de trabajo seguro y estable significa garantizar la supervivencia durante un lapso considerable, aunque se vean obligadas a dejar solos a sus hijos por mucho tiempo, ya que la jornada laboral exige mucha disposición de tiempo. Ser mujer y afrodescendiente al tiempo, revela pues varias de las situaciones por las que se ven obligadas a trabajar bajo condiciones no reglamentadas.

Por otra parte, la Ley 1595 del 2012 se creó con el propósito de garantizar la igualdad de condiciones laborales tanto para los trabajadores de cualquier sector laboral como para los empleados y trabajadores domésticos. Pese a esto, en el año 2017 no se evidenció que esas garantías se hayan puesto en marcha y menos para una población como la afrocolombiana. Se puede decir que la calidad del empleo que tienen las personas está definida en la mayoría de los

¹ El 5 y 6 de diciembre de 1928 ocurrió un suceso donde la clase obrera de la United Fruit Company fue asesinada en masa ya que el gobierno bajo el mando de Miguel Abadía Méndez decidió terminar con una huelga de un mes organizada por el sindicato de los trabajadores.

casos por su condición social, étnica y de género, es decir, por características a priori de su llegada al mercado laboral. Esto ocurre debido a que existen prejuicios acerca de la productividad de las personas condicionadas por dichas variables (Heckman, 1998). Es por ello que la interacción de la raza y el género desde épocas de esclavitud y hasta la actualidad ha llevado a estas mujeres a estar sobrerrepresentadas en trabajos de baja calidad, como es el caso del trabajo doméstico al no requerir de capital humano, por ende, se ven obligadas a aceptar condiciones laborales que no están en igualdad de condiciones que las demás.

Es pertinente preguntarse entonces ¿actualmente cuál es la realidad social y económica que está viviendo esta colectividad debido a las condiciones del trabajo doméstico? ¿Qué características específicas son las de la población “mujer afro” en este caso? ¿Por qué las mujeres sobrellevan estas situaciones? ¿Qué tanto ha cambiado las condiciones y garantías laborales con el panorama legal de la Ley 1595 de 2012 respecto a este sector laboral?

Existen varios estudios sobre el empleo doméstico para un par de países latinoamericanos y para algunos países europeos como España, pero son muy pocos trabajos los que se han desarrollado para Colombia en concreto. Estas investigaciones muestran el efecto de no incorporar estas desventajas acumulativas, a saber, ser una mujer perteneciente a la raza negra. Otros estudios como el de Barrera (2018), revelan los avances que ha habido en la jurisdicción de este sector laboral alrededor de diferentes países, todo esto con el fin de evidenciar que las condiciones por las que las mujeres negras llegan a este tipo de trabajo no son las mejores y que además, dicho trabajo les provoca una “condenación” a un círculo de pobreza del cual es casi imposible salir.

En términos de política pública, esta discusión tiene relevancia porque de acuerdo con estudios previamente hechos como el de Barbary y Urrea (2004), la participación representativa de la mujer afrodescendiente en el sector laboral doméstico se debe a que en esta colectividad existe una mayor

necesidad de asistir a los ingresos familiares del hogar, al vivir en una mayor condición de pobreza. Podría llegar a pensarse así que la mujer es quien transmite las condiciones sociales y económicas a las familias (Todaro & Smith, 2012). En materia de movilidad social, si en realidad se implementara la legislatura, ello podría ser una catapulta para poblaciones como las afrodescendientes, teniendo en cuenta que como las personas de raza negra son quienes tienen en su mayoría menores ingresos por la reproducción de la pobreza y la poca movilización social² se mantienen los niveles de educación bajos, por ende, tienen ocupaciones de baja exigencia académica (Viáfara & Urrea, 2006), y es así como la mujer es sobrerrepresentada en el trabajo doméstico (ver Anexo 2).

Como metodología en este trabajo se realizó un análisis descriptivo de variables que fueron sacadas de la Encuesta de Calidad de Vida del año 2012, cuando se aprobó la Ley 1595, y de años posteriores a esta, 2015, 2016 y 2017, además de que la encuesta contiene la variable de “reconocimiento étnico” que contextualiza la investigación; lo anterior con el fin de comparar el estado laboral -en cuestión de garantías- y el estado socioeconómico de las empleadas domésticas afro antes de la celebración del acuerdo, y el estado de las mismas en los años siguientes, con base en la simultaneidad de su condición de género y raza.

Para darle fin a estos presupuestos se organizó este documento en seis secciones. En primer lugar está la presente introducción, donde se consignan las generalidades de la investigación. En segundo lugar, se encuentra el estado del arte, donde se muestran los estudios que dan luces sobre la situación actual de la temática. En tercer lugar está el marco conceptual, donde se hallan los conceptos teóricos utilizados. En cuarto lugar, está el marco empírico, donde se incluye la información acerca de la base de datos, la encuesta, la fuente recolectora y la estrategia para el

² El 53,56% y el 29,5% de los afrodescendientes en el año 2012 vivían en estrato 1 y 2 respectivamente y el porcentaje en el 2017 era de 64,4% y 19,72%.

análisis, basada en exponer las particularidades de este sector laboral mediante la observación y medición de las variables determinantes. En quinto lugar se realizó el análisis descriptivo de la información y por último, se encuentran las conclusiones.

2 Estado del arte

Se realizó una revisión de literatura existente acerca del trabajo doméstico, la raza y el género y su respectiva combinación, con el objetivo de conocer las desventajas acumulativas de ser mujer afro y a su vez, los avances en la jurisdicción del sector doméstico para diferentes países hasta la actualidad, así como conocer lo más relevante sobre este tema.

Entre los autores encontrados se puede mencionar a Parella (2004), quien analizó la interacción de las variables clase social, género y raza como claves en la estratificación convergente, que lleva a establecer relaciones de explotación entre quienes no pueden asumir el total del trabajo doméstico, teniendo en cuenta que se les asigna predeterminadamente debido a su sexo (femenino), y quienes se ven obligadas por razones económicas y sociales a aceptar una remuneración de su servicio a bajo costo. Concluyó este estudio afirmando que la problemática de la discriminación va más allá de identificar y denunciar; el autor sostuvo que es necesario que se dé un cambio radical en el sistema social y económico para combatir las desigualdades desde la raíz. Desde su perspectiva, ofrecer empleos dignos y de calidad es una manera de empezar, pues así se estimula el sector laboral formal y se abandona la explotación.

Por su parte, Wooten y Branch (2012) hablaron del concepto de trabajador idealizado tomando el servicio doméstico como ejemplo. Para el autor, las mujeres negras eran el ideal para desempeñar esta labor en Estados Unidos y con esta visión de la mujer negra se permitió que permaneciera una institución vital para la reproducción social de los hogares blancos y de mediana clase. Aquí se demostró que el concepto de trabajo apropiado aún persiste en el servicio doméstico,

por lo que se ha abierto la puerta a prejuicios contra los grupos sobrerrepresentados en esta ocupación. Es precisamente por esto que se ha excluido a estos grupos de trabajos más lucrativos.

Por otro lado, Thomé (2014), desde el punto de vista de Marx, investigó las características del trabajo productivo y reproductivo y cómo ha impactado en la segregación sexual del trabajo, específicamente en el empleo doméstico. Analizó las similitudes y diferencias entre el feminismo y el marxismo elaboradas por las teorías feministas de segunda ola sobre el trabajo femenino, el trabajo productivo e improductivo y la relación del trabajo reproductivo con el capitalismo. El autor concluyó que las mujeres que se desempeñan en el trabajo doméstico, lo hacen en pésimas condiciones y que sus consecuencias son aún tan graves como las causas. Respecto a la división sexual del trabajo, concluyó que esto es gracias al control de las mujeres ejercido por el patriarcado a través de las bases sociales, ideológicas e históricas.

Es esa misma línea, Barrera (2018) hizo una exposición de la historia del trabajo doméstico, analizó cuáles son las fallas que han marcado este oficio y las situaciones que han tenido que soportar las personas que lo ejercen, lo cual fue determinante para que la Oficina Internacional del Trabajo se manifestara acerca de ello y que en términos jurídicos este empleo tuviera las mismas garantías legales que los demás. El artículo muestra el impacto de la expedición del Código Sustantivo del Trabajo sobre el servicio doméstico y cómo la Constitución protege a los trabajadores de este sector. Se concluyó que la aceptación de los términos legales del servicio doméstico no ha sido reconocida por parte del Estado tanto como se esperaba y las personas debido a sus condiciones de vulnerabilidad se ven obligadas a aceptar simplemente una remuneración a cambio de una labor que no requiere de un algún tipo de conocimiento, por lo cual su salario es proporcional a ello.

En contraposición, Lautier (2003) hizo una crítica sobre la apatía por parte de la sociología del trabajo doméstico debido a su poco interés en la investigación sobre el tema. La pertinencia del artículo radica en que propone que el trabajo doméstico es la primera o segunda fuente de empleo no agrícola de las mujeres. Además, muestra lo difícil que es hacer de esta discusión algo relevante en los grandes debates y escenarios en el marco de la sociología. Un ejemplo de lo anterior son las investigaciones sobre género, puesto que se ha llevado tal discurso a un lenguaje universal y no se hacen estudios específicos por ejemplo para países en desarrollo sobre la segregación sexual del trabajo, entre otras. Finalmente mencionó que no es el patriarcado quien ejerce la opresión directa a las mujeres con desventajas acumulativas sino la misma mujer de clase media, perpetuando este tipo de relaciones sociales.

En síntesis, un estudio con información actual sobre el sector del empleo doméstico para este país sería pertinente, ya que Colombia tiene una importante proporción de población afro, la segregación sexual en el sector laboral todavía se experimenta y existe sobrerrepresentación de la mujer en este tipo de empleo.

3 Marco conceptual

Acerca de esta temática, Heckman (1998) estableció que cuando una persona no es tratada como las demás en el mercado laboral debido a condiciones como raza y sexo hay presencia de discriminación, pese a que estas variables no tienen efecto alguno en la productividad. Estimar el grado de discriminación es lo más difícil, por lo que cuando existe una brecha entre un grupo de individuos y otros lo que se hace es atribuir este diferencial a una parte no explicada, esto es, la discriminación, ya sea por raza, sexo u otro aspecto socioeconómico.

Una de las teorías más importantes sobre la discriminación es la de Becker (1971), que introduce la idea de prejuicio tal y como lo mencionó Cain (1986). De acuerdo con esta teoría

existen individuos con gusto por la discriminación hacia un grupo de personas con características particulares. La discriminación se hace visible cuando el empleador reduce el salario de las personas discriminadas o en el caso extremo, pero presente, cuando no las contrata. Según Becker (1957) la discriminación se da mediante los siguientes tres canales:

- Discriminación por parte de los empleadores.
- Discriminación por parte de los trabajadores.
- Discriminación por parte de los consumidores.

En el caso de los empleadores, se puede decir que en la función de producción a estos se les asigna un coeficiente de discriminación, que expresa el costo de contratar a una persona del grupo discriminado, lo que provoca que a tales personas se les asigne un salario menor. Por parte del trabajador se presenta cuando el costo de trabajar con una persona del grupo discriminado es mayor que la disposición a pagar del empleado por no trabajar con dicha persona. Por último, la discriminación por parte de los consumidores se da cuando se prefiere la producción del grupo discriminado solo si su precio es menor al de las demás personas.

Por último, Arrow (1973) planteó la teoría de discriminación estadística, según la cual los empleadores usan las creencias acerca de diferentes grupos de personas para calcular su función de producción. Tal dinámica hace referencia a un problema de información, dado que el empleador usa las creencias a priori sobre la productividad de los individuos porque le es costoso obtener la información verdadera. Por tanto, el autor en cuestión sostuvo que los empleadores usan las variables sexo y raza en pro de tener una idea respecto a la productividad de los sujetos.

3.1 Ley 1595 de 2012

La Ley 1595 del 2012 es un convenio de la OIT sobre el trabajo decente para los trabajadores y las trabajadoras domésticas. Por medio de este convenio, adoptado por la legislación colombiana,

se busca promover el trabajo decente para todos los trabajadores, especialmente para quienes se desempeñan en el trabajo doméstico. Este proyecto de ley permite la protección y las garantías para realizar las labores domésticas en un ámbito seguro y saludable que respete la dignidad de los trabajadores domésticos. Los artículos de la ley afirman lo que a continuación se ha de mencionar:

- **Artículos 1 y 2.** El contenido aplica a todos los trabajadores domésticos.
- **Artículo 3.** Se deben adoptar medidas de protección para los derechos humanos, principios y derechos fundamentales.
- **Artículo 4.** Todos los miembros deberán respetar los convenios anteriores sobre la edad mínima para laborar, respetando sus reglas y caracteres especiales.
- **Artículo 5.** Protección efectiva del empleador hacia el trabajador, hacia cualquier forma de abuso, acoso y violencia.
- **Artículo 6.** El empleador se encarga de dar condiciones equitativas y de trabajo decente al trabajador, así como respetar el derecho a la privacidad.
- **Artículo 7.** Los trabajadores domésticos deben ser informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, preferiblemente mediante contratos regidos por la legislación nacional.
- **Artículo 8.** Cualquier trabajador doméstico que vaya a realizar esta labor en el exterior, deberá presentar la oferta laboral por escrito, a fin de que se entienda que no le será vulnerado ningún derecho.
- **Artículo 9.** Se debe acordar la residencia, en casa del empleador o en casa donde se trabajará, tiempo libre y conservación de documentos.
- **Artículo 10.** Igualdad en el trato entre todos los trabajadores, horas de trabajo, compensación y descanso y/o vacaciones.

- **Artículo 11.** La remuneración del trabajador doméstico debe ser igual o por encima del Salario Mínimo Legal Vigente (SMLV).
- **Artículo 12.** El pago del salario debe ser en efectivo, mensual, quincenal o según se lo establezca la legislación nacional y debe ser acordado entre el empleador y el trabajador doméstico.
- **Artículo 13.** Los trabajadores domésticos se deben desempeñar en un entorno seguro y favorable.
- **Artículo 14.** Se deben asegurar medidas que aseguren que los trabajadores domésticos gocen de las mismas condiciones de los trabajadores generales, incluso respecto a la seguridad social y a la maternidad.
- **Artículo 15.** Se debe tener una reglamentación específica de las empresas que prestan el servicio doméstico de manera que el empleador verifique que ella se está cumpliendo.
- **Artículo 16.** Asegurar el acceso de los trabajadores domésticos a tribunales o mecanismos de resolución de conflictos.
- **Artículo 17.** Se establecerán mecanismos de queja y medio eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional.

Los artículos del 18 al 27 son disposiciones propias del cuerpo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Tomado de Ley 1595 de 2012).

4 Marco empírico

4.1 Análisis descriptivo

Se realiza una investigación descriptiva cuando lo que se pretende con el estudio es mostrar las características de un fenómeno, de un sector o de un grupo a través de la observación y la medición

de las variables determinantes. El análisis a nivel descriptivo brinda además la posibilidad de llevar a cabo una investigación más específica, no solamente es un fin en sí mismo. Si lo requiere la investigación se podría establecer el tipo de relación que hay entre las variables y el grado en que se asocian, empleando técnicas de correlación y asociación (Lafuente & Marín, 2008).

En este estudio la fuente de información de los datos requeridos es el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE); se seleccionó la Encuesta de Calidad de Vida para los años 2012 (año de la aprobación de la Ley 1595) y 2015, 2016 y 2017, debido a que en ella se encuentra la variable de “autorreconocimiento étnico”, fundamental para el desarrollo de la investigación.

4.2 Encuesta de Calidad de Vida: periodo 2012, 2015, 2016 y 2017

“Las encuestas de calidad de vida surgen como respuesta a la necesidad de caracterizar la población en los diferentes aspectos involucrados en el bienestar de los hogares” (DANE, 2017, p.1).

La Encuesta de Calidad de Vida es una encuesta que permite recoger información sobre diferentes aspectos y dimensiones del bienestar de los hogares; incluye variables relacionadas con las características físicas de las viviendas (material de paredes y pisos), el acceso a servicios públicos, privados o comunales; salud, atención integral de niños y niñas menores de 5 años; tecnologías de la información y comunicación; tenencia y financiación de la vivienda; condiciones de vida del hogar y variables demográficas [DANE, 2017, p.2].

4.3 Muestra de estudio

- ECV 2012
 - Tamaño de la muestra: 21 383 hogares.

- Unidad de observación: hogar.
- Unidad de muestreo: segmento o conglomerado, conformado en promedio por 10 hogares.
- Unidad de análisis: viviendas, hogares y personas.
- ECV 2015
 - Tamaño de la muestra: 20 141 hogares.
 - Unidad de observación: hogar.
 - Unidad de muestreo: segmento o conglomerado, conformado en promedio por 10 hogares.
 - Unidad de análisis: viviendas, hogares y personas.
- ECV 2016
 - Tamaño de la muestra: 22 893 hogares.
 - Unidad de observación: hogar.
 - Unidad de muestreo: segmento o conglomerado, conformado en promedio por 10 hogares.
 - Unidad de análisis: viviendas, hogares y personas.
- ECV 2017
 - Tamaño de la muestra: 13 034 hogares.
 - Unidades estadísticas:
 - Unidades de observación y análisis: viviendas, hogares y personas.
 - Unidad de muestreo: segmento o conglomerado, conformado en promedio por 10 hogares.

4.4 Variables de estudio

Tabla 1. Variables de Estudio

Estado socioeconómico	Sexo	Hombre
		Mujer
	Raza	Indígena
		Gitano

Garantías laborales	Nivel de educación	Raizal
		Palenquero
		Afrocolombiano
		Ninguna
		Ninguno
		Preescolar
		Primaria
		Secundaria básica
		Media secundaria
		Técnico sin título
		Técnico titulado
		Tecnológico sin título
		Tecnológico titulado
		Universitario sin título
		Universitario titulado
		Posgrado sin título
		Posgrado titulado
	Estado civil	Unión libre hace menos de dos años
		Unión libre hace más de dos años
		Viudo
		Separado o divorciado
		Soltero
		Casado
	Estrato	1
		2
		3
		4
		5
		6
		Ns/Nr
	Jefe de hogar	Sí
		No
	Tipo de labor	Obrero o empleado de empresa particular
		Obrero o empleado del gobierno
		Empleado doméstico
		Profesional independiente
		Trabajador independiente o por cuenta
		Patrón o empleado
		Trabajador de finca, tierra o parcela

	Trabajador sin remuneración
	Ayudante sin remuneración (hijo o familiar)
	jornalero de peón
Cotiza seguridad social	Sí
	No
Tipo de seguridad social	Contributivo (EPS)
	Especial (fuerzas armadas, Ecopetrol, u subsidiado (EPS-S)
	Ns/Nr
Ingresos laborales	Hasta 1 S.M.L.V
	(1,2] S.M.L.V
	(2,3] S.M.L.V
	Más de 3 S.M.L.V
Migración	Dificultad para encontrar trabajo o ausencia de medios de subsistencia
	Riesgo o consecuencia de desastre natural (inundación, avalancha, deslizamiento)
	Amenaza o riesgo para su vida, su libertad o su integridad física
	Necesidad de educación
	Porque se casa o forma pareja
	Motivos de salud
	Mejor vivienda o localización
	Mejores oportunidades laborales o de negocio
	Acompañar a otros miembros
	Otra
Ingreso suficiente	no alcanzan para cubrir los gastos mínimos
	solo alcanzan para cubrir los gastos mínimos
	cubre más que os gastos mínimos
Cotiza pensión	Sí
	No

	ARL	Sí
		No
	Prima de servicios	Sí
		No

Fuente: elaboración propia con base en DANE

4.5 Procesamiento y análisis de datos

- La base de datos está en formato de Excel.
- Se pasa la base de datos a formato DTA para poder obtener las variables en el programa STATA.
- Los datos se consolidan en un documento de Excel para realizar los gráficos y tablas pertinentes.
- Se realiza el respectivo análisis de los datos.

5 Análisis descriptivo

A continuación se analizan de manera comparativa³ las condiciones demográficas, socioeconómicas y laborales de las empleadas domésticas afro antes de la aprobación de la Ley 1595 (2012) y posteriormente en los años 2015, 2016 y 2017.

5.1 Población

Tabla 2 Condiciones demográficas de Colombia

CONDICIONES DEMOGRÁFICA DE COLOMBIA					
	AÑO	2012	2015	2016	2017
SEXO	HOMBRE	51%	51%	51%	51%
	MUJER	49%	49%	49%	49%
RAZA	AFRO	8,56%	8,61%	8,33%	8,48%
	INDÍGENA	6,08%	4,34%	4,32%	2,13%
	NINGUNA	85,14%	86,91%	87,20%	89,32%

³ Puede realizarse un análisis de este tipo, debido a que al someter los datos a la Prueba de Homogeneidad de Pearson, se comprueba la hipótesis de que las muestras independientes provengan de la misma población (ver Anexo 1).

MUJER	AFRO	8,61%	8,36%	8,15%	8,36%
	NO AFRO	91,39%	91,94%	91,85%	91,64%
	OCUPADOS	43%	45%	43%	44%
	DESOCUPADOS	57%	55%	57%	56%

Fuente: Elaboración propia con base en DANE – Encuesta de Calidad de Vida

Para el año 2012 la población colombiana estaba dividida en 51% de mujeres y 49% de hombres y así se mantuvo hasta el año 2017, habiendo para este año por cada 100 mujeres, 97 hombres. Respecto al autorreconocimiento étnico, en el año 2012 el 8,56% de la población se autorreconocía como afrodescendiente. Para los años siguientes, la población afro no varió mucho, oscilaba entre 8,3% y 8,6% del total de la población. Asimismo, del total de mujeres en el año 2012 el 9% se autorreconocía como afro y en el año 2017 la proporción correspondía al 8,36%, es decir, la población colombiana de mujeres que se autorreconocían como afro pasados cinco años no varió en gran proporción.

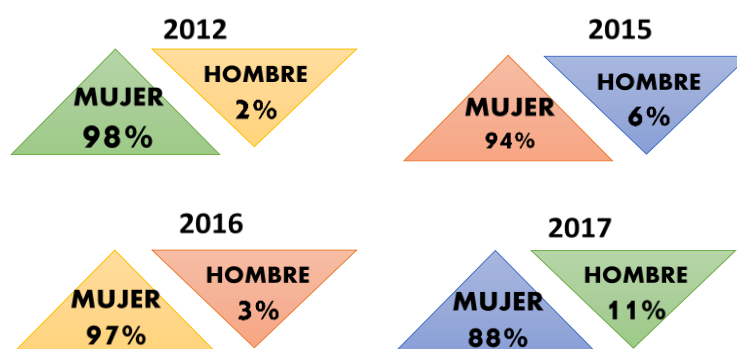


Figura 1 Proporción de mujeres y hombres en el servicio doméstico

Fuente: Elaboración propia con base en el DANE – Encuesta de Calidad de Vida

Respecto a su ocupación, en el año 2017 la proporción de ocupados del total de la población era del 44%. La mujer como tal estaba sobrerrepresentada en el servicio doméstico (ver Anexo 2), trabajo que representa la primera o segunda forma de empleo femenino (Lautier, 2003). Dicha labor es muy importante para una comunidad como la afro, específicamente para la mujer, ya que como indicaron Wooten y Branch (2012), las mujeres afro eran el ideal para desempeñar el trabajo, gracias a que la población a la que pertenecen ha tenido durante un largo periodo condiciones de

vulnerabilidad, de las cuales los patronos salen beneficiados. A raíz de lo anterior, es propicio conocer sus características socioeconómicas antes y después de la aprobación de la formalización del respectivo empleo.

Tabla 3 Nivel educativo de las empleadas domésticas afro

NIVEL EDU	AÑO 2012	AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017
Ninguno	17,23%	5,20%	12,42%	2,79%
Preescolar	9,53%	11,84%	14,76%	19,51%
Primaria	3,26%	10,07%	3,99%	25,88%
Secundaria básica	1,00%	5,05%	1,02%	1,90%
Media secundaria	23,46%	22,10%	9,49%	16,09%
Técnico sin título	4,39%	4,71%	5,26%	9,53%
Técnico titulado	6,43%	4,29%	4,71%	5,00%
Tecnológico sin título	8,34%	4,23%	12,64%	0,00%
Tecnológico titulado	2,71%	4,20%	6,53%	1,43%
Universitario sin título	2,97%	1,89%	2,69%	0,00%
Universitario titulado	20,67%	26,11%	26,24%	17,86%
Postgrado sin título	0%	0,13%	0,26%	0,00%
Postgrado titulado	0%	0,12%	0,00%	0,00%

Fuente: Elaboración propia con base en el DANE – Encuesta de Calidad de Vida

De igual modo, el nivel educativo (ver Anexo 3) de las empleadas domésticas afro no alcanza altos niveles; tal y como puede verse en los datos del año 2012, el 17,23% no tenía ningún tipo de educación y el 23,46% solo alcanzaba la media secundaria. En el año 2017, el 19,5% de estas mujeres estudió hasta preescolar, el 25,88% alcanzó la primaria y el 16,09% completó la media secundaria.

Tabla 4 Estado civil de las empleadas domésticas afro

ESTADO CIVIL	AÑO 2012	AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017
Unión libre hace menos de dos años	3,13%	4,19%	0,17%	4,80%
Unión libre hace dos años o más	27,92%	25,99%	38,18%	33,88%
Viudo	5,23%	4,50%	2,09%	10,43%
Separado o Divorciado	25,13%	33,95%	36,00%	15,65%
Soltero	34,18%	28,27%	20,89%	33,83%
Casado	4,40%	3,10%	2,68%	1,40%

Fuente: Elaboración propia con base en el DANE – Encuesta de Calidad de Vida

En relación con su estado civil (ver Anexo 4), en el año 2012 el 34,18% eran solteras y el 25,13% eran separadas o estaban divorciadas y solo el 4,4% estaban casadas. Para el año 2017, un 33,83% eran solteras, un 15,65% estaban separadas o divorciadas y solo un 1,4% estaban casadas. Finalmente, en el año 2012 el 64% de estas trabajadoras eran madres, en el 2015 el porcentaje correspondía al 74%, en el 2016 a 77,5% y en el 2017 a 61,5%.

Tabla 5 Razón por la que las empleadas domésticas afro migraban en el periodo

Por qué se fue de donde vivía	2012	2015	2016	2017
Dificultad para encontrar trabajo o ausencia de medios de subsistencia.	15%	11,45%	36,21%	12,22%
Riesgo o consecuencia de desastre natural (inundación, avalancha, deslizamiento).	2%	1,10%	3,02%	0,00%
Amenaza o riesgo para su vida, su libertad o su integridad física.	4%	13,82%	7,53%	12,41%
Necesidad de educación.	7%	3,90%	0,00%	31,29%
Porque se casó o formó pareja.	6%	7,45%	0,49%	9,85%
Motivos de salud.	0%	11,36%	0,30%	0,00%
Mejor vivienda o localización.	15%	0,00%	1,07%	0,58%
Mejores oportunidades laborales o de negocio.	48%	47,15%	15,06%	14,22%
Acompañar a otros miembros.	0%	0,00%	0,15%	19,43%
Otra.	3%	3,77%	0,00%	0,00%

Fuente: Elaboración propia con base en el DANE – Encuesta de Calidad de Vida

De igual forma, en el año 2012 la mayoría de las empleadas domésticas afro (48%) migraban (ver Anexo 5) porque buscaban mejores oportunidades laborales; en el año 2015 la mayor parte de ellas (47,15%) tenía la misma razón. En el año 2016 el 36,21% migraba porque en las ciudades donde vivían no tenían medios para subsistir, por último, en el año 2017 un importante porcentaje (31,3%) migraba porque buscaban una mejor educación. Inclusive, estas mujeres parten de sus municipios de origen a vivir en inmuebles residenciales de baja estratificación. En el año 2012 el

73,54% de las empleadas domésticas afro vivían en residencias estrato 1 y en el año 2017 el porcentaje correspondía al 68,61%.

Tras conocido este panorama, se analizaron las condiciones de su trabajo antes de la aprobación de la Ley 1595 del 2012 y en los años posteriores a ello, con la debida observación de los motivos por los cuales están sometidas a la situación ya descrita. Es necesario entonces empezar con la jefatura del hogar.

5.2 Jefe de hogar

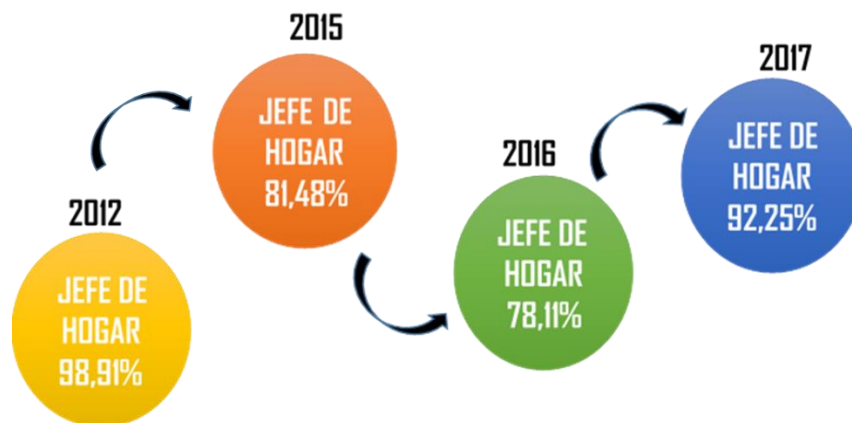


Figura 2. Empleadas domésticas afro que son jefes de hogar

Fuente: elaboración propia con base en DANE – Encuesta de Calidad de Vida

Según el DANE, ser jefe o jefa de hogar significa ser reconocido por los demás miembros de la familia como tal; dado que cuenta con la mayor responsabilidad económica del hogar es quien toma las decisiones o simplemente así funciona la relación familiar. En Colombia, para el año 2012 el 98,91% de las mujeres afro que laboraban como empleadas domésticas eran jefes de hogar, es decir, la mayoría de sus familias dependían económicamente de ellas. Para los años posteriores a la formalización del empleo doméstico, el porcentaje de empleadas domésticas afro que eran jefes de hogar disminuyó, aunque no en gran proporción. En el año 2017 aumentó de

nuevo en aproximadamente 14 puntos porcentuales, aunque no alcanzó al año de la formalización del trabajo doméstico.

Según Lautier (2003) en la mayoría de los países del sur de América el trabajo doméstico constituye la primera o segunda forma de empleo femenino. Sumado a esto como ya vimos, la mayoría empleadas afro son jefas de hogar y casi siempre las responsables económicamente hablando de sus familias, por lo cual, probablemente este es el único ingreso laboral de tales hogares, por eso el monto de su remuneración es importante, ya que son los que cubren los gastos básicos y necesarios de la familia.

Adicionalmente, se debe tener en cuenta que este tipo de trabajo no requiere de capital humano, por lo que las jefas de hogar posiblemente recurran a esta labor de forma inmediata y no se movilicen debido a que no alcanzan altos niveles de educación. Dicho panorama puede ser el reflejo de una población que tiene altos índices de pobreza.

5.3 Ingresos laborales

Tabla 6. Ingresos laborales de empleadas domésticas afro y no afro

Ing. Laboral		2012	2015	2016	2017
Hasta 1 SMLV	AFRO	78,77%	77,79%	65,95%	75,14%
	NO AFRO	84,27%	68,19%	65,70%	65,65%

Fuente: Elaboración propia con base en DANE – Encuesta de Calidad de Vida

Es importante mencionar que la formalización del trabajo doméstico no ha permitido evitar que estas trabajadoras sigan ganando en su mayoría un salario menor al de ley, que es unos de

los objetivos de la Ley 1595 del 2012⁴, es decir, garantizar el salario mínimo para cubrir las necesidades básicas del hogar.

El trabajo doméstico sigue siendo mal remunerado, ya que como afirmó Thomé (2014), es trabajo reproductivo y por ende no genera plusvalía o ganancia, pero indirectamente sí lo hace ya que representa la reproducción de la fuerza de trabajo y debería tener mayor consideración. Por otra parte, Pedro, de Mello, Ferreira (2005) mencionaron que una de las razones por la cual los salarios del sector doméstico son reducidos es que la mayoría son mujeres y su salario fue creado para complementar el del hombre, pero no para cubrir totalmente las necesidades de un hogar.

Como se puede ver, los ingresos laborales de las mujeres afro que trabajaban como empleadas domésticas sufrieron algunos cambios leves desde la formalización de este tipo de empleo. En el año 2012, año de la formalización del trabajo doméstico, el 79% de esta población ganaba menos de un salario mínimo, lo cual se traduce en casi cuatro quintos de las trabajadoras domésticas afro. Cinco años después, la formalización del trabajo no ayudó mucho a disminuir este porcentaje, ya que el 75% de las empleadas domésticas afro aún ganaba menos de un salario de ley. Esto quiere decir que en el año 2017, del 92% de empleadas domésticas afro jefas de hogar, el 75% no contaba con los ingresos laborales suficientes para cubrir las necesidades básicas de su hogar.

Por su parte, las empleadas domésticas no afro, en el año 2012 empiezan con un porcentaje más alto que el de las empleadas afro (85,27%), pero la tendencia en los años siguientes va a la caída, tanto que al año 2017 las empleadas domésticas no afro que tenían un salario menor al mínimo era un 9% menos que el de las afro.

5.4 ¿Los ingresos de su hogar son suficientes?

Tabla 7. ¿Son suficientes los ingresos laborales de las empleadas domésticas afro?

⁴ Artículo 11° de la Ley 1595 del 2012.

Los ingresos del hogar	2012	2015	2016	2017
No alcanzan para cubrir los gastos mínimos	51,90%	30,67%	48,92%	56,54%
Solo alcanzan para cubrir los gastos mínimos	31,39%	54,35%	26,82%	43,46%
Cubre más que los gastos mínimos	16,72%	14,99%	11,77%	0,00%

Fuente: Elaboración propia con base en DANE – Encuesta de Calidad de Vida

Una de las preguntas de la Encuesta de Calidad de Vida que se realizó a la población colombiana indagaba si los ingresos que generaban eran suficientes para cubrir sus gastos mínimos, lo cual arrojó que los ingresos del hogar según la mayoría de las empleadas domésticas afro (51,9%) en el año 2012 no alcanzaban para los gastos mínimos; en el año 2015 este porcentaje bajó 20 puntos porcentuales, sin embargo, para los años 2016 y 2017 aumentó aproximadamente 18 y 8 puntos porcentuales respecto al año anterior.

Por consiguiente, a más de la mitad de las mujeres afro que se desempeñaban en el trabajo doméstico no les alcanzan sus ingresos para los gastos mínimos. En el año 2012 solo el 31,39% de estas mujeres consideraban que sus ingresos apenas les alcanzaban para cubrir los gastos mínimos y en el año 2017 pasó a ser el 43,46%; en el año 2012, el 16,72% de dicha población consideraba que sus ingresos les alcanzaban para cubrir más que sus gastos mínimos. La tendencia de este porcentaje iba a la baja, hasta llegar a ser 0%. Esto lleva a cuestionar si la formalización del trabajo doméstico en realidad cumplió su cometido, empezando por su respectiva remuneración. Así pues, es oportuno analizar otras garantías laborales.

Tabla 8. ¿Son suficientes los ingresos laborales de las empleadas domésticas no afro?

Los ingresos del hogar	2012	2015	2016	2017
------------------------	------	------	------	------

No alcanzan para cubrir los gastos mínimos	46,79%	25,83%	38,51%	58,12%
Solo alcanzan para cubrir los gastos mínimos	50,51%	62,25%	48,41%	38,75%
Cubre más que los gastos mínimos	2,70%	11,92%	13,08%	3,14%

Fuente: elaboración propia con base en DANE – Encuesta de Calidad de Vida

En el caso de las empleadas domésticas no afro, en el año 2012, el 46,79% de ellas no les alcanzaba el sueldo que ganaban, el 50,51% sólo les alcanzaba para los gastos mínimos, y al 2,7% su sueldo le cubría más que los gastos mínimos. Pero en el año 2017, los porcentajes pasaron a ser 58,12%; 38,75 y 3,14% respectivamente. Se evidencia un aumento en las dos primeras categorías, pero un leve aumento en la última.

5.5 Cotización de seguridad social y régimen de salud

El Sistema General de Seguridad en Salud colombiano está regido por la Ley 100 de 1993, el cual abarca tres aspectos:

- Las entidades privadas de salud pueden participar en la prestación de servicios de salud a los trabajadores colombianos.
- La creación del Fondo de Solidaridad y Garantía con el fin de constituir el nuevo sector subsidiado de salud para Colombia, SISBEN.
- La libre elección de cada trabajador de escoger la entidad de salud que prefiera.

Aunque en la actualidad el porcentaje de personas que no cotiza seguridad social en salud en Colombia debería ser nulo al ser uno de los entes que garantiza la calidad de vida y la dignidad humana, todavía existe un porcentaje de quienes no lo hacen, pero este es muy bajo. Según datos de la Encuesta de Calidad de Vida, en el año 2012 el porcentaje de empleadas domésticas afro que

cotizaban seguridad social en salud eran alrededor del 90%. Para el año 2015 la participación aumentó en aproximadamente cinco puntos porcentuales. En el año 2016, la participación se mantuvo casi igual y en el año 2017 disminuyó cerca de 2,5%.

Lo anterior significa que al aprobarse la formalización del trabajo doméstico no hubo grandes cambios, aunque previa a la formalización, la situación respecto a la cotización de seguridad social en salud no estaba mal, es más, la participación de un 90% representa una gran cobertura. No obstante, como bien se sabe, la calidad de la salud en Colombia no es muy buena, ya que tiene elevados costos de transacción, baja competitividad y poca eficiencia, así afirmaron Merlano y Gorbanev (2013).

Ahora bien, se debe considerar que hay dos tipos de régimen de salud, por un lado subsidiado y por otro, contributivo. Todos los empleados, pensionados y trabajadores independientes con remuneración igual o superior a un salario mínimo tienen la obligación de afiliarse (Merlano & Gorbanev, 2013), por lo que el régimen subsidiado se encarga del aseguramiento de todas las personas sin capacidad de pago y no cubiertas por el régimen contributivo. La identificación de dicha población es competencia municipal y se lleva a cabo mediante la aplicación de la encuesta del Sistema de Identificación y Clasificación de Potenciales Beneficiarios para los Programas Sociales (SISBEN).

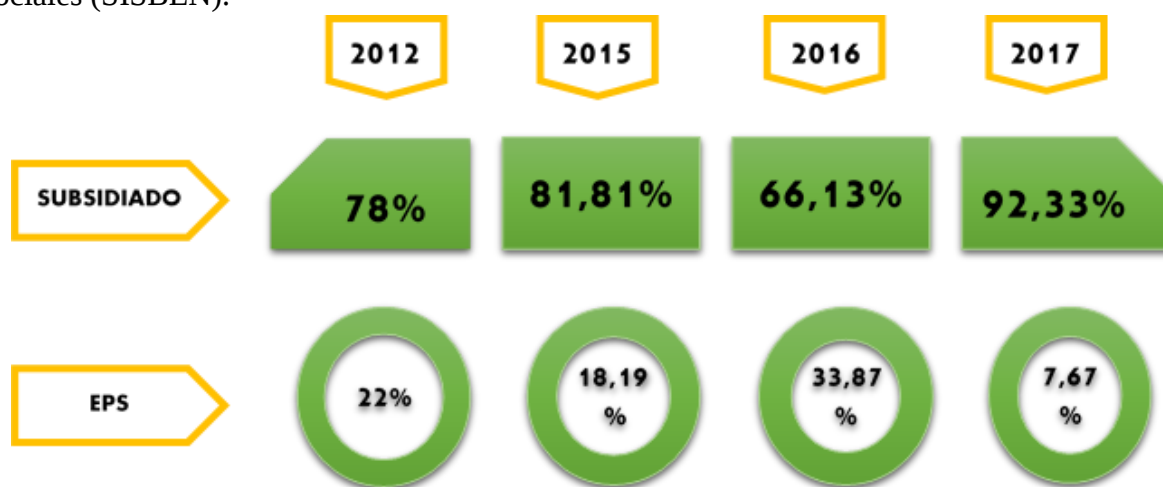


Figura 3. Régimen de salud de las empleadas domésticas afro

Fuente: Elaboración propia con base en DANE – Encuesta de Calidad de Vida

Así pues, como trabajadoras del empleo doméstico y de acuerdo con los derechos plasmados en la Ley 1595 de 2012, las empleadas domésticas afro deberían cotizar en régimen contributivo, empero, de las mujeres afro que trabajan en el servicio doméstico y que tenían régimen de seguridad en salud en el año 2012, el 76% tenía régimen de seguridad en salud subsidiado (SISBEN) y solo el 22% tenía régimen contributivo. En el año 2015, el 80,76% tenía régimen de seguridad en salud subsidiado y solo el 18,19% el contributivo. Para el año 2016 como se puede ver, la mayoría de las mujeres afro tenían régimen de seguridad en salud subsidiado, lo cual corresponde a un 66% y solo el 34% tiene régimen contributivo. Para el año 2017, el 92% tenía régimen de seguridad en salud subsidiada y solo el 7,7% tenía régimen contributivo.

Tabla 9. Régimen de salud de las empleadas domésticas no afro

Régimen de Salud	2012	2015	2016	2017
SISBEN	68,30%	63,03%	63,43%	63,62%
EPS	30,90%	36,08%	36,19%	34,22%

Fuente: elaboración propia con base en DANE – Encuesta de Calidad de Vida

Respecto a las empleadas domésticas no afro, los porcentajes muestran una diferencia importante en comparación con las afro. En el año 2012 el porcentaje de empleadas no afro que tenían SISBEN era 10% menos que las afro, y quienes cotizaban EPS era 8% más. En el año 2017, la brecha aumenta muchísimo más, puesto que quienes tenían SISBEN era casi 30% menos que las afro y quienes tenían EPS era aproximadamente 27% más que las afro.

En consecuencia, después de la formalización del trabajo doméstico, en lugar de aumentar, disminuyó el porcentaje de empleadas domésticas afro afiliadas al régimen contributivo de salud. De igual forma, la brecha respecto a las empleadas domésticas no afro en este caso es grandes. Lo anterior puede deberse a que los empleadores se sirven de la condición de vulnerabilidad que tienen

estas mujeres, debido a la necesidad inmediata de ingresos para el sustento de sus familias ya que vienen de otros municipios, tienen bajos niveles educativos, son jefes de hogar, etc., a fin de ofrecerles trabajo bajo condiciones no favorables, en este caso, la no afiliación al régimen contributivo mediante una EPS, la cual goza de beneficios como incapacidades, licencia de maternidad y afiliación de familiares beneficiarios, que al empleador le significa el 8,5% del salario del trabajador.

5.6 Cotiza en un fondo de pensión y cesantías

Al igual que el Sistema de Seguridad en Salud está regido por la Ley 100 de 1993, también lo está el Sistema General de Pensiones. Según el artículo 10, la pensión tiene como objetivo proteger a la población de las contingencias de la vejez, la invalidez y la muerte. El artículo 11 afirma que la ley se aplicará a todos los habitantes del territorio nacional, es decir, a todos incluso a las trabajadoras domésticas afro.

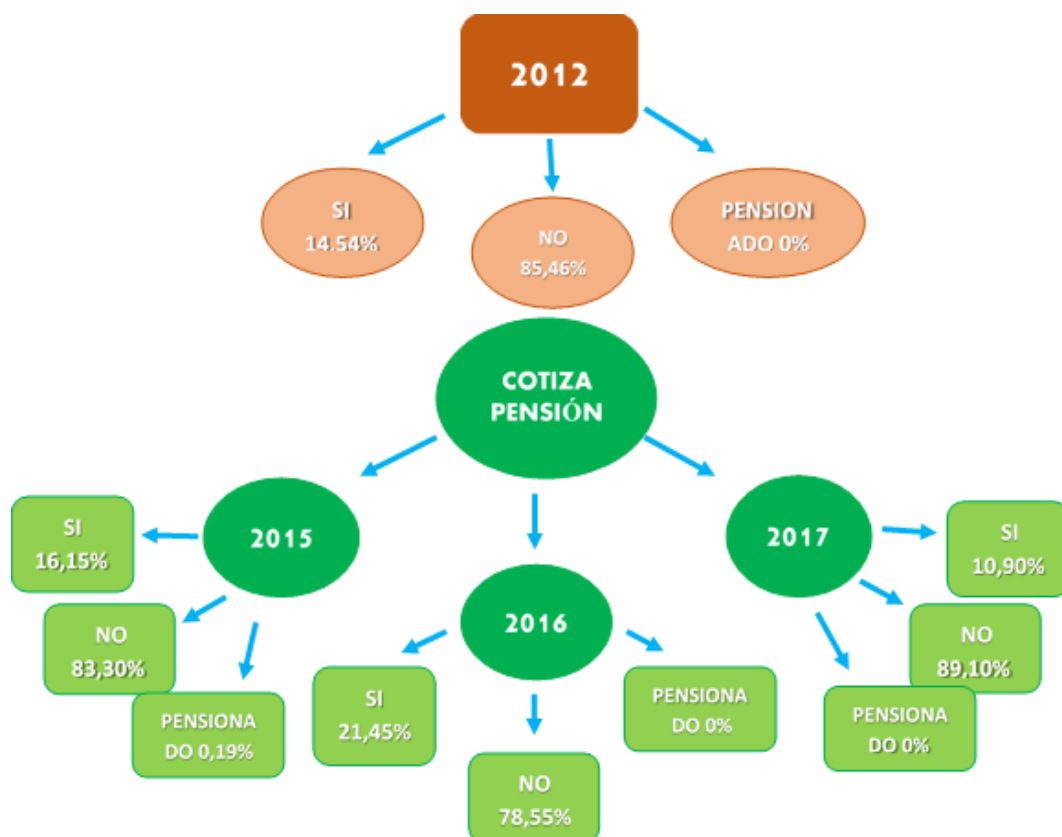


Tabla 10. Empleadas domésticas afro que cotizan pensión y cesantías
Fuente: Elaboración propia con base DANE – Encuesta de Calidad de Vida

La formalización del empleo doméstico trae consigo la implementación de las prestaciones de ley, tales como la cotización de pensión. Lo sorprendente aquí es que solo el año 2015 presentó un porcentaje de empleadas ya pensionadas muy bajo. Para el resto de años no se presentó participación de esta población en tal categoría. El porcentaje de empleadas domésticas afro que sí cotizan pensión pasó de estar en un 14,54% en el año 2012 a 10,90%; y de quienes no cotizan pasó de ser un 93,30% a un 89,10%. Se ve que la cotización no ha tenido a lo largo de los años una tendencia a la baja o al alza, pero se ha mantenido muy baja, considerando que ya es un trabajo formal.

Tabla 11. Empleadas domésticas no afro que cotizan pensión y cesantías

COTIZA PENSIÓN	2012	2015	2016	2017
SI	7,86%	1,22%	17,49%	19,02%

NO	92,14%	98,78%	82,51%	80,98%
-----------	--------	--------	--------	--------

Fuente: elaboración propia con base en DANE – Encuesta de Calidad de Vida

Sin embargo las empleadas domésticas no afro empiezan con una cotización de pensión por encima de las afro. Pero en el año 2017 pasa lo contrario, las empleadas domésticas afro superan por casi el doble de porcentaje a la no afro. Es decir que para las empleadas domésticas no afro, la formalización del trabajo sí ha estado causando un buen efecto en sus garantías laborales.

Los beneficios que el empleador les está negando al no cotizar al fondo de pensiones van en contra del artículo 25.1 de la Declaración de los Derechos Humanos de 1948:

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a **los** seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. (Art. 25)

Las personas afiliadas a un fondo de pensiones tienen como beneficios:

- Pensión por invalidez por riesgo común.
- Sustitución pensional.
- Indemnización sustitutiva o devolución de saldos.
- Auxilio funerario.

No obstante, ¿cuál es la razón de que en el año 2017 las empleadas domésticas afro no tuvieran asegurada su supervivencia en la vejez o estén resguardadas si les ocurre algún accidente donde se vean impedidas de trabajar por el resto de sus vidas? Como es sabido, la cotización a un fondo de pensiones corresponde al 4% del salario al empleado y al 12% al empleador, sobre el IBC (Ministerio del Trabajo, s.f.), por lo que es probable que el empleador evada un gasto más de los que trae consigo tener una empleada doméstica. Se debe recordar que estas mujeres vienen de

circunstancias de altos índices de vulnerabilidad y que por ignorancia de sus derechos o bien, por sometimiento respecto a determinada situación están dispuestas a aceptar trabajar en condiciones dificultosas.

5.7 Afiliación a riesgos laborales

De acuerdo con el artículo 13 de la Ley 1595 de 2012, es obligación de los empleadores proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, tanto para ellos como para sus subalternos. En vista de ello, el Sistema General de Riesgos Laborales está encargado de prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que se presenten en el medio laboral o como consecuencia del mismo trabajo (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014).

Tabla 12. Empleadas domésticas afro con ARL

Riesgo laboral	Año 2012	Año 2015	Año 2016	Año 2017
Sí	12,51%	14,14%	20,96%	10,57%
No	85,02%	85,51%	78,54%	87,94%
Ns/Nr	2,47%	0,34%	0,50%	1,49%

Fuente: Elaboración propia con base en DANE – Encuesta de Calidad de Vida

Antes de la aprobación de esta ley, el 85% de las trabajadoras domésticas afro no estaban afiliadas a riesgos laborales. En el año 2015 la participación era casi igual. En el año 2016 disminuyó en aproximadamente siete puntos porcentuales y finalmente en el año 2017 volvió a aumentar, hasta alcanzar aproximadamente el 88% de ellas. Según lo estipulado por la ley, la cotización total corre por cuenta del empleador, es decir, él es quien paga según el nivel del riesgo del trabajo, el correspondiente porcentaje calculado sobre el IBC.

Tabla 13. Empleadas domésticas no afro con ARL

Riesgo laboral	Año 2012	Año 2015	Año 2016	Año 2017
Sí	8,57%	18,22%	19,89%	20,12%

No	90,80%	81,31%	76,14%	77,19%
Ns/Nr	0,63%	0,47%	3,96%	2,69%

Fuente: elaboración propia con base en DANE – Encuesta de Calidad de Vida

En relación al ARL, las empleadas domésticas no afro, al año 2012 sólo el 8,57% de ellas contaban con esta garantía laboral, pero su aumento al año 2017 fue de aproximadamente 11%, a diferencia de las afro, que en su lugar disminuyó tal porcentaje del 2012 al 2017.

Es preocupante que en el año 2017 al 88% de las trabajadoras domésticas afro se les violaba este derecho, teniendo en cuenta que el trabajo doméstico demanda desgaste físico, aunque según el Sistema de Riesgos laborales el trabajo doméstico sea categoría I, no solo por las labores del hogar (que ya es más que suficiente), sino porque muchas de ellas se ven obligadas a ser niñeras, a cuidar de los ancianos y a otras labores extra que se les exigen, al ser las encargadas de mantener el hogar. Cabe decir que las trabajadoras que tienen ARL cuentan con los siguientes beneficios:

- Prestaciones de salud por enfermedad de origen laboral.
- Pensión de invalidez para el trabajador por accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral.
- Pensión de sobrevivientes para los beneficiarios del/de la trabajador/a en los casos que aplique, por accidente de trabajo.
- Incapacidades e indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral. (MinTrabajo, 2014, p.4)

Para los empleadores sería menos peligroso afiliar a sus trabajadores domésticos, ya que los costos son bajos (en este caso 0,522% del salario) y así se evitan demandas que podrían salir costosas. Ahora bien, es pertinente en este punto conocer cuál es el panorama laboral de estas empleadas.

5.8 Otras prestaciones de ley

De acuerdo con la Ley 1788 del 2016, que es una modificación del artículo 306 del Decreto 2663 de 1950, todos los trabajadores incluyendo a los empleados del servicio tienen derecho la prestación social de la prima de servicios que corresponde a 30 días de salario, y se liquidan en dos pagos, el primero en junio y el segundo en diciembre. Sin embargo, la ECV arroja que en el año 2016, solo le pagaron la correspondiente prestación al 12% de las empleadas domésticas afro y en el año 2017 esta cifra pasó al 17%. En contraparte, la proporción de las empleadas domésticas no afro que tenían ARL en el año 2012 era 11%, pero después de la formalización del trabajo en el año 2017 pasó a ser del 44%.

Tabla 14. Empleadas domésticas afro con otras prestaciones de ley

Prima de servicios	Año 2012	Año 2015	Año 2016	Año 2017
Sí	15,22%	5,20%	12,27%	17,14%
No	80,62%	94,80%	87,73%	82,86%
Ns/Nr	4,16%	0,00%	0,00%	0,00%

Fuente: elaboración propia con base en DANE – Encuesta de Calidad de Vida

Tabla 15. Empleadas domésticas no afro con otras prestaciones de ley

Prima de servicios	Año 2012	Año 2015	Año 2016	Año 2017
Si	11,12%	13,52%	13,09%	44,18%
No	87,90%	85,94%	86,27%	52,90%
Ns/Nr	0,97%	0,54%	0,63%	2,92%

Fuente: elaboración propia con base en DANE – Encuesta de Calidad de Vida

5.9 Prueba de Pearson

Para identificar si las garantías laborales dependen del salario de las empleadas domésticas se llevó a cabo una Prueba de Independencia de Pearson para el año 2012 y 2017. La prueba arrojó que cotizar pensión sí es dependiente del salario para ambos años, con un p-valor = 0,00, lo mismo sucede para el régimen de salud, aunque aumentó el nivel de significancia para el año 2017,

pasando el p-valor de 0,018 a 0,00. La afiliación a riesgos laborales también resultó ser dependiente y su nivel de significancia aumentó, ya que su p-valor fue 0,06 en el 2012 y 0,00 en el 2017. Finalmente, la variable de prima de servicios en el año 2012 tuvo un resultado de dependencia con un p-valor = 0,004, empero, en el año 2017 ya no era dependiente del salario, puesto que su p-valor = 0,133.

5.10 Acoso laboral

Sumado a que las condiciones laborales de las empleadas domésticas afro no son óptimas, muchas de ellas denuncian situaciones de acoso laboral y sexual. En cuanto a este punto, Osorio y Jiménez (2019) señalaron que cerca del 41% de las trabajadoras en Cartagena y Urabá han pensado en renunciar debido a los malos tratos a los que se ven sometidas, pero solamente el 13% y el 4% de las empleadas domésticas en ambos territorios denunciaron estos hechos; ¿por qué soportan este tipo de situaciones? La respuesta radica en que se debe a las particularidades de este tipo de trabajo, es decir:

- La relación uno a uno entre el empleador y la empleada.
- Se desarrolla generalmente en un espacio privado.
- Subvaloración del trabajo y de quien lo realiza.
- Condiciones generalizadas de pobreza de las trabajadoras.
- Discriminación (racialización, feminización, clasismo, entre otras) (Osorio & Jiménez, 2019).

Asimismo, el imaginario colectivo las hace pensar que esta conducta es normal, y ello provoca con su falta de denuncia la **normalización de la violencia**. Se deben tener en cuenta otros de los mecanismos sociales que se develan en estos tipos de trabajo, ya que son usados como medio de

subordinación, si son internas se les asignan las habitaciones más pequeñas cerca de la cocina, no pueden sentarse en el comedor, no pueden hacer presencia cuando hay visitas; tras ello se reafirma una relación de poder, como lo mencionó Diana Murillo, miembro del colectivo Geografía Crítica (Moreno, 2018).

El desconocimiento de los derechos y garantías laborales es una de las razones por la que estas mujeres toleren todo tipo de abusos, como es el caso de una joven llamada Angélica, cuya patrona no le concedía el día de descanso y le recortaban el salario porque era interna, además le daban ropa usada y comida, pero ella vivía agradecida porque “le enseñó mucho”; o como el caso de la señora Luz Marina, quien afirma que cuando las empleadas del servicio no conocen sus derechos y se encuentran un patrón aparentemente bueno son muy agradecidas porque ello les otorga ciertos beneficios, pero con ello se justifica la falta de otras garantías muy básicas como su salario de ley.

6 Conclusiones

El análisis descriptivo de los datos muestra que las garantías laborales de las empleadas domésticas afro han sido violadas y dejadas a un lado. A pesar de que en el año 2012 la ley estipuló un trato igualitario entre los trabajadores de este sector y los demás, en el año 2017 la mayoría de estas mujeres (75,14%) ganaba menos de un salario mínimo y al 56,5% de ellas sus ingresos no les alcanzaban para cubrir los gastos de sus familias, puesto que son jefes de hogar. El 92,33% contaba con un buen servicio de salud, tanto para ellas como para sus familias y solo el 10,5% cotizaba a un fondo de pensión. Únicamente el 10,6% estaban afiliadas a una ARL, las demás no tenían seguro contra riesgos, a pesar de que se trata de un trabajo donde el desgaste físico es tan alto. Por último, como todos los trabajadores tienen derecho a una prima de servicios, pero solo 17% de ellas la recibieron.

Por todo lo expuesto, las disparidades que se encontraron entre la presunción legislativa y las condiciones reales hasta el año 2017 son grandes. Como bien lo mencionó Barrera (2018), se siguió tratando al trabajo doméstico como un “*arrendamiento de criados*”, donde la población que lo desempeña es la más vulnerable de la sociedad, de género y raza segregada; tampoco posee métodos y recursos para hacer valer sus derechos y tener un trato respetuoso y digno como cualquier otro trabajador. Además, a diferencia de las afro, las empleadas domésticas no afro muestran avances importantes en la cobertura de las garantías laborales al año 2017, alcanzando porcentajes de cobertura superiores al de las empleadas domésticas afro, a pesar de que en la mayoría de las garantías laborales en el año 2012 estaban por debajo.

Al respecto, Wooten y Branch (2012) afirmaron que el género y la raza se unen para darle forma a la imagen del trabajador ideal; jerarquizan los trabajos de acuerdo a estas variables; allí los hombres blancos son quienes están en la punta de la pirámide con las mejores opciones de trabajo, que le permiten tener un avance socioeconómico. Más abajo están las mujeres de raza afro, quienes no están calificadas para trabajos que requieran formación académica, en la medida en que tienen desventajas acumuladas; recurren por tanto a trabajos como el servicio doméstico, que no requiere de capital humano. Este tipo de trabajo no procura el bienestar de la trabajadora, sino antes bien permite que se perpetúe su vulnerabilidad y obstaculiza su escalamiento social.

¿Por qué se les considera a las mujeres afro como “ideales” para este trabajo? Las razones van encadenas a su raza más que a su estado económico. Como ya se ha mencionado, al pertenecer a los grupos étnicos que se encuentran en los últimos escalafones de la pirámide social, este grupo de personas tiene una actitud adaptada a recibir y obedecer órdenes sin reparos, lo cual es el resultado de mucho tiempo de sometimiento (Wooten & Branch, 2012). Ello quiere decir que los

empleadores se aprovechan de las condiciones socioeconómicas de las mujeres afro para someterlas a un trabajo no garante del bienestar de ellas y mucho menos de sus familias.

De acuerdo con Thomé (2014), las condiciones de trabajo de las mujeres afecta la educación de los hijos, la autoridad de ellos como padres y la moralidad de la familia y ello constituye una razón más por la cual darle la debida importancia a esta labor, que es desempeñada en su gran mayoría por mujeres. Se considera que si este sector laboral mejorara se aportaría al crecimiento económico del país, considerando que según los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares el 97% son mujeres y el 90% de las trabajadoras domésticas se concentran en estratos bajos (Escuela Nacional Sindical, s.f.).

7 Referencias

- Arrow, K., 1973. The theory of discrimination. *Discrimination in labor markets*, 3(10), pp. 3-33.
- Arrow, K., 1998. What has economics to say about racial discrimination?. *Journal of economic perspectives*, 12(2), pp. 91-100.
- Barbary, O. & Urrea, F., 2004. *Gente negra en Colombia: dinámicas sociopolíticas en Cali y en el Pacífico*. Medellín: Lealon.
- Barrera, D., 2018. *Evolución normativa del trabajo doméstico en Colombia*. [Online] Available at: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15417/1/EVOLUCI%C3%93N%20NORMATIVA%20DEL%20TRABAJO%20DOM%C3%89STICO%20EN%20COLOMBIA..pdf>
- Becker, G., 1957. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G., 1971. *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago press.

- Cain, G., 1986. The economic analysis of labor market discrimination: A survey. *Handbook of labor economics*, Volume 1, pp. 693-785.
- Comisión de Derechos Humanos, 1948. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. París: s.n.
- Congreso de la República de Colombia, 1993. *Ley 100 de 23 de diciembre de 1993*. *Diario Oficial* 41.148. Bogotá: s.n.
- Congreso de la República de Colombia, 2012. *Ley 1595 de 21 de diciembre de 2012*. *Diario Oficial* 48.651. Bogotá: s.n.
- Congreso de la República de Colombia, 2016. *Ley 1788 de 7 de julio de 2016*. *Diario Oficial* 49.927. Bogotá: s.n.
- DANE, 2017. *Bolteín tecnico: Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV)*, Bogotá: s.n.
- Escuela Nacional Sindical, n.d. *Historias tras las cortinas: cifras y testimonios sobre el trabajo doméstico en Colombia*. [Online] Available at: <http://ail.ens.org.co/informe-especial/historias-tras-las-cortinas-cifras-y-testimonios-sobre-el-trabajo-domestico-en-colombia/> [Accessed 2018].
- Heckman, J., 1998. Detecting discrimination. *Journal of economic perspectives*, 12(2), pp. 101-116.
- Lafuente, C. & Marín, A., 2008. Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas. *Revista escuela de administración de negocios*, Issue 64, pp. 5-18.

- Lautier, B., 2003. Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones acerca del caso brasileño. *Revista mexicana de sociología*, 65(4), pp. 789-814.
- Merlano, C. & Gorbanev, I., 2013. Sistema de salud en Colombia: una revisión sistemática de Literatura. *Gerencia y Políticas de la Salud*, 12(24), pp. 74-86.
- Ministerio de Salud y Protección Social, 2014. *Aseguramiento en riesgos laborales*. [Online] Available at: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>
- Ministerio del Trabajo, n.d. *Cotización a la Seguridad Social - Aportes*. [Online] Available at: <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/formalizacion-laboral/cotizacion-a-la-seguridad-social-aportes> [Accessed 2019].
- MinTrabajo, 2014. *Servicio doméstico un trabajo digno y con seguridad social*. [Online] Available at: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59414688/CARTILLA+SERVICIO+DOMESTICO_2018_WEB.pdf/04a6578d-f478-6a94-56ef-6f20299c12e0?version=1.0
- Moreno, N., 2018. “De puertas para adentro”: violencia laboral contra las trabajadoras domésticas. [Online] Available at: <https://www.elespectador.com/noticias/cultura/de-puertas-para-adentro-violencia-laboral-contra-las-trabajadoras-domesticas-articulo-789720>

- Osorio, V. & Jiménez, C., 2019. *Historias tras las cortinas*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- Parella, S., 2004. La interacción entre clase social, género y etnia: el reclutamiento de mujeres inmigrantes en el servicio doméstico. *Mientras tanto*, Issue 93, pp. 83-99.
- Pedro, J., de Mellos, S. & Oliveira, F. V., 2005. O feminismo marxista y o trabajo doméstico: discutiendo con Heleieth Saffioti y Zuleika Alambert. *Historia Unisinos*, 9(2), pp. 132-138.
- Presidencia de la República de Colombia, 1995. *Decreto 2663 de 5 de agosto de 1995. Diario Oficial 27407*. Bogotá: s.n.
- Presidencia de la República de Colombia, 2015. *Decreto 2353 de 3 de diciembre de 2015*. Bogotá: s.n.
- Prevemi, 2018. *Prueba Ji-cuadrado de Homogeneidad*. [Online] Available at: <http://files.sld.cu/prevemi/files/2018/02/Prueba-Ji-cuadrado-de-Homogeneidad.-Ejemplo.pdf>
- Thomé, C., 2014. La división sexuada del trabajo doméstico y su regulación legal en Brasil, Argentina y Uruguay. *Derecho y Cambio Social*, 11(38), p. 21.
- Todaro, M. & Smith, S., 2012. *Economic Development*. s.l.:Addison Wesley.
- Viáfara, C. & Urrea, F., 2006. Efectos de la raza y el género en el logro educativo y estatus socioocupacional para tres ciudades colombianas. *Desarrollo y Sociedad. Desarrollo y Sociedad*, Issue 58, pp. 115-163.
- Wooten, M. & Branch, E., 2012. Defining appropriate labor: Race, gender, and idealization of black women in domestic service. *Race, Gender & Class*, 19(3/4), pp. 292-308.

8 Anexos

Anexo 1. Prueba de homogeneidad de Pearson

La Prueba de Homogeneidad de Pearson “se utiliza cuando se tienen varias muestras independientes que se clasifican respecto a una variable cualitativa y se desea conocer a partir de datos muestrales si provienen de la misma población” (Prevemi, 2018, p.1). La hipótesis nula correspondiente es la homogeneidad de las muestras, la cual es rechazada si el p-valor obtenido es menor a 0,05.

Prueba de Pearson para el ingreso laboral de las empleadas domésticas en los años 2012 y 2017

Ring laboral 2012	Ring laboral 2017			Total
	1	2	3	
1	0	0	3	3
2	0	0	1	1
3	10	1	45	56
4	0	0	1	1
Total	10	1	50	61
Pearson χ^2 (6) = 1,1982 Pr = 0,977				

Fuente: Elaboración propia con base en el DANE – Encuesta de Calidad de Vida

Prueba de Pearson para la cotización de pensión de las empleadas domésticas en los años 2012 y 2017

Cotiza pensión 2012	Cotiza pensión 2017		Total
	1	2	
1	0	3	3
2	9	49	58
Total	9	52	61
Pearson χ^2 (1) = 0,5461 Pr = 0,460			

Fuente: Elaboración propia con base en el DANE – Encuesta de Calidad de Vida

Prueba de Pearson para las empleadas domésticas afro con riesgo laboral en los años

2012 y 2017

Riesgo laboral 2012	Riesgo laboral 2017			Total
	1	2	3	
1	0	3	0	3
2	8	47	2	57
3	0	1	0	1
Total	8	51	2	61

Pearson χ^2 (4) = 0,8394 Pr = 0,933

Fuente: Elaboración propia con base en el DANE – Encuesta de Calidad de Vida

Prueba de Pearson para las empleadas domésticas afro con prima de servicios en los

años 2012 y 2017

P servicios 2012	P servicios 2017		Total
	1	2	
1	0	3	3
2	9	49	58
Total	9	52	61

Pearson χ^2 (1) = 0,0751 Pr = 0,784

Fuente: Elaboración propia con base en el DANE – Encuesta de Calidad de Vida

Prueba de Pearson para la variable ¿el ingreso es suficiente? de las empleadas

domésticas afro en los años 2012 y 2017

Ingreso suficiente 2012	Ingreso suficiente 2017		Total
	1	2	
1	0	3	3
2	9	49	58
Total	9	52	61

Pearson χ^2 (1) = 0,900 Pr = 0,764



Fuente: Elaboración propia con base en el DANE – Encuesta de Calidad de Vida