LA INVISIBILIZACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS: GÉNERO CONDICIONES LABORALES E IDENTIDAD

NATALIA GRANADA VALDERRAMA

ANGIE TATIANA SALAS QUIÑONES

DANIELA VARGAS MORALES

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

TRABAJO SOCIAL

SANTIAGO DE CALI

2018

LA INVISIBILIZACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS: GÉNERO CONDICIONES LABORALES E IDENTIDAD

Trabajo de grado para optar el título de Trabajadoras Sociales

Asesor

Luis Alberto Misnaza Ramírez

Sociólogo

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

TRABAJO SOCIAL

SANTIAGO DE CALI

2018

NOTA DE ACEPTACIÓN

Tatiana Castañeda

Firma del jurado

CLAUDIA LORENA GONZÁLEZ O.

Firma del jurado

Cali, 13 junio de 2018

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico especialmente a mi madre Lidia Flor Quiñones Cortes por acompañarme en este camino de manera incondicional, brindándome su apoyo y aliento cada instante. Además, agradezco por haberme brindado la oportunidad de hacer parte de la academia, porque gracias a ella, hoy me encuentro construyendo conocimiento a partir de una realidad que ella también enfrenta como mujer que se desempeña en el servicio doméstico. Encontrarme en este espacio educativo ha permitido crecer a nivel personal y profesional. También está construcción intelectual es dedicada a mi familia, porque estuvo presente brindándome apoyo moral y económico, el honor se lo debo a Dios por no dejarme desfallecer.

Angie Tatiana Salas Quiñones

Le dedico este trabajo a Dios, a mis padres, hermanos, docente tutor, compañeros y cada persona que aportó a la construcción de este sueño.

Natalia Granada Valderrama

Estas palabras son las que más trabajo me han costado durante todo este proceso. Pues, quien me conozca, sabrá la poca expresividad que caracteriza mi personalidad. No obstante, es imposible desconocer aquellas personas que hicieron posible esta investigación. A mi familia, que por su extensidad me resulta compleja de resumir, a ellos les agradezco por brindarme su ánimo en los momentos más difíciles, brindándome amor y, sobre todo, su confianza. Agradezco también a mi pareja, quien jugó un papel fundamental, permitiendo no desfallecer, con su amor sin exigirme nada a cambio.

Por otra parte, debo agradecer a las mujeres empleadas domésticas que nos brindaron su tiempo para la realización de las entrevistas que sustentan esta investigación, sobre todo por la confianza que nos brindaron, aun cuando éramos unas completas extrañas para ellas.

A Dios, porque sin su bendición y acompañamiento, este proceso no se habría dado por concluido.

Por último, pero no menos importante, a mis compañeras Natalia y Tatiana, porque fue un proceso difícil del que me llevo muchísimas enseñanzas, gracias por su paciencia y por permitirme tenerlas a mi lado.

Daniela Vargas Morales

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Dios primeramente por habernos acompañado durante este proceso y brindarnos las herramientas claves: la paciencia, la confianza, la perseverancia, la tolerancia y la fortaleza para continuar con este reto. Esto no hubiera sido posible sin su dirección y apoyo durante los momentos críticos en la construcción de esta investigación.

Nos parece importante agradecer a Martha, Marlene, Orfa, Aidé, María Agripina y Diana, sus historias de vida, el tiempo que nos brindaron y su confianza, nos permitieron comprender en un grado mayor, la realidad de las empleadas internas del servicio doméstico en Cali. Gracias a ustedes se pudo realizar un trabajo satisfactorio sobre dicha realidad, que permite comprender las dinámicas en las que viven estas mujeres que se desempeñan en el servicio doméstico quienes hacen parte de la realidad colombiana.

Agradecemos al profesor Luis Alberto Misnaza quien estuvo al tanto del proceso, brindando conocimientos teóricos y apoyo moral en el camino de esta construcción intelectual, pues sin su dirección, recomendaciones y críticas constructivas no habría sido posible, asimismo siempre nos invitó a ser sujetos reflexivos y atrevidos para comprender la realidad, es un aprendizaje de gran valor, donde no se aprende de los méritos obtenidos si no del esfuerzo que se haga.

Nos damos las gracias a nosotras mismas por creer, soportar, confiar y hacer este sueño realidad.

CONTENIDO

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN 15
1.1 Objetivo general 25
1.2 Objetivos específicos 25
MARCO TEÓRICO 26
2.1 El servicio doméstico en las Ciencias Sociales y las estructuras normativas del Derecho 26
2.2 La Antropología y el Servicio Doméstico 29
2.3 La Sociología y el trabajo doméstico 30
2.4 El servicio doméstico desde el Trabajo Social 33
2. 5 Categorías analíticas 36
2.5.1 Género 37
2.5.2 Trabajo Doméstico 39
2.5.3 Identidad Cultural 42
ESTRATEGIA METODOLÓGICA 43
CAPITULO I. CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES AFROCOLOMBIANAS QUE TRABAJAN EN EL SERVICIO DOMESTICO 47
CAPITULO II. PERCEPCIÓN DESDE EL ROL DE MUJER EN EL SERVICIO DOMÉSTICO 55
CAPITULO III. IDENTIDAD ÉTNICO RACIAL DE LAS MUJERES AFROCOLOBINAS DEL SERVICIO DOMÉSTCIO 60
CONCLUSIONES 63
REFERENCIAS 66
ANEXOS 70
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 83

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Encuesta Nuevo Marco 2005.Mujeres Empleadas Domésticas 21

Tabla 2. Lugar de procedencia de las Mujeres entrevistadas 22

Tabla 3.Nivel educativo de las empleadas domésticas entrevistadas 48

Tabla 4.Prestaciones legales de las mujeres empleadas del servicio domestico.. 53

LISTA DE FIGURAS

Anexo T. Figura 1.Señora Martha 86

Anexo U. Figura 2. Señora Marlene 87

Anexo V. Figura 3. Señora Orfa 88

Anexo W. Figura 4. Señora Aidé 89

Anexo X. Figura 5. Señora María Agripina 90

Anexo Y. Figura 6. Señora María 91

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Edad de las empleadas domésticas 70

Anexo B. Nivel educativo de las empleadas domésticas..... 70

Anexo C. Estado civil de las empleadas domésticas 71

Anexo D. Número de hermanos hombres de las empleadas domésticas 72

Anexo E. Número de hermana mujeres de las empleadas domésticas 73

Anexo F. Número de hermanos profesionales hombres de las empleadas domésticas 73

Anexo G. Número de hermanas profesionales de las mujeres empleadas domésticas 74

Anexo H. Número de hijos de las empleadas domésticas..... 74

Anexo I. Hijos en la universidad de las empleadas domésticas 75

Anexo J. Inicio de vida laboral de las empleadas domésticas..... 75

Anexo K. Años de vida laboral de las empleadas domésticas 76

Anexo L. Número de familias internas en las que han trabajado las empleadas domésticas 76

Anexo M. Número de familias externas en las que han trabajado las empleadas domésticas 77

Anexo N. Contrato escrito de las mujeres empleadas domesticas..... 77

Anexo O. Horas diarias de trabajo de las mujeres empleadas domésticas..... 78

Anexo P. Días de trabajo semanal de las empleadas domésticas..... 79

Anexo Q. Días de descanso semanal de las empleadas domésticas 79

Anexo R. Prestaciones legales de las empleadas domésticas..... 80

Anexo S. Cuadro resumen de variables..... 82

Anexo T. Figura 1.Señora Martha 86

Anexo U. Figura 2. Señora Marlene 87

Anexo V. Figura 3. Señora Orfa 88

Anexo W. Figura 4. Señora Aidé 89

Anexo X. Figura 5. Señora María Agripina..... 90

Anexo Y. Figura 6. Señora María 91

Maruja no tenía edad.

De sus años de antes, nada contaba. De sus años de después, nada esperaba.

No era linda, ni fea, ni más o menos.

Caminaba arrastrando los pies, empuñando el plumero, o la escoba, o el cucharón.

Despierta, hundía la cabeza entre los hombros.

Dormida, hundía la cabeza entre las rodillas.

Cuando le hablaban, miraba el suelo, como quien cuenta hormigas.

Había trabajado en casas ajenas desde que tenía memoria.

Nunca había salido de la ciudad de Lima.

Mucho trajinó, de casa en casa, y en ninguna se hallaba. Por fin, encontró un lugar donde fue tratada como si fuera persona.

A los pocos días, se fue.

Se estaba encariñando.

Eduardo Galeano. Día del Servicio Doméstico

RESUMEN

La presente investigación se llevó a cabo en la ciudad de Cali en el periodo 2017-2018 con mujeres afrocolombianas en edades de 36 a 60 años, provenientes del Pacífico colombiano “Buenaventura, Chocó” y del Cauca, “Santander de Quilichao, Caloto, Morales”, con el propósito de conocer la realidad que enfrentan las empleadas domésticas internas, dado que estas mujeres que se desempañan en el servicio doméstico, cumplen una ardua labor que netamente se ha adjudicado al género femenino; situación que histórica y socialmente es aprobada, lo que propicia que se reproduzcan prácticas de segregación racial y sexual, explotación, desigualdad y discriminación, ya que estas mujeres en la cotidianidad de su trabajo se exponen a jornadas laborales extenuantes, tratos inapropiados, remuneraciones económicas y condiciones de habitabilidad inadecuadas entre otras. Partiendo de lo anterior, en la presente investigación, se pretende describir las condiciones bajo las que las empleadas domésticas internas afrocolombianas configuran su identidad étnico racial y de género en relación con su empleador, para vislumbrar esta circunstancias se utiliza una metodología de corte cualitativo, que permitió realizar diferentes encuentros con 7 mujeres afrocolombianas en los siguientes escenarios: en los barrios comuneros1, ciudad 2000, el Parque de las Banderas y en el municipio de Santander de Qulichao.

Palabras Claves: Trabajo doméstico, genero, discriminación, condiciones laborales, identidad cultural, afrocolombiano.

ABSTRACT

This research was conducted in the city of Cali in the 2017-2018 period with women Afro-Colombian ages 36 to 60, from the Colombian Pacific "Buenaventura, Chocó" and the Cauca, "Santander de Quilichao, Caloto, Morales" with the purpose know the realities faced by internal domestic workers, given that these women play in domestic service, meet a hard work that clearly has awarded to the female gender; situation that historically and socially approved, what leads to recurrence of practices of racial and sexual segregation, exploitation, inequality and discrimination, since these women in the routine of his job are exposed to strenuous working hours inappropriate treatment, economic compensation and inadequate living conditions among others. On the basis of the above, the present investigation is to describe the conditions under which the employed domestic internal Afro-Colombian configured their ethnic racial and gender identity in relation to your employer, to glimpse this circumstances is used a methodology of qualitative court, which allowed for different meetings with 7 Afro-Colombian women in the following scenarios: en los barrios ciudad 2000, comuneros1, Parque de las Banderas, y el municipio de Santander de Qulichao.

Keywords: Domestic work, gender, working conditions, discrimination, Afro-Colombian, cultural identity.

- ¿Y sabías, de niña, que ibas a ser sirvienta?
- Sí, señorita, sí sabía.
- ¿Y lo sabías por qué?
- Mi mamá fue sirvienta, mi abuela fue esclava doméstica. Esclava... doméstica.
- ¿Sueñas con ser alguna otra cosa?

Tate Taylor. Historias Cruzadas

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN

Esta investigación tiene como finalidad abordar la compleja realidad que afrontan las mujeres afrocolombianas que trabajan como internas en el servicio doméstico. El tema resulta interesante para ser estudiado a fondo dado que, por una parte, la estructura patriarcal imperante en Occidente opaca con severidad la figura femenina, por lo que resulta necesario conocer esta problemática para proponer cambios, especialmente desde la postura crítica de una disciplina como el Trabajo Social. Por otra parte, creemos que la pertenencia étnico – racial de las empleadas domésticas internas en Cali, impone marcas adicionales, como la discriminación racial que tornan aún más compleja su situación, especialmente en lo laboral. En este sentido, nuestro interés es conocer de qué manera las empleadas domésticas afrocolombianas internas construyen su identidad en interacción entre unas lógicas laborales de servidumbre y su vida privada junto a la familia para la que trabajan.

Cabe resaltar que la relevancia de esta investigación también se centra en comprender una problemática que tiende a ser naturalizada, pero que ofrece un trasfondo interesante de estudiar. Dicha problemática adquiere mayor relevancia al ir más allá del oficio que realizan las mujeres en el servicio doméstico, para observar que la labor que desempeñan se basa en aprender y reproducir actitudes de subordinación que normalizan expresiones de racismo generadas por la adopción de los valores de la sociedad urbana y blanca dominante (Posso, 2008)

> Los racismos Latinoamericanos son sistemas de dominio étnico racial cuyas raíces históricas se enclavan en el Colonialismo europeo, así como su legitimación, es decir la conquista, la explotación y el genocidio de los pueblos indígenas amerindios y en la esclavitud de los africanos, idea incluida en el "colonialismo europeo". Van Dijk (como se citó en Posso, 2008, p. 122)

Asimismo, lo expresa Kergoat (como se citó en Hurtado, 2014) en el artículo "Análisis de la relación de género y sexualidad a partir del estudio de la nueva división internacional del trabajo femenino".

> Se trata de relaciones sociales de poder y dominación que se basan en el principio de desigualdad y jerarquía entre hombres y mujeres, de acuerdo a patrones de diferenciación sexo-género que la sociedad funda, pero también de etnia/raza y clase, entre otras categorías, siendo en el trabajo en su sentido amplio donde particularmente se pone en juego este ordenamiento y donde, de manera más concreta, podemos observar esta diferenciación… (p.2)

De lo anterior, se puede afirmar que el poder y el orden social que hoy en día se ejerce en Colombia es el resultado de la suma de diferentes posturas y perspectivas que históricamente formaron las categorías sociales de valoración y por ende han aportado a la construcción social del ser afrocolombiano, para quien su oficio, nivel socioeconómico y nivel educativo son, en general, una muestra de la jerarquización legitimada socialmente y que pone en desventaja a la población afrocolombiana, que históricamente representa la discriminación social que han sufrido estas mujeres por ser afro y trabajar en el servicio doméstico esta situación se puede contrastar con la información que brinda el periódico el Públimetro (s, f) en el que:

> El DANE (2005) afirma que en la ciudad el 26,4% de los pobladores son afrodescendientes. No obstante, explico el secretario de bienestar social,

> Esaúd Urrutia, la cifra podría llegar al 40%, (…) por los movimientos migratorios en los últimos 10 años desdés el Pacifico hasta Cali, (…) pese hacer casi la mayoría, los afrocolombianos no la tienen fácil para vivir en Cali. Según manifestó Urrutia, las expectativas de vida de los negros en Cali esta 10 años por debajo de la media. “En el tema del acceso a la educación, la brecha es superior al 124%. Es decir, mientras los afros pueden acceder a la educación solo en un 6%, los no afro pueden en 13,4% de los casos”

También esta realidad de discriminación que enfrenta la población afrocolombiana se puede percibir a través de la ficción en el caso del film “Historias Cruzadas” dirigida por el director Tate Taylor en el año 2012 quien refleja en la década de los 60 diversas situaciones de discriminación- racismo, subordinación y explotación que vivían las empleadas domésticas en el estado de Mississippi para ejemplificar:

> Mujeres con mucho dinero y pocos modales, educadas en una sociedad insulsa donde las empleadas deben usar baños construidos fuera de las casas. Mujeres que se reúnen a planear normas de sanidad y eventos de caridad, mientras sus trabajadoras negras les sirven el té y besan a sus hijos cuando caen de las escaleras (Cromos, 2012)

No muy lejos de la ficción manifestada en la película “Historias cruzadas” se encuentra la realidad de las mujeres del servicio doméstico, es así como para el año 2011 se evidencia en la ciudad de Cali un acto de discriminación plasmado en una fotografía, publicada en la revista “Hola” en la que se observan 4 mujeres pertenecientes a una familia elite de Cali de tras de ellas 2 mujeres afrodescendientes del servicio doméstico que en sus manos sostienen dos bandejas con sus respectivos set de porcelana para el café situación que revela el acto de subordinación y segregación de estas mujeres afrodescendiente en comparación con estas mujeres denominadas *“blancas”* quienes se observan sentadas con una postura refinada, mientras las señoras del servicio doméstico se

encuentran uniformadas, de pie y ubicadas detrás de ellas como si no fueran seres importantes (El Espectador, 2011). Sin embargo, es importante reconocer que el contexto y el escenario en el que se desenvuelven las empleadas manifiesta la identidad de estas mujeres antes y después de que ingresan a su trabajo, de ahí que las relaciones e interacciones diarias entre las empleadas y sus empleadores construye una nueva identidad cultural, dado que adhieren costumbres**,** valores, normas en su lugar de trabajo, retomando a Hall y Gay (2003) quienes permiten clarificar el concepto de identidad cultural, exponen que la identidad es un proceso de construcción que el sujeto va formando a partir de un proceso histórico que lo conforma, ya que, la identidad no es un aspecto que nace con el sujeto, sino que esta se construye en base a los sucesos y las relaciones en las que se ve expuesto el mismo.

Por estas razones, la presente investigación analiza la ardua y compleja labor que realizan las mujeres afrocolombianas que trabajan como internas en el servicio doméstico, dado que en estas experiencias se hallan insumos valiosos que, desde la perspectiva del Trabajo Social, contribuirán al estudio de esta problemática, como lo muestra Posso (2008):

> El trabajo doméstico asalariado, representa la ocupación femenina más importante en términos cuantitativos en América Latina. Por ejemplo, en México y Chile, la mitad de la población económicamente activa femenina se dedica a esa ocupación (OIT, 1979); en Perú, el servicio doméstico llega a agrupar a las dos terceras partes de la fuerza de trabajo femenina: Argentina llega al 21%, y en Colombia, en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, la fuerza laboral femenina doméstica alcanza el 37% (p.15)

El panorama expuesto evidencia que, en Colombia, específicamente en ciudades como: Bogotá, Medellín y Cali, tienen una amplia población femenina empleada en el servicio doméstico. Teniendo en cuenta que “para América Latina, las

trabajadoras domésticas proceden de los espacios rurales, de origen familiar campesino y/o proletariado agrícola, con bajos niveles educativos y grupos etáreos jóvenes y edades adultas" (Ibíd., p. 16).

Estos criterios manifiestan que, solo en Cali, 41.999 mujeres se emplean en el servicio doméstico, es decir el 1,7% de la población caleña que, según información del DANE, es de 2.420.013 habitantes[1], pero también encontramos características que, al igual que en otros países Latinoamericanos muestran el bajo nivel de escolaridad y el origen humilde de quienes trabajan en el servicio doméstico. En este sentido Posso (2008) indica que, en Cali, "el servicio doméstico es paradigma de informalidad y de discriminación laboral. Es uno de los secretos al margen de la regulación laboral, de la cobertura social y en síntesis de los derechos que contribuyen" (p, 17).

Los argumentos anteriormente expuestos permiten evidenciar que la mayoría de las mujeres que trabajan como empleadas domésticas en Cali provienen del Litoral Pacífico, donde gran parte de su población es afrocolombiana. En este sentido, creemos que las mujeres afrodescendientes que trabajan en el servicio doméstico son quienes padecen con mayor severidad las condiciones de explotación, discriminación racial, desigualdad y precarización, hecho que, como lo hemos visto hasta este punto tiende a ser un problema social que, para los ojos de la legalidad en el país, es poco visible debido a la poca legislación y seguimiento que se hace al trabajo doméstico como espacio laboral, ya que, esta legislación comenzó a regir con la ley 1595 de 21 de diciembre 2012, por medio de la cual el Congreso de la República aprueba el "convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (No.189)".

Teniendo en cuenta esto último, Urrea, Ramírez y Viáfara (2004) quienes realizan una investigación sobre las características sociodemográficas de la población afrocolombiana desde un contexto urbano - regional y teniendo en cuenta como

[1] Según las proyecciones del DANE para el año 2017 realizadas a través de una encuesta denominada "Nuevo Marco para el año 2005".

eje central para el análisis cuatro regiones: 1. Litoral Pacífico, 2. El Valle geográfico del río Cauca, 3. Litoral Atlántico y 4. Las áreas ribereñas del Bajo y Medio Magdalena, encuentran que en el periodo de 1999 a 2000, la población afrocolombiana en Colombia alcanzó un alto porcentaje de diversidad étnica y cultural estimado entre el 26% y el 30%, con una gran concentración en la costa Pacífica. Mientras que, solo en Cali, la población afrocolombiana alcanza el 40%, convirtiéndola en la ciudad con mayor concentración de población afrocolombiana de todo el país. No obstante, la cifra anteriormente expuesta tiene que ver con el proceso de migración que realizaron grupos afrodescendientes atraídos por grandes inversiones capitalistas en la década de los cincuenta (Ibíd., p.96-147).

> Cali tiene la población afrodescendiente más grande del país, una parte emigró de la costa pacífica, otra parte del norte del departamento del Cauca y otras más, es residente en la ciudad desde hace mucho tiempo. La mayoría de esta población, sobre todo la proveniente de la costa pacífica, vive en el Distrito de Aguablanca, una extensa área en el río Cauca y el eje central de la ciudad. Urrea (como se citó en Camacho y Restrepo, 1999)

Asimismo, información arrojada por el DANE en la encuesta “Nuevo Marco 2005”, evidencia la proyección del 2017 que se tiene sobre la población que trabaja en el servicio doméstico, el 3% del total de la población femenina que trabaja en este tipo de servicio no informa los ingresos atribuidos a su actividad laboral, también evidencia que el 31,8% de la población total que se dedica a esta actividad gana de 0 a menos de 1 salario mínimo, por otra parte, el 20,7% de la población reciben entre medio a menos de 1 salario mínimo, el 34,6 % se le retribuye de 1 a menos de 1,5 salarios mínimos, el 8,7% de la población tienen un ingreso de 1,5 a menos de 2 salarios mínimos y el 1,15% reciben un salario entre 2 a menos de 4 salarios mínimos. Lo anterior, basado en la cifra de 41.999 de mujeres que se emplean como trabajadoras domésticas en la ciudad de Cali (DANE, 2017), (Ver tabla N° 1).

Tabla 1. Encuesta Nuevo Marco 2005.Mujeres Empleadas Domésticas

SALARIO	Total	No informan	De 0 a medio SMM	Medio a menos de un SMM	De 1 a menos de 1.5 SMM	De 1.5 a menos de 2 SMM	De 2 a menos de 4 SMM
POBLACION	41.991	1.260	13.350	8.681	14.556	3.660	485
PORCENTAJE	1.7%	3.0%	31.8%	20.7%	34.6%	8.7%	1.15%

Fuente: DANE 2017

Cabe resaltar que la población a investigar en este estudio proviene, en su gran mayoría, de ciudades aledañas a Cali como: Puerto Tejada, Jamundí, Guachené, Palmira, Santander de Quilichao, Buenaventura, Tumaco, entre otros; así pues, desde los datos empíricos recolectados, a través de las 7 mujeres entrevistas en la ciudad de Cali para el año 2018, se evidencio que 2 de ellas provienen de Buenaventura, 2 del departamento del Choco y 3 del departamento del Cauca (Santander de Quilichao, Caloto, Morales); por otra parte, 3 de las mujeres entrevistadas viajan a su lugares de residencia, mientras que las 4 mujeres restantes, en su tiempo de descanso se desplazan a sus viviendas ubicadas en la ciudad Cali o se reúnen en el “Parque De Las Banderas” con el objetivo de conocer y compartir con otras empleadas domésticas internas. (Ver tabla N° 2)

Tabla 2. Lugar de procedencia de las Mujeres entrevistadas

Lugar de procedencia	Frecuencia
Buenaventura	2
Choco	2
Departamento del Cauca (Santander de Quilichao, Caloto, Morales)	3
Total	7

Fuente: entrevistas realizadas durante el Trabajo de campo 2018

En este sentido, es importante comprender el contexto de las mujeres que migran de su lugar de origen, para posteriormente desde este punto esbozar las principales razones por las que se da este hecho. Posso (2008) afirma que las mujeres migran por diversas razones, una de ellas se encuentra asociada a las condiciones de vida de sus familias, es decir: las: ingresos, salud, educación, empleo entre otros, que obligan a las mujeres a salir de sus lugares de origen. Por otra parte, elementos culturales como la poligamia, frecuente en el Pacífico Colombiano, también es un elemento que favorece a la migración de las mujeres debido a que estas, son en ocasiones el sustento de sus familias esto es lo que se conoce como la matrifocalidad[2], asimismo, esto se debe a la poliginia del hombre, es decir, que este se ausenta de sus obligaciones, razón por la que las mujeres se convierten en el único apoyo para sus hijos. Los aspectos anteriormente expuestos, dan cuenta de que estas mujeres migran con el objetivo de conseguir un empleo para mejorar sus condiciones de vida y cuando lo hacen optan por ser internas. En este sentido León (2013) argumenta que:

[2] En la organización social de las comunidades negras del Litoral Pacífico, la matrifocalidad es lo relevante queriendo significar que, en los grupos domésticos, la mujer además de ser el eje de la familia es también fuente principal de ingresos (Motta, 1995, p.9).

> El servicio doméstico, en especial para la trabajadora interna, representa la máxima expropiación del tiempo. Se vende su disponibilidad de tiempo, sacrificando su vida personal y privada. En general es una reclusión dentro de cuatro paredes que forman el hogar, y el trabajo es aislado de otras trabajadoras del gremio y del resto de la fuerza laboral. Este aislamiento no es solo laboral, sino que va acompañado de soledad y carencias afectivas emocionales (p. 199-200).

Una buena parte de las mujeres afrocolombianas que migran a Cali consiguen emplearse como trabajadoras domésticas, hecho que complejiza su situación debido a las exigencias que se ven sometidas por su condición de ser empleadas. Es importante reconocer que Cali es un referente para las personas de la Costa Pacífica, pues es una ciudad con mayores oportunidades de ingreso debido a que es el centro económico más importante de sur occidente colombiano. Según la Alcaldía de Santiago de Cali (2015) “Cali junto con el Valle del Cauca es el tercer centro económico de Colombia siendo punto de intercambio económico nacional e internacional, solo superado por Bogotá y Antioquia”. Paralelamente:

> (…) La creencia en la migración como un mecanismo de movilidad social ascendente se convierte en otra de las motivaciones para salir del entorno rural hacia las urbes, especialmente entre las mujeres más jóvenes, aunque luego la dureza de la situación en la ciudad muestre que no es nada fácil hacerse un lugar en el sitio de llegada (Posso, 2008, p. 197)

De ahí que, a través de este proceso migratorio y la inserción al mercado laboral en el trabajo doméstico, deben superar diversos obstáculos, por ejemplo: La manera en cómo son empleadas a través de un contrato denominado “por adhesión”, que consiste en que una de las partes se somete a lo que la otra estipula Pérez y Suarez (como se citó en Posso, 2008). En el caso de las trabajadoras domésticas, es el empleador el que establece las condiciones de contratación, imposibilitando que la trabajadora exprese las condiciones que

requiere para realizar el trabajo. Este hecho ocasiona que la mujer que será empleada desconozca muchas de las tareas que debe desarrollar en el hogar o casa en la que va a desempeñar su trabajo, pero no quiere decir que las trabajadoras domésticas acepten a cabalidad lo que les imponen sus empleadores, pues la experticia de algunas en el área y la relación con sus patrones crean reglas implícitas para ejemplificar: 1. La empleada es la primera en levantarse y la última en dormir, 2. Los empleadores tratan con respeto a sus empleadas y viceversa, 3. El horario de trabajo, 4. La empleadas no pueden tomar alimentos, ni hacer uso de enseres sin previa autorización de sus empleadores. Otra de las situaciones de vulneración que viven están mujeres por parte de sus empleadores, se encuentra asociadas a las funciones que cumplen como: jornada laboral, descansos obligatorios, vacaciones, salarios, prestaciones sociales y condiciones de alojamiento. En muchas ocasiones las empleadas domésticas permiten que estas condiciones anteriormente expuestas no se cumplan a cabalidad, es decir que permiten que se vulnere su derecho como trabajadora por diferentes razones: temor a perder su trabajo, el bajo nivel de escolaridad, entre otros. Por su puesto, estos aspectos ponen en ventaja al empleador para desconocer los derechos que les corresponde a estas mujeres por desempeñar su trabajo.

> Se trata de mujeres que tienen dificultades a la hora de exigir unas condiciones aceptables de su trabajo, pues a su menor nivel educativo y al desconocimiento de sus derechos, se suma el hecho que una parte de su entrenamiento como trabajadora consiste en enseñarle otros hábitos y costumbres y constantemente se le coarta su manera de hablar y expresarse (Ibíd., p.316).

Teniendo en cuenta los argumentos expuestos sobre la realidad que enfrentan las empleadas domésticas en Colombia y particularmente en Cali se puede observar de manera general la difícil situación que enfrentan las empleadas domésticas, producto de un proceso histórico y la falta de participación del Estado en cuanto a

la protección de los derechos de las mujeres que laboran en el servicio doméstico en la modalidad de internas. A partir de esto último surge el siguiente interrogante y sus respectivos objetivos ¿Cómo las condiciones laborales transforman la identidad étnico racial de las mujeres afrocolombianas que laboran en el servicio doméstico en su condición o modalidad de internas?

1.1 Objetivo general

Describir las condiciones bajo las que las empleadas domésticas internas afrocolombianas configuran su identidad étnico racial y de género en relación con su empleador.

1.2 Objetivos específicos

1. Conocer las condiciones laborales de las mujeres afrocolombianas que trabajan en el servicio doméstico en la modalidad de internas.
2. Indagar la percepción que tienen las empleadas domésticas internas sobre sí mismas, desde su rol de mujer en el desempeño del servicio doméstico.
3. Describir cómo la identidad étnico racial de las mujeres afrocolombianas se configuran a partir de las dinámicas en su trabajo como empleadas domésticas internas.

MARCO TEÓRICO

En el contexto colombiano el trabajo doméstico es una labor subvalorada, puesto que le atribuye a la mujer la realización de este tipo de actividades, en las que históricamente cumple funciones de cuidado y protección dentro del hogar. Sin embargo, estas acciones se han convertido en una actividad económica para aquellas que consideran este oficio como su principal fuente de ingreso, dado que el bajo nivel de escolaridad y las diversas problemáticas al interior del núcleo familiar de las empleadas domésticas, influencian para que incurran al mercado laboral y ejerzan esta labor.

Así mismo, hablar de trabajo doméstico implica conocer las condiciones a las que estas mujeres se ven sometidas después de haber ingresado a su trabajo, en el que se encuentran con una realidad compleja, dado que sus condiciones se manifiestan a través de: la explotación laboral, la discriminación racial, la desigualdad que posiciona a la mujer en un rango inferior dentro de una jerarquía de poder a partir de la relación empleado- empleador. De ahí que, es importante comprender las diversas posturas de los autores que han abordado este tema, con el objetivo de conocer cómo y qué se ha dicho sobre el servicio doméstico, para luego, establecer las categorías de análisis de la investigación en curso.

2.1 El servicio doméstico en las Ciencias Sociales y las estructuras normativas del Derecho

Al analizar el espacio doméstico García (2013) propone que se pueden interpretar las condiciones bajo las cuales se generan las prácticas íntimas y familiares que dan cuenta de las representaciones de género, edad y clase que se presentan en el hogar. Teniendo en cuenta esto, es claro que bajo este mismo contexto se pueden analizar las relaciones: empleador – empleada doméstica, ya que esta última, se convierte en un integrante de la familia al participar en las dinámicas cotidianas. Así las cosas, las condiciones en que una empleada doméstica trabaja en una vivienda, pueden ocultar explotación laboral bajo un manto de supuesta protección que se manifiesta a partir de la “adopción” que realiza la familia

empleadora sobre la empleada, acogiéndola como un sujeto que entra hacer parte de la dinámica familiar, esto es lo que se conoce como: una supuesta protección o cuidado hacia la empleada, pero en realidad “ la muchacha del servicio” no deja de ser considerada y tratada como empleada, así esta sea acogida como un nuevo integrante del núcleo familiar. Es en este punto donde se comienza a evidenciar la explotación laboral, puesto que la empleada doméstica se torna sumisa, ya que, la familia confía en ella, y esta naturaliza las restricciones, demandas o pedidos y exigencias hecha por los jefes como parte de su trabajo. Paralelamente, su vida privada se ve afectada debido a las restricciones y límites impuestos por el empleador, ya que, al convivir con sus patrones la empleada acata las reglas y demandas, entre estas, los horarios de inicio y culminación de la jornada laboral, los permisos, las llamadas telefónicas entre otras (García, 2013, p.126-127).

El argumento anterior es un aporte importante para la investigación en curso, ya que, brinda conocimientos referentes a las condiciones y dinámicas que se presentan en el lugar de trabajo de las empleadas domésticas, de cómo es su realidad en su lugar de trabajo, puesto que representa la relación de género y clase que se ve determinada en las lógicas del trabajo, es decir, que es una condición implícita en ese entramado de relaciones laborales donde no se logra evidenciar la explotación a la que se ven expuestas las trabajadoras domésticas.

En este mismo sentido, Pereyra (2013) afirma que el servicio doméstico es un oficio al que se dedican principalmente mujeres de bajos recursos que, en términos legales, se encuentran desprotegidas no solo en lo concerniente a la regulación legal de esta actividad, sino también en cuanto al cumplimiento y seguimiento legal que se le puede hacer al servicio doméstico desde las instancias gubernamentales para asegurar la protección y equidad de los derechos de las empleadas domésticas frente a trabajadores de otras áreas productivas (Ibíd, p. 55).

Siguiendo con esto último podría decirse que, en general, la protección legal del servicio doméstico en América Latina presenta varias falencias y se convierte prácticamente en letra muerta. En este sentido, Brasil presenta importantes elementos en cuanto a la gran desprotección que estas actividades padecen por parte de los gobiernos. “Incluso con los avances legislativos, ésta es una realidad continua que caracteriza a América Latina en su conjunto. Para que ustedes tengan una idea, en Brasil, en el último censo (2010), 76% de las trabajadoras domésticas no poseían una libreta de trabajo firmada” (Brites, Tizziani y Gorbán, 2013, p.227).

En el caso argentino, (Pereyra, 2013), el seguimiento y monitoreo del servicio es escaso e ineficiente, ya que, las condiciones actuales de las trabajadoras domésticas reflejan: trabajos arduos que sobrepasan la jornada de ocho horas diarias que tienen otros tipos de trabajadores, discriminación, especialmente por características de género y étnico raciales, desigualdad, entre otros. Colombia tampoco es ajena a las condiciones laborales de las empleadas domésticas argentinas, ya que, también existe la tendencia de no reconocer los derechos fundamentales de las trabajadoras domésticas, aun así, la Ley 1788 de 2016 exige: “(…) garantizar y reconocer el acceso en condiciones de universalidad el derecho prestacional de pago de prima de servicios para trabajadoras y trabajadores domésticos”, es decir, que el empleador debe pagar a su empleado(a) doméstico una prima anual correspondiente a 30 días de salario por año, pero también exige que el tiempo máximo de trabajo diario de una empleada doméstica no supere las 10 horas. Es importante reconocer cómo la perspectiva de las Ciencias Sociales, en general, y la del Derecho, abordan el servicio doméstico teniendo en cuenta categorías como: género y clase, manifiestas en las relaciones de trabajo, las que implican diversas tareas ejecutadas e interiorizadas por las trabajadoras domésticas en su ámbito laboral.

2.2 La Antropología y el Servicio Doméstico

Desde una perspectiva antropológica se propone que el debate sobre el servicio doméstico debe despertar mayor interés por la academia y convertirse en un debate público (Brites, Tizziani y Gorbán, 2013, p.226). Es así como para visibilizar los elementos de este debate, se propone su expansión desde el ámbito académico, de tal manera que este se pueda difundir a través de lo que los estudiosos del tema puedan proponer.

> (…) Planteamos la necesidad de empezar a hacer un intercambio de los estudios latinoamericanos sobre trabajo doméstico en 2011, propusimos un grupo de trabajo que fue muy promisorio, con muchos estudios nuevos sobre el tema, sobre todo presentados por estudiantes (Ibíd, P.226).

En este sentido, la postura de la Antropología en Brasil frente al servicio doméstico revela un desconocimiento y desvalorización de muchas de las acciones propias del contexto de las empleadas domésticas, especialmente frente a la jerarquización, discriminación y vulneración de sus derechos como empleadas. De aquí que Betania (2013) proponga que el trabajo doméstico deba pensarse en dos dimensiones: como un trabajo remunerado y no remunerado, ya que, las mujeres continúan siendo las principales responsables del trabajo doméstico no remunerado, pues las trabajadoras domésticas que si son remuneradas representan un porcentaje muy pequeño. Además, se tiene que en mayor medida el trabajo doméstico es para las “negras” y para aquellas que provienen de los estratos más bajos, esto representa tensiones, dado que se debe a un proceso histórico en el que se involucra las relaciones de clase, raza y género. “Para ejemplificar, según el I*nstituto Brasileiro de Geografía de Estadística,* manifiesta que las mujeres siguen siendo las principales responsables del trabajo doméstico no remunerado, asimismo, la representación de las mujeres remuneradas en Brasil es 7,2 millones es decir el 7% de toda la población ocupada” (Ibíd, p.229).

Siguiendo lo anterior, Betania (2013) afirma que:

> Se trata de un trabajo que históricamente es considerado como un no trabajo, y las personas que hacen ese trabajo también son consideradas como no sujeto, porque es un trabajo que no existe. Las mujeres, que son mayoritariamente las que lo hacen, no son consideradas sujetos del trabajo, ni del trabajo remunerado ni del trabajo no remunerado (p, 230).

En otras palabras, la autora plantea que, en la lógica del trabajo doméstico, este se invisibiliza dado que no reconoce a las mujeres como promotoras y ejecutoras del mismo, por lo tanto, es considerado como un oficio que no hace parte de la sociedad, es decir, que no tiene un valor significativo respecto las acciones que las empleadas domésticas desarrollan, por el contrario, el servicio doméstico se naturaliza como una labor propia de las mujeres que no requiere remuneración. "Filosófica y teóricamente nuestras sociedades son sociedades colonizadas–, así como algo intrínsecamente ligado a la naturaleza de las mujeres, como algo que constituye la naturaleza femenina" (Ibíd., p.2).

2.3 La Sociología y el trabajo doméstico

Desde la perspectiva sociológica el trabajo doméstico ha sido estudiado por autores como Arias (2011) y León (2013) quienes analizan este tema centrándose en el interaccionismo simbólico. En este sentido, Blumer (como se citó en Sagot, 1994) plantea lo siguiente:

> (…) el interaccionismo simbólico asigna particular relevancia a los significados en el proceso de construcción social de la realidad.se asume que los seres humanos actúan sobre las cosas con base en los significados que estas tienen para ellos, que el significado de estas cosas se deriva o emerge de la interacción social, y que esos significados son modificados a través de los procesos interpretativos (p, 134).

Arias (2011) muestra que la construcción de subjetividades de las mujeres indígenas que migran a Cali en busca de oportunidades, parte del hecho de que estas huyen de las realidades a las que se ven expuestas en su comunidad y las

pocas condiciones materiales y hechos externos a su comunidad, como, por ejemplo, la falta de tierra para cultivar y los enfrentamientos entre diferentes actores del Conflicto Armado que se presentan con gran intensidad en el departamento de Cauca.

Si bien el trabajo de Arias (Ibíd.) toma como microuniverso de estudio a las mujeres indígenas caucanas, su revisión permite comprender a grandes rasgos cómo es la dinámica de vida de las mujeres indígenas en sus propios resguardos, las razones que las llevaron a migrar a Cali y su interacción con personas ajenas a su comunidad, hecho que contribuye a la construcción de una identidad como empleadas domésticas indígenas fuera de su comunidad.

Por otra parte, teniendo en cuenta a Hurtado (2014) quién manifiesta que la incorporación del hombre y la mujer al mercado laboral, se encuentran relacionados con las construcciones históricas, por su condición biológica sexual, la etnia/raza y clase, es decir que son factores que tiene un grado de influencia para que estos sujetos puedan acceder al mercado laboral. Cabe resaltar que este proceso de división sexual de trabajo se presenta dentro de un sistema social que configura esta lógica estrechamente relacionada con las relaciones sociales configuradas a través de la clase, etnia/ raza, es decir, es el proceso de interacción que realizan los sujetos en su constitución de vida la que establece un orden simbólico de lo que realiza cada género. Así pues, las relaciones que se presentan dentro de este, son relaciones de dominación indisolubles, haciendo así que él o la trabajadora sean valorados desde el capital o la posición social que ocupa dentro del círculo laboral, lo anterior representa la subvaloración que en la que se ven expuestas las mujeres, sin embargo existe otro factor que condiciona a la mujer para que esta mantenga su posición de subordinada, esto se debe a la etnia/raza, no obstante se ha presentado movimientos que buscan disolver o liberarse de las desigualdades sociales que se presenta en torno a las mujeres.

> (…)El modelo teórico propuesto por el feminismo negro y por los feminismos tercermundistas, valora la experiencia de las mujeres negras o de las mujeres de "color"[3], en función de la posición social desigual y subordinada que ocupan en las relaciones sociales y en el sistema de producción capitalista… (Ibid, 2014, p.4).

Este tipo de labores también establecen otro tipo de jerarquía, donde ya no solo es hombre –mujer, si no mujer-mujer, dado que una de las dos tiene la posibilidad acceder por su posición de clase, etnia/raza, esto es lo que en el sistema social se evidencia, a partir de trabajos como el del servicio doméstico entre otros donde mujeres blancas contratan mujeres de color para que realicen tareas relacionadas con el cuidado de una casa. Hurtado (2014) afirma lo siguiente:

> El sistema de género no se ve cuestionado, solo cambia la mujer sobre la cual recaen las tareas menos agradables. Así, el ama de casa se convierte en empleadora de la persona que contrata, quien generalmente es otra mujer, estableciéndose entre ellas una relación jerárquica… (p, 13).

León (2013), por su parte, describe el cambio en las relaciones laborales que se presentan dentro del ámbito laboral, además de entender que la empleada doméstica no es algo que se consume y se desecha, sino que es una mujer que presta sus servicios en oficios domésticos y ha configurado esta actividad como su modo de vida.

> El servicio doméstico es ejercido por sectores populares, lo cual potencia y aumenta su subvaloración. La presencia de mujeres de origen rural, indígena y afro descendiente es importante. El servicio doméstico en el seno del hogar se constituye en una relación entre mujeres, es decir, entre empleada- patrona. Esto supone una asimetría de poder que da paso a las relaciones contradictorias entre mujeres y entre clases sociales diferentes. (Ibid, 2013, p. 199).

Teniendo en cuenta lo anterior, puede entenderse que las empleadas domésticas y sus empleadores crean una relación de conveniencia, donde el dueño de la casa ejerce poder o control sobre el empleado con la finalidad de obtener un beneficio propio como limpieza y eficacia, mientras que la empleada se somete a las exigencias y órdenes expuestas por el empleador sin importar que estas lleguen a la explotación, pues en últimas necesitan de una retribución económica. “La interacción social puede definirse en este sentido estricto como aquella que seda exclusivamente en las situaciones sociales, es decir, en las que dos o más individuos se hallan en presencia de sus respuestas físicas respectivas” Goffman (como se citó Galindo,2015) para este caso propio el de empleador y empleada

2.4 El servicio doméstico desde el Trabajo Social

La perspectiva del Trabajo Social propone observar el servicio doméstico desde una mirada que apunte hacia el análisis de la informalidad, precarización y explotación laboral (Burone, S.f). Lo que implica observar una compleja trama social a través de la que se puede comprender las características de las mujeres trabajadoras del servicio doméstico contratadas legalmente y a través de acuerdos verbales, generalmente, mujeres pobres que combinan los ingresos que reciben por su trabajo en el servicio doméstico con ayudas provenientes de programas sociales. Como se ve, las condiciones de vida y la situación laboral de las empleadas domésticas está atravesada por estructuras normativas legales que, junto a estructuras sociales legítimas como la cultura y las prácticas que se generan al interior de esta, ayudan a configurar su identidad. Esto último puede explicarse mejor si se observa a través de la teoría de los campos sociales de Bourdieu (1997), en la que se explica cómo los sujetos al interactuar en un campo social, como el servicio doméstico, son directamente influenciados, al punto que construyen sus prácticas con base en los elementos materiales con los que disponen, es decir, constituyen su *habitus* (Ibídem). Lo anterior, teniendo en cuenta que, si bien puede encontrarse empleadas domésticas que trabajan en condiciones de trabajo favorables y enmarcadas en la legalidad, otras trabajan

bajo condiciones precarias en las que la inestabilidad laboral es latente. Aun así, los dos tipos de empleadas domésticas que se presentan aquí se caracterizan por hacer parte de las clases sociales bajas y con baja escolaridad.

En este sentido, la condición de género de las empleadas domésticas también agrava su precariedad laboral, sobre todo, cuando la empleada no tiene un contrato legal. En Colombia, por ejemplo, persiste una fuerte influencia patriarcal en el mercado laboral. Así pues, existe la tendencia de que las mujeres ganen menos y su trabajo se incline hacia áreas que históricamente se consideran "labores femeninas" y, por consiguiente, su remuneración sea menor en comparación con la remuneración que recibe un hombre. Respecto a esto, el periódico El Espectador (2010) afirma que las mujeres colombianas en búsqueda de un empleo deben de tener en cuenta que:

> (…) siempre, casi siempre, su salario será menor al de un hombre en su mismo cargo y con sus mismas condiciones. Además, tenga presente algunas variables que podrían elevar esa brecha salarial: si es casada ganará 17,5% menos (que un hombre en la misma condición); si es viuda, 7% menos; si tiene entre 25 y 35 años su salario será 15% menor; y si va a trabajar en el sector del entretenimiento, la brecha llegará al 50%. Así mismo un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) revela que en América Latina las mujeres, "a pesar de ser más educadas", ganan 10% menos que los hombres. Según esta investigación, ellos ganan más en cualquier grupo de edad, nivel de educación, tipo de empleo (sea por cuenta propia, empleador o empleado) y tamaño de la empresa.

El género femenino no solo se enfrenta a las exclusiones y desigualdades producto del ser mujer, sino que también se le suma los prejuicios y consideraciones producto de esquemas e ideales sociales que clasifican a los individuos dentro de un grupo determinado, sin tener en cuenta sus fortalezas y habilidades. Así pues, es como la mujer se enfrenta a una compleja realidad

dentro y fuera del ámbito laboral, donde se le asignan qué tareas puede ejecutar ella en este ámbito, puesto que se le han asignado laborales relacionadas con el cuidado, el afecto, hasta trabajos sexuales, configurando que son labores netamente ejecutadas por las mujeres, por otro lado se manifiesta que el hombre realiza trabajos de producción, pesados; en otras palabras el hombre ejecuta labores que no se relacionan con el cuidado y lo afectivo, es decir trabajos externos. Es así como Hurtado (2014) afirma

> La demanda de mujeres para el trabajo en el hogar y para el trabajo sexual es el resultado del cruce racionalista o la transferencia de las labores domésticas, destinadas a la reproducción social e individual (en particular la masculina) al espacio extradoméstico... Este tipo de configuración es lo que ha incursionado nuevos nichos de trabajos feminizados, radicalizados y sexualizados (p, 12).

Es así como, se denomina la domesticación del trabajo, donde las mujeres realizan tareas como el cuidado, el mantenimiento de una casa que son labores que cumplen en el ámbito familiar, esto hace que las mujeres ingresen al mercado laboral con trabajos que se ejecutan y reciben remuneración por ello. Por otra parte, como expresa Tizziani (citado en Burone, S.F)

> (…) la problemática del servicio doméstico, está centrada en la inestabilidad y la fragilidad de la inserción laboral, y atravesada por cuestiones ligadas a la “informalidad”: la discontinuidad de las actividades laborales, la imposibilidad de apoyarse en los circuitos formalizados de la economía, las dificultades para administrar un salario variable y la inestabilidad en los contratos de trabajo (p.8).

Teniendo en cuenta los planteamientos de la perspectiva antropológica y del trabajo social, esta investigación pretende aportar bajo la lógica del Trabajo Social a la discusión sobre el servicio doméstico, puesto que, consideramos necesario

reconocer a las mujeres que trabajan en el servicio doméstico en función de las condiciones en que viven, dado que, como lo mencionan los autores antes revisados, el servicio doméstico involucra elementos que pormenoriza a la trabajadora doméstica como se ha visto hasta ahora, estos elementos se relacionan con su condición de género, raza y etnicidad y clase social.

Por esto, los argumentos evidenciados en las perspectivas disciplinares de las Ciencias Sociales observadas, en palabras de Osorio (2007) “aspira a una compresión de la situación histórica cultural de la sociedad y a su vez a convertirse en su fuerza transformadora en medio de las luchas y las contradicciones sociales” (p.106). Ahora bien, realizar este recorrido teórico, a partir de las revisiones de las diferentes perspectivas de las Ciencias Sociales, permite establecer las siguientes categorías cruciales en la comprensión y exploración del microuniverso de estudio de la presente investigación.

2. 5 Categorías analíticas

Las categorías analíticas son un elemento clave, ya que, permiten construir posturas desde las que se puede observar la realidad para analizarla y comprenderla. Es así como la realidad de las empleadas domésticas se comprende a partir de las perspectivas: Antropológica, Sociológica y del Trabajo Social mencionadas anteriormente. Por esta razón, es importante establecer las siguientes categorías que tiene como finalidad ampliar la ardua labor que realizan las empleadas domésticas internas. En primer lugar, se expone la categoría Género, con la que se logrará reconocer a las empleadas domésticas en su relación con la familia para la que trabajan, pero también, permitirá conocer a las entrevistadas en la construcción de su rol como mujeres. En este sentido, la categoría Género pretende acercar al sujeto en su condición de ser, sentir y actuar, para trascender. En segundo lugar, consideramos adecuado plantear la categoría Trabajo Doméstico, en la que se evidencia las circunstancias y la

cotidianidad que enfrentan las empleadas con sus empleadores, aquí se logrará evidenciar la relación empleador – empleada y, finalmente, en tercer lugar planteamos la Identidad cultural como tercera categoría analítica, dado que a partir de esta lograremos observar los cambios a nivel de su identidad étnica, presentados en la medida en que las empleadas domésticas tienen relación directa con sus empleadores y cómo esta relación permite a las empleadas domésticas reconfigurar su identidad étnica.

2.5.1 Género

El género comprende aspectos que históricamente se le han atribuido socialmente a la mujer en contraposición al género masculino. Así pues, retomando a Silvia Federici (2004) quien estudia a las mujeres, su cuerpo y la acumulación originaria, manifiesta como la mujer sigue catalogada en la esfera social como un sujeto que necesita orientación de la figura masculina, entendida esta situación como condición de subvaloración y criminalización de las mujeres, ellas pierden toda participación en las áreas de su vida social, ya que podían realizar actividades en pro de su productividad económica, es decir, no ejercen autoridad sobre ellas misma; es tanta la contención del hombre hacia la mujer que limita un derecho fundamental que es la libre expresión, un sujeto encerrado sin poder decidir de su propia voluntad, esto es producto de la domesticación hacia la mujer.

Debido a las circunstancias manifestadas, la división sexual del trabajo trasciende con el objetivo de configurar las nuevas modalidades respecto a las funciones de cada género, la diversificación de lo que debe hacer la mujer o el hombre en la sociedad, la distribución de las labores o acciones a cumplir acto que permite la diferencia entre géneros. No obstante, dicha trascendencia no es tan fuerte porque se revierte la criminalización en contra de la mujer, ya que es sometida al escarnio público, castigos, ridiculizadas, es tanto que la condición de ser mujer llegó a ser mal vista (Federici, 2004). Los argumentos permiten visibilizar la explotación y el fraude del género femenino. Fortunati (como se citó en Federici, 2004) plantea

que, por un lado, “se construyeron nuevos cánones culturales que maximizaban las diferencias entre las mujeres y los hombres, creando prototipos más femeninos y más masculinos” (p. 154). Es decir que se comprende la funcionalidad de cada género a raíz de los nuevos cánones que van configurando en la sociedad. Por lo tanto, las condiciones de trabajo a las que se exponen las mujeres que se emplean en el servicio doméstico se deben a una asimetría de género. Es así como Haug (s, f) afirma que

> (…) las relaciones de género se convierten en relaciones reguladoras fundamentales en todas las formaciones sociales que conocemos, y resultan absolutamente centrales para preguntas referidas a la división laboral, dominación, explotación, ideología, política, ley, religión, moral, sexualidad, cuerpos-sentidos, lenguaje, entre otras, etc., al tiempo que trascienden cada uno de estos ámbitos (p. 328).

Así pues, teniendo en cuenta dicha definición es posible ver las dinámicas e interacciones que tienen en los hogares de los empleadores desde una mirada analítica y reflexiva, en la que los comportamientos, acciones, entre otros, están sujetos a una lógica estructural adoptada por la sociedad. Es así como se ha llegado al punto de naturalizar prácticas dentro de las relaciones laborales en las que se invisibiliza la humanidad de la trabajadora doméstica y se resume el hecho de su función, dejando de lado los sentires de la misma y todo aquello que le concierne, es ahí donde la opinión y el pensamiento de aquellas personas que las contratan se convierten en única palabra, aprovechándose así de la jerarquización que se da a partir de la relación entre el empleado y la persona que requiere de sus servicios. Para ejemplificar, aunque es la señora de la casa quien realiza la contratación e indica las labores a cumplir generalmente, se observa que es el jefe quien realmente subordina a la empleada doméstica, pues, normalmente es el que paga por sus servicios, así como también plantea quejas y sugerencia a su esposa, con la finalidad de que esta transmita a la empleada sus inconformidades; evidenciado así que el rol ejercido por lo esposa es ser un canal de comunicación

entre las partes, donde el señor de la casa ocupa un nivel de autoridad superior al de los demás.

Finalmente se hace necesario precisar la postura que dentro de la investigación en curso se va a tener respecto a la definición de género, para esto se trae a colación a Maquieira (como se citó en Posso, 2008) quien afirma que dentro de la categoría de género se debe hacer la distinción entre sexo y género para lo cual se le atribuye a esta primera las características morfológicas del ser humano y aspectos diferenciales hormonales y cromosómicos, mientras que al género lo designa como una elaboración cultural de lo femenino y lo masculino(p,158).

2.5.2 Trabajo Doméstico

El trabajo doméstico, es una labor ardua que realiza en su mayoría el género femenino al interior de un hogar, con una serie de tareas y reglas asignadas en función de prestar un servicio que es remunerado a través de acuerdos establecidos entre la empleada y la persona que la contrata. Cuando se emplea la expresión “ardua” se hace referencia a la situación que viven estas mujeres en la cotidianidad de su trabajo, en la que se presentan condiciones de: subordinación, explotación y discriminación racial, de género y clase. Para ejemplificar, Posso (2008) afirma que una de las formas de explotación tiene que ver con la contratación, es decir, que se establece un contrato denominado “por adhesión”, que consiste en que una de las partes se somete a lo que la otra estipula; en el caso de las trabajadoras domésticas, al ser contratada por el empleador, es este último el que establece las reglas de contratación imposibilitando que la trabajadora exprese las condiciones que requiere para su trabajo, en ocasiones, la empleada doméstica al ser contratada desconoce muchas de las tareas que debe desarrollar en el hogar o casa en la que va a desempeñar su trabajo.

> El trabajo doméstico se entendió como aquel que se realiza en el hogar para mantener y reproducir la fuerza de trabajo, y que incluye las prácticas de cuidado dirigidas a conservar el equilibrio afectivo y emocional de sus

> miembros. Ha sido asignado culturalmente a la mujer como su papel fundamental, y es por esto que a la mujer se le define socialmente como ama de casa, madre o esposa. El trabajo doméstico realizado por el ama de casa, como un servicio prestado al esposo, hijos/as y otros, y sin remuneración y como expresión amorosa de su rol en la familia, no se considera trabajo y es visto como “rol propio de las mujeres”. Por ello, las mujeres que lo hacen como ocupación principal no forman parte de la “población económicamente activa”. Ésta es la expresión más clara de la subvaloración social que acompaña al trabajo doméstico (Leon, 2013p. 199).

La anterior definición permite comprender cuál es el rol que se le ha asignado socialmente a la trabajadora doméstica por su condición de género en función de un modelo patriarcal en el que el hombre tiene mayores ventajas en el campo laboral, puesto que este recibe mayor remuneración económica que las mujeres que se encuentran activamente laborando pues, así como lo afirma el periódico el Espectador (2010) en Colombia el diferencial salarial, es de 7,1%.

Paralelamente, la subordinación a la que se ven sometidas estas mujeres, se genera en un ambiente de coerción, ya que, se limita la participación en la toma de decisiones correspondiente a las tareas que estas deben desempeñar y la manera de relacionarse con sus empleadores (Ibid, 2008) plantea que estas mujeres:

> (...) tienen dificultades a la hora de exigir unas condiciones aceptables de su trabajo, pues a su menor nivel educativo y al desconocimiento de sus derechos, se suma el hecho que una parte de su entrenamiento como trabajadora consiste en enseñarle otros hábitos y costumbres y constantemente se le coarta su manera de hablar y expresarse.

Cabe aclarar que dentro de los aspectos mencionados anteriormente no se hace referencia a condiciones que se presentan dentro del trabajo doméstico como: la

jornada laboral, los descansos obligatorios, las vacaciones, los salarios y prestaciones sociales y las condiciones de alojamiento de las mujeres que se emplean en el servicio doméstico, pero estas se consideran igual de relevantes, ya que visibilizan las disyuntivas que enfrentan las mujeres en su labor doméstica en comparación a trabajos alternos del servicio doméstico. Además, estas condiciones son aceptadas para evitar situaciones como la pérdida de su trabajo y la superación del nivel educativo fundamentado en la posibilidad de acceder a un empleo distinto, hecho que le da la ventaja al empleador y facilita que este haga caso omiso de las normas legales de contratación e imponga sus propias condiciones (Posso, 2008). Las condiciones laborales de esta mujeres no solo atienden aspectos relacionados con la satisfacción laboral, es decir el cumplimiento de sus derechos como trabajadoras, sino que también afecta su condición de ser humano, es decir, se hiere la susceptibilidad emocional de las empleadas domésticas como sujetos sentipensantes, en otras palabras, las condiciones laborales no solo requieren un marco legal, sino que se consideren elementos emocionales que están estrechamente relacionados con la dignidad humana y condiciones de trabajo favorables que deben afrontar estas mujeres.

Para ejemplificar, durante la entrevista Doña Orfa manifiesta la siguiente circunstancia de maltrato, subvaloración y explotación que vivencio en su lugar de trabajo:

> (...)*iba a fritar las tajadas y deje la paila, pues y me llamó una amiga por el teléfono y se me olvido y esa manteca se quemó, entonces ese aceite se quemó, la mamá de la señora como ella a veces iba allá, entonces la mamá de la señora se enojó mucho, por eso y me iba a pegar yo me encerré en el baño para que no me pegara* entonces *yo le dije a la señora que yo no trabajaba más, entonces la señora me pago, pero no me pago todo me quedó debiendo algo(...*)(Orfa, comunicación personal, 04 Febrero de 2018)

Lo anterior, es un reflejo de la realidad a la que se enfrentan estas mujeres, en la que en muchas ocasiones pasa desapercibida, pues, al hablar de trabajo doméstico se debe tener en cuenta la parte legal, sin desconocer que es un sujeto sentipensante, donde las relaciones y trato juegan un papel importante para su bienestar. Por lo que, desde esta categoría se realiza un análisis teniendo en cuenta que el trabajo doméstico abarca diferentes aspectos, los cuales brindan información sustancial para comprender dicha realidad.

2.5.3 Identidad Cultural

Finalmente, es indispensable de acuerdo a la finalidad de la investigación, tener en cuenta la categoría de **identidad cultural**, propuesto por Hall y Gay (2003), quienes retoman los aportes hechos por autores de la talla de Foucault y Freud, para afirmar que la identidad es un proceso en construcción que el sujeto va formando a partir de su historia ,es decir, que la identidad no es un aspecto que nace con el sujeto, sino que este se conforma en base a los sucesos y las relaciones en las que se ve expuesto el mismo. Por lo tanto, esta implica lo discursivo que atiende a las vivencias que se plasman como una trayectoria que posibilita manifestar esa trascendencia de lo que se es hasta el momento. Es ahí donde se deviene el proceso de identificación, el cual evidencia razones de quien se es, ocasionando un proceso diferencial con el otro que contribuye a la construcción de la identidad, que es constante; ya que el entorno y las relaciones aportan a la construcción de la misma y es un en proceso que nunca se da por concluido (Ibídem). Para ejemplificar se expone el caso de doña Marlene, una de las mujeres entrevistadas en febrero del 2018, quien afirma que el hecho de trabajar como interna ha provocado en ella modificaciones como "*la forma en la que ordena su casa, en la que prepara los alimentos*", y sobre todo hace hincapié en aspectos como los valores, *"uno tiene que estar en su lugar, y enseñarles a los muchachos también la honestidad, no coger las cosas ajenas, porque esos son los valores que uno aprende en esas casas"* , lo anterior da cuenta que el hecho de

convivir con una familia, la manera de alimentarse especialmente en la manera de pensar. (M. Mulato, comunicación personal, 2 de febrero 2018).

Por otra parte, y teniendo en cuenta lo anteriormente enunciado sobre la identidad cultural, es posible realizar una aproximación a la definición de ser afrocolombiano, puesto que al definir la identidad se encuentran elementos como el contexto, las relaciones interpersonales, las prácticas culturales, costumbres y valores, que se adhieren y transforman para generar el reconocimiento referente a la identidad étnico racial. Cabe resaltar que culturalmente se ha entendido que la condición de ser afrocolombiano se remite a rasgos fenotípicos, en los que se considera que el color de piel puede definir la condición de ser afrocolombiano, cuando en realidad dicha condición no solo depende de lo fenotípico, sino que también involucra aspectos culturales como: costumbres, cultos, ritos y el entorno en donde se desenvuelve el sujeto. en el caso particular de las empleadas domésticas, dado que el contexto o escenario laboral y familiar posibilitan comprender como estas mujeres se identifican a partir de las dinámicas culturales que las conforman y las esferas del escenario laboral contribuyen en la configuración de su identidad, en otras palabras observar a estas mujeres afrocolombianas al interior del servicio doméstico amplia el panorama que se tiene en cuanto lo laboral porque ya no son solo mujeres provenientes de su lugar de origen con una historia que las define, si no que a eso se le agrega que son señoras que entran a competir en el mercado laboral.

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Teniendo en cuenta las categorías analíticas de género, trabajo doméstico e identidad cultural, se pretende plantear una estrategia metodológica que dé cuenta del microuniverso de estudio de las empleadas domésticas en las lógicas de su trabajo. Para ello es importante comprender las condiciones laborales con que cuentan estas mujeres, y bajo las que padecen explotación, discriminación racial, segregación y vulneraciones en su jornada laboral, descansos obligatorios,

vacaciones, salario y el alojamiento. (Posso, 2008). Cabe resaltar que las condiciones laborales no solo atienden a tipos de vulneración relacionados con la garantía de los derechos de la trabajadora, sino también a su condición humana como sujetos sentí pensantes. Es importante reconocer la identidad cultural de estas mujeres, como un proceso que permite conocer las costumbres, normas y comportamientos de las empleadas domésticas al interactuar con el empleador, en el sentido de lo que esta relación aporta a la construcción de la identidad de ellas.

De ahí que las categorías género y trabajo doméstico son cruciales para la investigación, dado que brindan elementos para comprender de manera más amplia las relaciones de las trabajadoras domésticas frente a su labor e interacción con el empleador. Es por esto que el trabajo doméstico según León (2013) representa la manera cómo las mujeres incursiona al mercado laboral, a partir de unas tareas realizadas que se establecen por medio de acuerdos verbales que se van transformando en las relaciones de empleador – empleada, sin embargo, esto depende qué tanto lo permita la empleada, es decir, inicialmente se presentan unos acuerdos verbales con los que la empleada va iniciar su qué hacer , pero con el pasar del tiempo estas condiciones se van modificando dependiendo de la confianza pactada.

Finalmente, partiendo de lo anterior se debe considerar las realidades de estas mujeres en un país con una brecha de desigualdad tan amplia, particularmente en cuanto a la empleabilidad, pues es claro que un gran porcentaje de las mujeres que se dedican a este oficio, provienen de los estratos más bajos y de sectores con gran concentración de población afrocolombiana, pero sobre todo, y siendo aún más relevante para tener en cuenta, son los salarios que en este empleo reciben, pues aunque los aspectos mencionados propician que las empleadas domésticas tengan accesos a un salario mínimo, se tiene que históricamente en Colombia, los hombres siempre van a obtener mayores ingresos por la actividad que estos realicen. Es así como en el periódico el Tiempo (2018) en una nota

titulada “Brecha salarias entre mujeres y hombres bajó a la mitad en 20 año” manifiesta lo siguiente:

> En Colombia, las mujeres son mayoría y, no obstante, los avances para cerrar brechas de desigualdad con los hombres en términos laborales a un persisten grandes diferencias. No en vano, el desempleo las sigue afectando más a ellas (un12, 8% frente a un 8,8% de ellos).

De acuerdo a lo anterior es importante resaltar que la presente investigación pretende describir las dinámicas las empleadas domésticas en Cali, y la estrategia metodológica que proponemos tiene un corte cualitativo, lo que permitirá comprender *a grosso modo* las realidades o circunstancias que rodean las empleadas domésticas. En palabras de Sandoval (2002) la metodología cualitativa toma una realidad para generar conocimiento científico sobre ella, en este caso sería el contexto que vivencian las empleadas domésticas para así generar conocimiento a través de los hallazgos que puedan resultar de esta investigación, esto es lo que el autor denomina el estudio de la vida cotidiana como el escenario básico de construcción, constitución y desarrollo de las dimensiones del mundo humano. En este sentido, se debe entender que las realidades no son estáticas, sino que son dinámicas y cambiantes, es por lo anterior que la investigación tiene en cuenta la situación actual de las mujeres afrocolombianas que harán parte del proyecto de investigación (p.15). Igualmente, Bonilla & Rodríguez (como se citó en Posso, 2008) menciona lo siguiente:

> La investigación cualitativa intenta hacer una aproximación global de las situaciones sociales para explorarlas, describirlas y comprenderlas de manera inductiva. Es decir, a partir de los conocimientos que tienen las diferentes personas involucradas en ellas y no deductivamente, con base en hipótesis formulas por el investigador externo. Esto supone que los individuos interactúan con los otros miembros de su contexto social

> compartiendo el significado y el conocimiento que tienen de sí mismos y de su realidad (p, 67).

Para ello es fundamental establecer los instrumentos con lo que se va comprender, analizar e interpretar el escenario de vida de las mujeres afrocolombianas que trabajan en el servicio doméstico. Principalmente se usará la entrevista semi-estructurada para describir los aspectos concernientes a las condiciones laborales, esta "tiene como propósito realizar un trabajo de campo para comprender la vida social y cultural de diversos grupos, a través de interpretaciones subjetivas". (Díaz *et al.,* 2013). Asimismo, la observación etnográfica será vista como un insumo para conocer la vida cotidiana de las empleadas en su trabajo es decir el trato que brinda el empleador y su familia a la misma. Dado que es una técnica que permite al investigador conocer a profundidad la realidad de estas mujeres desde una postura analítica. También, la observación etnográfica es un aporte que permite comprender las funciones, los roles, aportes que asumen y realizan en este caso las trabajadoras domésticas dentro de una estructura social. Así pues, Ferro (2010) explica como la observación etnográfica "permitirá construir un entendimiento riguroso del significado, la historia, las formas y los ritmos de vida" (p. 185). Finalmente, esta técnica, también permitirá recopilar información espacial del lugar de trabajo o de residencia donde habitan las empleadas domésticas internas, y todo lo que constituye al mismo, entre ellos el espacio cultural, expresiones religiosas, entre otros. Es decir, las interacciones, su alimentación, ritos o costumbres; con la finalidad de visibilizar mediante las particularidades la realidad en la que se desenvuelven estas mujeres.

CAPITULO I. CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES AFROCOLOMBIANAS QUE TRABAJAN EN EL SERVICIO DOMESTICO

Este apartado pretende evidenciar las condiciones laborales (horas de trabajo extenuantes, incumplimiento en las prestaciones legales, las relaciones interpersonales “subordinación” e inexistencia de contrato laboral) Para ello se realiza una descripción detallada de los datos empíricos recolectados mediantes las entrevistas realizadas que reflejan la cotidianidad de sus trabajos y la ardua labor de las señoras del servicio doméstico; ya que, sus experiencias contribuyen a comprender esta problemática social que tiende a ser naturalizada.

Asimismo, es importante contextualizar el escenario donde se manifiesta los diferentes encuentros entre las mujeres entrevistadas y las entrevistadoras, para ahora sí describir quienes son ellas y cuál es la realidad que enfrentan como mujeres del servicio doméstico. La información recolectada durante el trabajo de campo se llevó a cabo en la ciudad de Cali en el primer semestre del 2018, específicamente en los barrios Comuneros 1, Ciudad 2000, en el Parque Panamericano, conocido comúnmente como el Parque de las Banderas, y en el municipio de Santander de Quilichao ubicado en el norte del Cauca, en el cual residen principalmente “comunidades Amerindias como los Nasas (paeces), principalmente, y de afrodescendientes…” (Alcaldía Municipal, Municipio de Santander de Quilichao, s.f).

Se entrevistaron siete mujeres afrocolombianas en edades entre 36 a 60 años provenientes de Buenaventura, Chocó y Cauca, (Santander de Quilichao, Caloto, Morales), la mayoría de ellas proceden de familias numerosas, tienen entre 3 a 5 hermanos y todas afirmaron que crecieron en compañía de sus padres o un familiar. Por supuesto ninguna de las entrevistadas afirmó hacer parte de familias acomodadas, todo lo contrario. En ocasiones, por ejemplo, los padres de las entrevistadas tomaron la decisión de separar a sus hijos entregando alguno o algunos de ellos a un familiar cercano para que “ayude a criarlo”. Por otra parte,

las entrevistadas son mujeres solteras o en unión libre que tienen entre 2 a 3 hijos en edades de 10 a 31 años aproximadamente

Se encontró a través del discurso, que su nivel de escolaridad fluctúa entre la primaria incompleta y el bachillerato completo, ya que 2 cursaron la primaria incompleta, 2 culminaron la primaria completa; 1 realizó el bachillerato incompleto y las otras 2 terminaron el bachillerato completo. Estas mujeres ingresan a trabajar en el servicio doméstico entre los 10 y 20 años aproximadamente, con la finalidad de apoyar económicamente a sus familias. Generalmente su incorporación al servicio doméstico ocurre a través de la información que le suministra amigos o familiares bajo estas condiciones, las entrevistadas manifestaron que el estudio académico pasa a un segundo plano, debido a las dificultades económicas que afrontan sus familias, ya que expresan que los hombres tienen mayores oportunidades de estudio.

Tabla 3.Nivel educativo de las empleadas domésticas entrevistadas

Nivel educativo	Frecuencia	Porcentaje
Primaria incompleta	2	28,6
Primaria completa	2	28,6
Bachillerato incompleto	1	14,3
Bachillerato completo	2	28,6
Total	7	100

Fuente: entrevistas realizadas durante el Trabajo de campo 2018

Es así como lo plantea la señora Agripina durante la entrevista, quien afirma que tiene 6 hermanos, 3 hombres y 3 mujeres, los cuales se encuentran en etapas productivas, pero ingresan a laborar por razones o situaciones distintas a las de ella

> (…) *No, ellos ya no quisieron seguir estudiando y pues yo empecé a trabajar desde los 10 años… en casa de familia… mi mamá me mando con*

una señora, y ella me enseñaba y trabajaba ahí, por la tarde ella se sentaba a enseñarme a leer a escribir, a sumar, todo eso y ahí fue que aprendí (Agripina, comunicación personal,11 febrero 2018).

Esto da cuenta de que, a diferencia de sus hermanos, María Agripina inicia su vida laboral por decisión de su madre, situación que devela deserción escolar, mientras que sus hermanos hombres dejan el estudio por gusto, circunstancia que manifiesta las practicas al interior de las dinámicas familiares de muchas empleadas domésticas.

Por otro lado, las mujeres entrevistadas expresan que llevan de 3 a 40 años laborando en el servicio doméstico, los años mencionados hacen referencia a la totalidad de años trabajando como empleadas domésticas en general, no solo en la modalidad de internas. No obstante, ellas han transcurrido por otras labores diferentes al trabajo doméstico como: Panadería, minería y pesca. Estas mujeres afirman que su jornada laboral puede llegar a ser de hasta 16 horas; generalmente su jornada comienza entre las 4:30 y 5:30 am, y finalizan entre las 11:00 y las 12:00 de la noche, es decir, en los hogares en que trabajan son las primeras en despertar y las últimas en dormir. La rutina de las empleadas domésticas internas es de lunes a viernes, mientras que sábado y domingo son sus días de descanso, los que aprovechan para realizar actividades personales, dependiendo de las características específicas de cada una de las entrevistadas. Además, plantean que el lugar que se les designa para dormir dentro de la vivienda de sus empleadores, se encuentra retirado de la zona familiar, este no es compartido con ningún miembro del núcleo familiar y por lo general contiene enseres (objetos de navidad, ropa que ya no utilizan, cuadros entre otros) que eventualmente son utilizados o desechados por sus jefes. En lo que respecta a las condiciones laborales, estas se enfrentan a distintas irregularidades en cuanto al cumplimiento por parte de los empleadores de la legislación como un beneficio para los mismos, quienes se aprovechan de su autoridad para ejercer explotación y trato inadecuado sobre estas mujeres, como un acto de subordinación. Finalmente, el

microuniverso de estudio afirma a través de su discurso ciertas características que identifican a sus patrones, como sujetos con un nivel educativo superior, cuenta con situación económicamente estable, la constitución de sus familias no supera los 4 hijos, son personas que por lo general salen en horas temprana de su casa y regresan de noche, razón por la cual cuentan con poco tiempo para realizar los quehaceres domésticos y el cuidado de sus hijos.

Es importante resaltar, para conocer el contexto del cual se habla, mencionar que las empleadas domésticas entrevistadas, son mujeres que inician su vida laboral entre los 10 y los 20 años de edad, y que llevan desempeñando esta labor en un promedio de 3 a 40 años en los que, al transcurrir de este tiempo, han trabajo mínimo en 2 y máximo en 10 casas de familias, para las cuales generalmente ocupan entre 5 a 6 días de la semana, dejando regularmente un día descanso.

Teniendo en cuenta lo anterior, las casas o apartamentos para las que laboran estas mujeres, son en todas las ocasiones lugares pequeños, ubicados generalmente en estratos socioeconómicos medio a altos (3 – 5), en donde se les asigna a las empleadas domésticas una habitación regularmente pequeña en comparación a la de los demás miembros de la familia para la cual trabaja o en el peor de los casos, en habitaciones donde se acumulan enseres que se usan en el transcurrir del año y que en ocasiones ni siquiera se vuelve a usar. Ejemplo de esto es el relato expuesto por doña María, en respuesta a las preguntas ¿su habitación cómo es? ¿En su lugar de trabajo cómo duerme usted? ¿En qué parte de la casa? afirma lo siguiente

> *(…) yo le digo el hueco … porque yo no me explico, yo siempre me hecho la pregunta porque en cierta, en muchas casas el cuarto de la empleada es el menos importante, como si no fuese un ser humano normal, el cuarto de nosotras es pequeño… eso sí el camarote baila… tampoco estamos a gusto con nuestra habitación, hay muchas cosas en ese cuarto… una mesa de noche, un closet, arriba tiene unos chécheres como unas cajas de regalo, incluso ese no es ni el cuarto de san alejo… el cuarto queda junto al*

lavadero… mire que la cocina está más allá y nosotras quedamos aisladas quedamos hacia acá (ejemplifica con sus manos) incluso hay una puerta para entrar a la cocina queda con llave, queda cerrada nosotras quedamos con la llave quedamos fuera de la zona familiar(…) grabadora no, tenemos televisor, bueno tenemos uno pero dañado que no prende, no suena nada, nosotras salimos a una sala, saliendo del lavadero hay como una sala, digamos eso antes era zona verde, mi patrón la construyó, entonces vemos televisión hasta las 10:00pm en punto, apenas termina, ya se tiene que meter a su habitación porque suena a una alarma… (María, comunicación personal, 11 febrero de 2018)

Por otra parte, en cuanto a la vestimenta de las empleadas, se evidencio durante las entrevistas realizadas que en muchas de las ocasiones el uniforme era un elemento obligatorio, mientras que, en otras, esta decisión se dejaba a la autonomía de ellas, incluso para algunas este elemento ni siquiera existía. Asimismo, respecto a las horas de trabajo extenuante, se hacen referencia al tiempo empleado por estas mujeres respecto a las labores que deben ejecutar en su lugar de trabajo como: cocinar, lavar, planchar , atención a los integrantes del núcleo familiar entre otras, además ellas refieren trabajar más de las 8 horas legalmente establecidas, ya que el rango de horas usado para ejercer sus labores, se encuentra entre 14 a 16 horas diarias, que generan un desgaste continuo de la empleada, que es producto de la explotación laboral a las que se enfrentan las trabajadoras domésticas entrevistadas, para ejemplificar en palabras de doña Orfa una de las mujeres entrevistadas"… *a las internas nos toca más duro… porque me toca levantarme normalmente hay veces, ósea quince días a las 5:30am y quince días a las 4:30*"(Orfa, comunicación personal, 4 de febrero de 2018). Sin embargo, según lo establecido por el Código sustancial del trabajo en el artículo 161, afirma que "La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana" (Ley N° 50,1990). A pesar de que estas

mujeres trabajan más tiempo del determinado, el sueldo que reciben normalmente por las labores realizadas, es inferior al salario mínimo, que plantea legalmente.

Otro factor, que hace parte de las condiciones laborales es la discriminación que da cuenta del trato diferencial por parte del empleador hacia su empleada. En donde, las reglas y actitudes implícitas también reflejan un acto de discriminación; en este caso la señora María refiere una situación de discriminación en la que se vio expuesta en uno de sus trabajos,

> *(…) era una señora que discriminaba, todo lo de uno era aparte: la cuchara, el vaso, el plato y no le daban carne a uno... era gente adinerada y no le daban carne a uno como si uno nunca hubiese comido carne en la vida (...) yo me acuerdo que yo llore ahí y yo me retire… todo aparte, que el plato aparte, la cuchara aparte, el vasito aparte incluso hay trabajos así…* (María, comunicación personal, 11 de febrero de 2018)

Los ejemplos brindados hasta el momento, en esta investigación representan una minoría de la población que labora en el servicio doméstico como internas, dado que según datos establecido por el DANE (2017) 41.999 mujeres se emplean como trabajadoras domésticas en la ciudad Cali, no obstante el hecho de desconocer las historias de vida laboral del total de estas mujeres, no hace referencia directa a la ausencia de este tipo de situaciones que viven las señoras del servicio doméstico como lo manifiestan aquellas que fueron entrevistadas.

De igual manera otro aspecto de las condiciones del trabajo doméstico se encuentra asociada a las prestaciones legales que deben ser cumplidas por parte de los empleadores de estas mujeres, en contraposición a lo establecido legalmente se evidencia que el 57,1% de las mujeres no cuentan con dicho beneficio, mientras que el 42,9% equivalente a 3 de las entrevistadas refirieron que sí cuentan con las prestaciones legales. Es importante resaltar esto, puesto que, de acuerdo con ley 1595 del 2012 en el artículo 14 establece que:

Todo miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

Tabla 4.Prestaciones legales de las mujeres empleadas del servicio domestico

Prestaciones legales	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	42,9
No	4	57,1
Total	7	100

Fuente: Entrevistas realizadas durante el Trabajo de campo 2018.

Por otro lado, las relaciones interpersonales que se dan dentro del espacio laboral manifiestan situaciones de desigualdad, ya que, según la información recolectada se observa que las empleadas domésticas entrevistadas experimentan subordinación dentro de la familia para la que trabajan puesto que ellas refieren sentirse excluidas respecto a lo que se ha venido mencionando en este apartado, esto da cuenta del espacio y ambiente en que se desarrollan las relaciones interpersonales, y de cómo estas implícitamente generan nivel de jerarquía y sumisión de empleador a empleado.

Finalmente, en cuanto al contrato laboral la mayoría de estas mujeres afirman trabajar actualmente sin un contrato físico o escrito, el cual se considera de gran importancia, ya que, en este debe estipularse los acuerdos a los que llegan las empleadas y sus empleadores a la hora de iniciar este proceso, es decir, el

salario, las funciones, el horario de trabajo, las prestaciones, entre otros. Así como lo reglamenta la Ley 1595 del 2012

> Todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular: el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva; la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales; la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración; el tipo de trabajo por realizar; la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos; las horas normales de trabajo; las vacaciones anuales pagadas y los periodos de descanso diarios y semanales; el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda; el periodo de prueba, cuando proceda; las condiciones de repatriación, cuando proceda; y las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

CAPITULO II. PERCEPCIÓN DESDE EL ROL DE MUJER EN EL SERVICIO DOMÉSTICO

Esta sesión tiene como finalidad exponer a través de las entrevistas realizadas la percepción que ellas construyen sobre si mismas en relación al rol que cumplen como trabajadoras domésticas internas en la cotidianidad de sus trabajos, dado que es el escenario en el que más permanecen, razón que les permite auto reconocerse en relación a su condición de ser mujeres y empleadas del servicio doméstico, circunstancia que manifiesta como las dinámicas sociales y laborales que enfrentan estas mujeres contribuyen en su auto percepción, dado que el contexto social otorga elementos culturales que legitiman, las funciones que debe cumplir el género femenino y a eso se le suma el hecho de ser un individuo que ingresa a competir en el mercado laboral a través del servicio doméstico, es decir que las mujeres entrevistadas reflejan la construcción que han elaborado a partir de las interacciones que tienen ellas en las diferentes esferas de su vida, especialmente desde su condición de ser mujer, como ellas se conciben, además ser madre que implica cumplir con las funciones del hogar, no obstante ser trabajadora doméstica agrega otra connotación de quien son ellas, puesto que el escenario de trabajo también influye en su manera de pensar.

Es así como durante la entrevista de doña Marta, se evidencio su percepción frente a sus patrones, en el que ella manifiesta no sentirse diferente, ya que proviene de su mismo lugar de origen *"ellos son de todas formas de Buenaventura, entonces las mismas costumbres de allá…venimos de allá mismo, entonces tenemos los mismos..."* (Marta, comunicación personal, 30 enero de 2018)

El lugar de procedencia es un factor importante para establecer diferencias y similitudes en donde se pueden observar los comportamientos, actitudes e ideales, ya que se genera una apropiación o asimilación de lo que se está observando convirtiéndolo en algo propio de la persona. Aunque el nivel socioeconómico de doña Marta se diferencie al de sus patrones, los

comportamientos, expresiones, actitudes son en cierto grado parecido, un claro ejemplo de esto es la forma de alimentarse, dado que los alimentos que se preparan en la casa no son ajenos a ella. Por otro lado, se encontró que la entrevistada asegura que para ella el hecho de trabajar como interna representan una labor compleja ya que expresa lo siguiente *"uno tiene que tener demasiadas agallas para dejar pues como su hogar, y venir a vivir en uno que no es de uno, venir acostumbrarse y pues es duro, pero (...) hay que hacerle"* (Marta, comunicación personal, 30 enero de 2018). Teniendo en cuenta lo anteriormente enunciado, para la empleada doméstica representa el proceso de inserción y adaptación en su lugar de trabajo, pues este se da en un principio de forma más lenta, pero al pasar del tiempo, se facilita dado que como ya se mencionó, comparten diversas costumbres con sus patrones

Por consiguiente, se encuentra la percepción de doña Marlene, quien refiere que se ha venido modificando con el transcurrir de los años, pues inicialmente se veía como cuidadora, rol que considera importante y a la vez fundamental, pues ella debía cuidar los niños todo el tiempo mientras sus patrones trabajaban y el hecho de haber adquirido valores con anterioridad y poder replicarlos a los más pequeños en su lugar de trabajo influyó a lo que hoy en día son ellos como adultos, incluso su patrona le continúa agradeciendo por haber cuidado de ellos de forma positiva, y por influir en lo que son como profesionales y seres humanos *doña Marlene "la patrona siempre me ha dicho que por mi ellos también quisieron esa carrera porque tuvo con quien dejarlos para ella poder trabajar con el esposo… para que sus hijos hoy en día, ellos siempre me mantienen agradecidos, hasta don Jaime así enfermo que esta, él me dice que yo era una persona muy importante para sus hijos"(M. Mulato, comunicación personal, 2 de febrero de 2018)*. Además, agrega que su labor es fundamental por el hecho de que hoy en día se presentan muchas situaciones en estos trabajos y no se puede confiar en que cualquiera cuide de sus hijos, dando cuenta de que se considera una persona de confianza y apta para las funciones que ha desempeñado hasta ahora.

Por otra parte, se denomina como una persona receptiva, pues lo que le llama la atención de sus patrones es que son personas honradas y honestas, por lo que considera aspectos importantes para replicar con su familia, aunque no tiene hijos, todo lo que toma como “bueno” lo reproduce con sus sobrinos que se encuentran en etapa adolescente.

Actualmente**,** Marlene se auto percibe como parte de la familia para la cual labora, pues según las palabras de la misma Marlene, los demás integrantes de la familia que no viven en la casa para la que labora, la llaman a hacerle invitaciones y la tienen en cuenta para paseos o reuniones, lo anterior debido a el tiempo y las buenas relaciones establecidas con la familia

> ***“****si ellos van a una fiesta, ellos me llevan, para alguna parte que ellos vayan a salir que ellos puedan llevarme, ellos me llevan y así mismo son las hermanas de ella, ellos a veces llaman a la patrona, ¿no la va a llevar?¡llévela! y nosotros no nos perdemos por ejemplo una novena, una chiva(...) Siempre cuando hacen algo me invitan, cada que invitan las hermanas de Doña Marlene que hacen algo... o ellas me llaman para que vaya (M. Mulato, comunicación personal, 2 de febrero de 2018*.

En esta entrevista se puede observar como la señora Marlene se percibe como un miembro significativo de la familia para la cual trabaja, en realidad esto es un aspecto que va en doble vía, pues ellas se siente acogida por sus patrones, para ellos esto puede representar un acto de agradecimiento respecto a las funciones desempeñadas durante un largo periodo en su jornada laboral, es decir que para la empleada representa un acto de afecto mientras que los empleadores es solo una relación estrictamente laboral de la cual obtienen un beneficio.

Intrínsecamente, las empleadas manifiestan sentirse subvaloradas frente a sus empleadores, debido al nivel educativo y económico que estos poseen, lo que no posibilita que la empleada se expresen frente a situaciones en donde se sientan incómodas, o no se tengan en cuenta frente a las decisiones que se toman

respecto a las labores que realiza, situación que refleja las condiciones laborales de las empleadas, expuestas en el capítulo anterior, donde en muchas ocasiones son tímidas por miedo a ser despedidas.

Por otro lado doña Orfa es una mujer que no suele realizar comparaciones en relación a sus empleadores, se reconoce como mujer del campo pues le gusta mucho lo que hace y disfruta su labor de la agricultura en palabras de doña Orfa cuando se realiza la pregunta ¿le gusta su trabajo? refiere "*El del campo si"* esto da cuenta de que doña Orfa realiza su labor en el servicio doméstico por la necesidad y cuando no hay cosecha de café se traslada a la ciudad en busca de otra manera de emplearse para adquirir recursos económicos, pero no es un gusto la labor que desempeña como señora del servicio doméstico.

Paralelamente es una mujer que en medio de la entrevista se observa segura, reconoce sus orígenes como mujer perteneciente al Cauca y plantea que ella no ha adquirido conductas de sus patrones porque expresa *"No yo soy así (…) si yo soy yo, no me gusta".* Asimismo, ellas realizan su percepción de ella como mujer en relación a su empleada con respecto a la organización de la casa, ya que refiere que en su lugar de trabajo son muy desordenados aspecto que le genera malestar.

> *(…) No yo soy una persona muy ordenada, yo en mi casa todo lo mantengo en su puestico, acá donde estoy es un apartamento muy pequeño, muy pequeño, entonces yo le decía a mi amiga, la que me consiguió el trabajo, aquí para que entre aire tiene que salirse usted… es muy pequeña y tiene muchas cosas " cara de asombro" entonces mira que la niña pequeña que tiene 3 años normalmente hay que dejarla hacer lo que ella quiera, todo lo que ella quiere, si ella quiere sacarte todas las ollas de la cocina y regártelas hay que dejarla, entonces yo no la dejo, no sé si eso no le gustara a la señora(Orfa, comunicación personal, 4 de febrero de 2018).*

Es decir que esto representa la manera en como doña Orfa se ve en relación a su condición de ser mujer y la organización que mantiene en su hogar comparada con la señora para la que trabaja, ya que lo referido por la entrevistada evidencia que para su patrona, siendo esta también mujer no es significativo el cuidado y aspecto que pueda tener su hogar, esto puede representar el grado de legitimidad que tiene para estas dos mujeres, en este caso empleada(Doña Orfa), empleador(Patrona) que tan significativo es el cuidado de su hogar es decir el grado de legitimidad que brindan al espacio doméstico.

Finalmente, para doña Diana, su lugar de trabajo y el gusto por el mismo implica un reto, pues de acuerdo con lo planteado por ella *"a uno le toca, porque qué más hace. Sobre si a uno le gusta pues no me gusta y pues para ellos también debe ser duro porque uno es como un intruso también"* Por otro lado, en cuanto a la relación con sus patrones actuales evidencia que es inestable, dado que refiere que no se mantiene una comunicación asertiva *"pues... bien y mal, hay veces bien y otras veces normal; si algo se perdió dicen " que tiene que aparecer"(Diana, comunicación personal, 11 de febrero de 2018).*

CAPITULO III. IDENTIDAD ÉTNICO RACIAL DE LAS MUJERES AFROCOLOBINAS DEL SERVICIO DOMÉSTCIO

Es importante reconocer que este objetivo permite clarificar cómo las relaciones interpersonales que vive la empleada doméstica en su lugar de trabajo permite adherir elementos, características propias de sus empleadores, ya que estos sujetos se convierten en referentes para ellas, las relaciones son el factor que contribuyen a la configuración de la identidad étnico racial de esta mujeres, puesto que ellas vienen de construir su identidad a partir de su lugar de origen y del contexto en el que conviven, es así como estas mujeres al incursionarse en una dinámica familiar diferente a la habitual van incorporando nuevas costumbres, prácticas que realizan sus patrones en sus hogares un ejemplo claro son: La forma de vestirse, hablar , alimentarse y pensar de sus empleadores en relación a la empleadas, es por esta razón se quiere dar a conocer a través de los datos empíricos recopilados en las entrevistas realizadas como se manifiestan la configuración de identidad étnico racial de estas, existen casos donde la trabajadora no percibe transformación en su identidad, por el hecho de venir del mismo lugar de procedencia. Este es el caso de doña Marta quien manifiesta que

> *(...)Pues yo creo que no porque venimos de allá mismo, entonces tenemos los mismos (…) entonces no hay nada diferente (…) puedes ellos son de todas formas de Buenaventura, entonces las mismas costumbres de allá (Marta, comunicación personal, 30 de enero de 2018).*

Mientras que por otro lado, para la señora Aidé ha generado para ella nuevas formas de pensar y relacionarse con sus familias a partir de las interacciones que ella establece con sus jefes en palabras de Aidé *"he aprendido como a valorar a las personas y como a quererse uno más entre hijos y a comprenderse y entenderse*"(Aidé, comunicación personal, 11 de febrero de 2018) Asimismo la señora Marlene refiere aquellos aspectos que ha aprendido de sus patrones, tales como "*ordenar su casa, preparar los alimentos, ser honesto"* Sin embargo, doña

Orfa exclama que aprendió de la señora Natalia una de sus patronas lo siguiente: "*De la que más aprendí fue de Doña Natalia, la que estudiaba porque ella era muy entregada al estudio a pesar de que tenía muchos problemas con el esposo, porque él no quería que ella estudiara nada de eso, ella no se dejó siguió adelante con sus estudios"(Orfa, comunicación personal, 4 de febrero de 2018)* Esto representa como la comunicación, la cercanía y el transcurrir de doña Orfa en la casa de una de sus patronas le permitió adquirir conocimientos frente a la importancia de la educación y realizar las cosas sin importar las dificultades que se presenten, es decir que su patrona se convirtió en un referente, ya que doña Orfa de sus 5 hijos el que tiene 22 años ha ingresado a la universidad del Cauca , refiere que este está por culminar su carrera universitaria, ella ha contribuido económicamente en los estudios de su hijo, es un claro ejemplo como el escenario de trabajo se convierte en un referente para esta mujer que va configurando su pensamiento y manera de ver las cosas al trasladarse de su lugar de origen y conocer estas nuevas posibilidades que ofrece la ciudad, en este caso Cali que es el lugar donde ha trabajado como señora del servicio doméstico interno. A su vez, se encontró que doña Orfa ha aprendido las nuevas aspectos referidos a la alimentación en su lugar de trabajo porque ella expresa *"Acá varía mucho el desayuno mientras que el en campo tú te levantas que secar el arroz, fritar las tajadas en el campo arroz, acá tú haces café una tajada de pan o unas galletas, no me gustan las galletas… Aja, ósea por decir algo mi hijo el de 10 año no come arroz pa el desayuno, el no si usted le frita unas papitas o le hace chocolisto con unas tajadas de pan queda bien" (Orfa, comunicación personal, 4 de febrero de 2018).*

Estos fragmentos tomados de las entrevistas, permiten visibilizar cómo el hacer parte de un contexto no habitual para estas señoras del servicio doméstico hace que ellas se vayan permeando de una realidad diferente de la que están acostumbras, es decir que esas nuevas costumbres y hábitos que aprenden en la cotidianidad de sus trabajos la van adhiriendo a ellas y luego se ve reflejado en la

dinámica con su familiares, cónyuges e hijos. Esto es lo que Hall y Gay (2003) afirma: “el enfoque discursivo ve la identificación como una construcción, un proceso nunca terminado: siempre <<en proceso>>. No está determinado, en el sentido de que siempre es posible <<ganarlo>> o <<perderlo>>, sostenerlo o abandonarlo…” (p, 15). Es decir que se comprende que la identidad es un proceso de construcción que el sujeto va formando a partir de un proceso histórico que lo conforma, en otras palabras, la identidad no es un aspecto que nace con el sujeto, sino que este se conforma en base a los sucesos y las relaciones en las que se ve expuesto el mismo, circunstancia que enfrentan las señoras del servicio doméstico en la trascendencia de su trabajo como internas.

Para finalizar, se puede afirmar que las mujeres entrevistadas provienen de zonas rurales, donde sus viviendas generalmente son amplias y en obra gris, en estos lugares, se dedicaban a prácticas referentes a la agricultura, la pesca, ganadería, entre otros; En contraste, sus jefes, personas con niveles educativos superiores, quienes viven normalmente en espacios reducidos, pero en estratos socioeconómicos altos y con full acabados. Lo anterior visibiliza el escenario al que se enfrentan las empleadas domésticas, es decir que las identidades se configuran, dado que, no se encuentran en su lugar de origen, sino, que están inmersas en un espacio social amplio como lo es la ciudad de Cali, dentro de una familia en la que desempeñan un rol diferente al habitual en su escenario familiar.

CONCLUSIONES

Para concluir, el trabajo de campo realizado a través de las entrevistas y la observación etnográfica que se desarrolló con estas siete mujeres establece particularidades, ya que, cada una con su forma de ser y su manera de expresarse evidencia el gran potencial y la calidad humana de las mismas. Este encuentro con el microuniverso de estudio permite comprender que el servicio doméstico es una tarea ardua, compleja y con matices que socialmente se les adjudican a estas personas que laboran en el servicio doméstico, es decir, como la discriminación y explotación a la que se ven expuestas estas mujeres. Así mismo, la investigación es un aporte para las Ciencias Sociales en general y, particularmente para el Trabajo Social, ya que, los resultados permiten comprender de forma más detallada lo concerniente al servicio doméstico, en especial lo que representa para la trabajadora doméstica interna, dado que manifiesta una labor compleja, porque, primero son mujeres, que social e históricamente se les adjudicado un rol de cuidadoras y sumisión, situación que ha imposibilitado que las mujeres se desarrollen y sean aceptadas en las mismas condiciones que los hombres, como se ha mencionado a lo largo de esta investigación, así el género masculino realice las mismas funciones que el género femenino estas últimas reciben menor remuneración. Segundo el hecho de ser afrocolombianas, quienes representan la mayor población en el trabajo doméstico, debido al bajo nivel de escolaridad, proveniente de zonas rurales marginadas económicamente, quienes al incorporarse en las dinámicas de la ciudad enfrenta situaciones de discriminación por raza/ etnia, y por último son empleadas domésticas, labor que ha sido delegada netamente a las mujeres por el devenir del contexto histórico. De acuerdo a lo anterior, se establecieron, las condiciones laborales que enfrentan estas mujeres, para después exponer la percepción que tienen las empleadas domésticas sobre su rol dentro de su labor y finalmente se enunciara aspectos concluyentes que estas mujeres han modificado en su identidad ético-racial.

Esta investigación revela que las condiciones laborales de estas mujeres afrocolombianas evidencian explotación laboral, que atiende al incumplimiento de la jornada laboral respeto a que ellas trabajan entre 14 y 16 horas superando las 8 horas establecidas legalmente; actualmente los contratos de estas empleadas se siguen realizando de manera verbal, en los que no se establecen normas, reglas y funciones que deben cumplir las empleadas, además de las prestaciones legales, como: salud, cesantías, vacaciones, prima, dotación, entre otros; las que son desconocidas en muchas ocasiones por las empleadas y, en otras, negadas arbitrariamente por sus empleadores. Por otro lado, la subordinación y discriminación racial que se refiere al trato inadecuado que enfrentan estas mujeres en la cotidianidad de sus trabajos, tales como: las condiciones de habitabilidad, la manera en que sus patrones se refieren a ellas, el abuso respecto a las funciones que deben realizar, es decir que estas situaciones son legitimadas por las mismas empleadas, producto del bajo nivel de escolaridad que propicia el ambiente para que continúen presentándose situaciones de explotación, discriminación, subvaloración de las mujeres dentro del servicio doméstico.

Por otro lado, se puede concluir que la percepción que tiene las empleadas domésticas desde su rol como mujeres en relación a su trabajo es de sumisión y subvaloración en el sentido de que ellas naturalizan comportamientos y practicas desarrolladas en su labor, no solo en el sentido de esta, si no que ellas debido al proceso histórico y social que se ha generado frente al género femenino adjudican una posición de cuidadora, ama de casa es decir todo lo concerniente al espacio doméstico, donde propician que estas prácticas se sigan reproduciendo y condicionando en la mujer.

Por consiguiente, estas mujeres afirman que no hay diferencias con su empleadores, pero al interior de las entrevistas se observa que el comportamiento de ellas hacia sus patrones es de respecto, dado que para ellas representa personas con una posición jerárquica de poder superior, esto se debe a que los empleadores poseen un capital económico y cultural mayor con la empleada

doméstica, este se convierte en un modelo a seguir para esta última, es así como la identidad étnico racial de las empleadas si se configura, dado que ellas manifiestan a haber aprendido prácticas de sus empleadores y reproducirlas en las dinámicas de su vida familiar, es el caso: la manera de alimentase se modifica debido a que sus empleadores tiene una forma de alimentación particular y adecuada al espacio social en el que interactúan, en comparación a la señora del servicio doméstico, que no proviene de un espacio social en el que los alimentos se preparan de manera distinta o, sencillamente, son otros. Asimismo, se encontró que la forma en que sus empleadores visten y organizan sus casas se convierte en un atractivo para la empleada, aspecto que propicia la trasformación de su identidad. Por último, se evidencio que los aspectos claros que transforman la identidad son los valores y el nivel de escolaridad de sus empleadores pues las relaciones e ideales de estos, influencian la manera en la que las empleadas domésticas conciben la realidad, así pues, hacen énfasis en la educación que han tenido sus empleadores y hasta donde han llegado gracias a ello, justificando las acciones de estos como factores claves para brindar mejores condiciones de vida.

REFERENCIAS

Alcaldía de Santiago de Cali. (2015). Economía de Cali. Recuperado de http://www.cali.gov.co/informatica/publicaciones/106110/economia_de_cali/

Alcaldía de Santiago de Cali. (2016). Parques. Recuperado de. http://www.cali.gov.co/turista/publicaciones/1424/parques/

Alcaldía Municipal, Municipio de Santander de Quilichao. (s, f). Recuperado de http://santanderdequilichao-cauca.gov.co/Transparencia/BancoDocumentos/Informaci%C3%B3n%20General%20del%20Municipio%20de%20Santander%20de%20Quilichao.pdf

Arias, W. (2011). Mujeres indígenas en Cali, el lugar de la sexualidad en la constitución de subjetividades femeninas indígenas en la ciudad (tesis, pregrado). Universidad del Valle. Santiago de Cali.

Betania, M. (2013, 01 de enero). Presentación Mesa de discusión sobre trabajo doméstico. *Revista de Estudios Sociales*, (45), p. 229-232. Recuperado de https://revistas.uniandes.edu.co/doi/abs/10.7440/res45.2013.19

Bourdieu, Pierre (1997), "Espacio social y espacio simbólico y Anexo: La variante "soviética" y el capital político", En, *Razones prácticas: Sobre la teoría de la acción,* Barcelona, Anagrama, Pp. 11 – 32.

Brites, J., & Tizziani, A., & Gorbán, D. (2013). Trabajo doméstico remunerado: espacios y desafíos de la visibilidad social. Revista de Estudios Sociales, (45), 226-228. Recuperado de http://www.redalyc.org/pdf/815/81525692003.pdf

Burone, E. (S, f). Empleo informal. Las mujeres del servicio doméstico remunerado y no registrado. En informalidad, precarización y explotación laboral. Recuperado dehttp://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/gt13__empleo_informal__las_mujeres_del_servicio_domestico_remunerado_y_no_registrado_.pdf

Camacho, Juana & Restrepo, Eduardo. 1999. De montes, ríos y ciudades. Territorios e identidades de la gente negra en Colombia. Bogotá: Fundación Natura, ICANH y Ecofondo.

Cromos. (2012, 26 de enero). Historias cruzadas, la vida de colores. Recuperado de https://cromos.elespectador.com/personajes/espectaculo/articulo-143251-historias-cruzadas-la-vida-de-colores

Dane. (2005-2017). Encuesta Nuevo Marco 2005-abril a junio del 2017. Recuperado de file:///C:/Users/USER1~1/AppData/Local/Temp/A170406061-3.HTM

Díaz, L. Torruco, Uri. Martínez, M. Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico Investigación en Educación Médica, vol. 2, núm. 7, pp. 162-167. Recuperado de http://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf

Economía y negocios. (8 de marzo, 2018). Brecha salarial entre mujeres y hombres bajó a la mitad en 20 años. El Tiempo. Recuperado de http://www.eltiempo.com/economia/sectores/cierre-de-la-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-en-colombia-190766

El Espectador. (2011). Polémica por fotografía del "Beverly Hills caleño". Recuperado de https://www.elespectador.com/beverly-hills-caleno/polemica-fotografia-del-beverly-hills-caleno-articulo-315073

Espectador. (2010) ¿Por qué las mujeres ganan menos que los hombres? Recuperado de https://www.elespectador.com/impreso/negocios/articuloimpreso-204473-mujeres-ganan-menos-los-hombres

Federici, S. (2004). Calibán y la bruja Mujer, cuerpo y acumulación originaria. Madrid, España: Traficantes de sueños.

Ferro, M, G. (2010). Guía de observación etnográfica y valoración cultural a un barrio. En: apuntes 23 (2): 182-193. Recuperado de http://www.scielo.org.co/pdf/apun/v23n2/v23n2a07.pdf

Galindo, J. (2015). Erving Goffman y el orden de la interacción. Acta sociológica. (66).11-34. Recuperado de https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186602815000043

Garcés, D. (Febrero, 2004). Aproximación a la situación educativa afrocolombiana. En Axel Alejandro Rojas (Comp.), Estudios afrocolombianos aportes para un estado del arte. Memorias del primer coloquio nacional de estudios Afrocolombianos (pp. 147-176). Popayán: Universidad del Cauca.

García, A, C. (2013). Mujeres del servicio doméstico e intimidad familiar en Bogotá. Revista Colombiana de Antropología, Volumen 49 (2), PP. 111-130

Hall, S., y Gay, P. (2003). Introducción ¿quién necesita <<identidad>>? Cuestiones de Identidad Cultural. (13-39). Buenos Aires: Amarrourtu.

Haug, F. (s, f). Hacia una teoría de las relaciones de género. Recuperado de http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/campus/marxis/P3C1Haug.pdf.

Hurtado, T. (2014). Análisis de la relación entre género y sexualidad a partir del estudio de la nueva división internacional del trabajo femenino. Revista Sociedad y Economía, núm. (26), pp. 213-238. Recuperado de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99630967006

Kawulich. B. (2005). La observación participante como método de recolección de datos. *Forum: Qualitative social research. 6(2),* Art 43. Recuperado de http://www.trabajosocialmazatlan.com/multimedia/files/InvestigacionPosgrado/Observaci%C3%B3n.pdf

León, Magdalena. Proyecto de Investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. Rev.estud.soc. [online]. 2013, n.45, pp.198-211. ISSN 0123-885X.

Ley 1788 del 2016. Congreso de Colombia. Bogotá, Colombia, 7 julio 2016.

Ley 50, 1990. Reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Recuperado de http://comisionseptimasenado.gov.co/Pensiones/pdf/1990%20LEY%200050.pdf

Ley N° 1595. “convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (No.189)”, Ginebra, Suiza, 16 de junio del 2011. Recuperado de: http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/LEY%201595%20DEL%2021%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202012.pdf

Motta, N. (1995). Enfoque de género en el Litoral Pacífico Colombiano. Recuperado de https://books.google.com.co/books?id=CeDPZVDEvT8C&pg=PA23&dq=matrifocalidad%20mota&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwio9puRmbraAhVwuVkKHZ87BZ0Q6AEIJzAA#v=onepage&q=matrifocalidad%20mota&f=false

Ortiz, H. (s.f). Cali, la ciudad con más población afro de Colombia, ¿es racista? Públimetro. Recuperado de https://www.publimetro.co/co/cali/2016/05/19/cali-ciudad-mas-poblacion-afro-colombia-racista.html

Osorio, S. N. (2007). La teoría critica de la sociedad de la escuela de Frankfurt. *Revista Educación y desarrollo social*, 1 (1), 104 - 118. Recuperado de: http://www.umng.edu.co/documents/63968/80132/RevNo1vol1.Art8.pdf.

Pereyra, F. 2013. El acceso desigual a los derechos laborales en el servicio doméstico argentino: una aproximación desde la óptica de las empleadoras. Revista de Estudios Sociales, (45), 54-66. Recuperado de http://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.7440/res45.2013.0

Posso, J. L. (2008). La inserción laboral de las mujeres inmigrantes negras en el servicio doméstico de la ciudad de Cali. Cali, Colombia: Universidad del valle.

Sagot, M. (1994). ESTUDIOS SOBRE EL GENERO: Marxismo, Interaccionismo Simbólico y La opresión de la mujer. Ciencias Sociales. (63). 129-140. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/259603205_Marxismo_Interaccionismo_Simbolico_y_la_Opresion_de_la_Mujer?enrichId=rgreq-560173fd5ad7d8eb274dbfce533ae60f-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzI1OTYwMzIwNTtBUzo5ODYwODQzNTE3MTMzMkAxNDAwNTIxNDkxNDY5&el=1_x_3&_esc=publicationCoverPdf

Sandoval, C. (2002). Investigación cualitativa. Recuperado de https://panel.inkuba.com/sites/2/archivos/manual%20colombia%20cualitativo.pdf

Urrea, F. Ramírez, H. y Viafara, C. (2004). Perfiles socio demográfico de la población afrocolombiana en contextos urbanos-regionales del país a comienzos del siglo XXI. En Axel Alejandro Rojas (Comp.), Estudios Afrocolombianos aportes para un estado del arte. Memorias del primer coloquio nacional de estudios Afrocolombianos (pp. 147-176). Popayán: Universidad del Cauca.

ANEXOS

ANÁLISIS DE VARIABLES

Anexo A. Edad de las empleadas domésticas

Edad	Frecuencia	Porcentaje
36 a 40	4	57,15
41 a 45	1	14,29
46 a 50	1	14,29
56 a 60	1	14,29
Total	7	100

Fuente: entrevistas realizadas durante el Trabajo de campo 2018

Se observó en la variable edad que el 57,15% de las mujeres entrevistadas se encuentran entre 36 a 40 años de edad, mientras que el 57% restante se encuentra distribuido entre el rango de edades de 41 a 45, 46 a 50 y 56 a 60 años de edad.

Anexo B. Nivel educativo de las empleadas domésticas

Nivel educativo	Frecuencia	Porcentaje
Primaria incompleta	2	28,6
Primaria completa	2	28,6
Bachillerato incompleto	1	14,3
Bachillerato completo	2	28,6
Total	7	100

Fuente: entrevistas realizadas durante el Trabajo de campo 2018

Teniendo en cuenta el gráfico sobre el nivel de educativo de las 7 mujeres entrevistadas que trabajan en el servicio doméstico como internas se encuentra

que el mayor porcentaje 28,6% corresponde a la primaria completa e incompleta y el bachillerado completo de los niveles de educativos cursados por estas mujeres, mientras que en menor rango el bachillerato completo con un porcentaje del 14,3%es decir que este gráfico representa que la mayor población de las 7 mujeres entrevistadas ha cursado la primaria completa teniendo en cuenta los niveles de escolaridad que cursa una persona en su proceso de desarrollo. Además, esta gráfica logra evidenciar uno de los argumentos planteados sobre el micro universo de estudio que se toma como referente desde la autora Posso quien expone que las mujeres que ingresan a trabajar en el servicio doméstico tiene índices bajos sobre su nivel educativo debido a las causas relacionadas con su condición de vida y los procesos migratorios que vivencias para obtener su trabajo. Posso (2008) Afirma que las mujeres migran por diversas razones, una de ellas se encuentra asociada a las condiciones de vida de sus familias, es decir, las condiciones materiales como (ingresos, salud, educación, empleo) que obligan a las mujeres a salir de sus lugares de origen. Asimismo, aclara que “para América Latina, las trabajadoras domésticas proceden de los espacios rurales, de origen familiar campesino y/o proletariado agrícola, con bajos niveles educativos y grupos etéreos jóvenes y edades adultas” (Ibid, p.16).

Anexo C. Estado civil de las empleadas domésticas

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltera	3	42,9
Unión libre	3	42,9
Casada	1	14,3
Total	7	100

Fuente: entrevistas realizadas durante el Trabajo de campo 2018

La gráfica representada con la variable estado civil evidencia que de las 7 mujeres entrevistadas se encuentran solteras y en unión libre el 42,9% mientras que en un rango menor una de las 7 mujeres referencia estar casada con el 14,3%, los

datos representados en la gráfica dan cuenta del estado civil en el que se encuentran ellas, ya que la mayoría se encuentran solteras y en unión libre circunstancia que puede dar cuenta de que estas mujeres comienzan asumir la responsabilidad de los gastos o necesidades que se presentan en el hogar en palabras de Posso (2008) elementos culturales como la poligamia, frecuente en el Pacífico Colombiano, obligan a las mujeres a migrar debido a que estas, en ocasiones se convierten en el sustento de sus familias, puesto que ellas se encargan de velar por las condiciones de vida de las mismas esto es lo que se conoce como la matrifocalidad, esto se debe a la poliginia del hombre, es decir que este se ausenta de sus obligaciones razón por la que las mujeres se convierten en el único apoyo para sus hijos. Este argumento anteriormente expuesto, logra evidenciar cómo estas mujeres migran de sus lugares de origen con el objetivo de conseguir un empleo para mejorar sus condiciones de vida.

Anexo D. Número de hermanos hombres de las empleadas domésticas

Número de hermanos H	Frecuencia	Porcentaje
1 a 2	1	14,3
3 a 4	5	71,4
5 o mas	1	14,3
Total	7	100

Fuente: entrevistas realizadas durante el Trabajo de campo 2018

La gráfica representada con la variable número de hermanos evidencia que de las 7 mujeres entrevistadas el 71,4% corresponde al rango de 3 a 4 hermanos que tienen estas mujeres, es decir que ella referencia tener hermanos hombres en mayor frecuencia en este rango establecido, mientras que un porcentaje menor el 14,3% manifiesta tener hermanos en la siguiente clasificación de 1-2 o de 5 o más hermanos.

Anexo E. Número de hermana mujeres de las empleadas domésticas

Número de hermanas M	Frecuencia	Porcentaje
1 a 2	4	57,1
3 a 4	2	28,6
5 o mas	1	14,3
Total	7	100

Fuente: entrevistas realizadas durante el Trabajo de campo 2018

La variable denominada número de hermanas mujeres evidencia que el 57,1%, siendo este el mayor porcentaje del número de hermanas que tiene estas 7 mujeres entrevistadas se encuentran en el rango de 1-2, mientras que el 28,6% se encuentran en la clasificación de 3 a 4 hermanas y en un nivel inferior el 14,3 % que corresponde a la categoría de 5 o más hermanas de las señoras entrevistadas que trabajan en el servicio doméstico como internas.

Anexo F. Número de hermanos profesionales hombres de las empleadas domésticas

Numero de hermanos profesionales	Frecuencia	Porcentaje
1 o mas	2	28,6
Ninguno	5	71,4
Total	7	100

Fuente: entrevistas realizadas durante el Trabajo de campo 2018

El 71,4% de la gráfica número de hermanos profesionales hombres, representa el número de hermanos que no son profesionales, mientras que el 28,6% referencia tener hermanos profesionales, es decir que este porcentaje manifiesta los hermanos hombres que han podido acceder a una educación superior en comparación al porcentaje mayor que evidencia la cantidad de hermanos que no ha podido realizar otro estudio para estar en la escala profesional.

Anexo G. Número de hermanas profesionales de las mujeres empleadas domésticas

Numero de hermanas profesionales	Frecuencia	Porcentaje
1 o mas	1	14,3
Ninguna	6	85,7
Total	7	100

Fuente: entrevistas realizadas durante el Trabajo de campo 2018

El 85,7% corresponde que de las 7 mujeres entrevistadas este mayor rango evidencia que sus hermanas no son profesionales, mientras que el 14,3% indica que solo 1 hermana de las 7 entrevistada es profesional, circunstancia que se compara con la variable número de hermanos profesionales, ya que esta indican tener 2 hermanos profesionales argumento que da cuenta de los hombres en contraste con las mujeres tiene mayor posibilidad de ascender en la escala social a partir de los estudios realizados.

Anexo H. Número de hijos de las empleadas domésticas

Número de hijos	Frecuencia	Porcentaje
0 a 2	5	71,4
3 a 5	2	28,6
Total	7	100

Fuente: entrevistas realizadas durante el Trabajo de campo 2018

La gráfica denominada número de hijos representa que 71,4% tiene entre 0 a 2 hijos, siendo este el rango mayor, asimismo en un rango menor de 3 a 5 hijos que representa el 28,6%. Es decir que estas mujeres tienen entre 1 a 2 hijos, mientras que en menor rango son 2 de las 7 mujeres empleadas domésticas internas aquellas que referencian tener de 3 0 5 hijos.

Anexo I. Hijos en la universidad de las empleadas domésticas

Hijos en la universidad	Frecuencia	Porcentaje
1 a 2	2	28,6
Ninguno	5	71,4
Total	7	100

Fuente: entrevistas realizadas durante el Trabajo de campo 2018

De las 7 personas entrevistadas con hijos, la tabla 13 demuestra que el 28,6% tienen hijos que se encuentran cursando algún nivel de educación superior, mientras que 71,4% no tienen hijos inscritos en la universidad.

Anexo J. Inicio de vida laboral de las empleadas domésticas

Inicio de vida laboral	Frecuencia	Porcentaje
10 a 16	4	57,1
17 a 19	1	14,3
20 a 22	1	14,3
No sabe	1	14,3
Total	7	100

Fuente: entrevistas realizadas durante el Trabajo de campo 2018

Después de entrevistar a las 7 trabajadoras domésticas, se concluyó que 57,1% inició su vida laboral entre los 10 y 16 años, seguido por el 14,3% que iniciaron en edades promedio entre los 17 y 19 años, por otra parte sólo una de las trabajadoras que representa el 14,3% inició su vida laboral entre los 20 y 22 años y finalmente el 14,3% restante no sabe exactamente la edad de inicio como trabajadora doméstica, lo anteriormente expuesto da cuenta de que la cifra que representa la mayoría, hace referencia a que las edades más comunes para el inicio de vida laboral se encuentra entre los 10 y 16 años afirmación que concuerda con lo expresado por Posso (2008).

(…) La creencia en la migración como un mecanismo de movilidad social ascendente se convierte en otra de las motivaciones para salir del entorno rural hacia las urbes, especialmente entre las mujeres más jóvenes, aunque luego la dureza de la situación en la ciudad muestre que no es nada fácil hacerse un lugar en el sitio de llegada (p. 197).

Anexo K. Años de vida laboral de las empleadas domésticas

Frecuencia	Porcentaje
2	28,6
2	28,6
3	42,9
7	100

Fuente: entrevistas realizadas durante el Trabajo de campo 2018

La anterior tabla 15, que corresponde al tiempo de vida laboral representado en años, indica que, en su mayoría, es decir el 42,9% las empleadas domésticas entrevistadas han trabajado 20 años o más, por otra parte, y representado por porcentajes iguales con el 28,6% correspondiente a las edades de 11 a 19 años y de 3 a 10 años, lo cual indica que la mayoría de ellas han trabajado gran parte de sus vidas como empleadas internas.

Anexo L. Número de familias internas en las que han trabajado las empleadas domésticas

Número de familias internas	Frecuencia	Porcentaje
0 a 2	2	28,6
3 a 5	4	57,1
6 o mas	1	14,3
Total	7	100

Fuente: entrevistas realizadas durante el Trabajo de campo 2018

La anterior tabla evidencia que la mayoría de empleadas domésticas que hicieron parte de las entrevistadas han trabajado en un rango de 3 a 5 familias, con un porcentaje de 57,1% mientras que un 28,6% han trabajado como internas en un máximo de 2 familias y por último en un rango menor de 14,3% correspondiente a 6 o más familias.

Anexo M. Número de familias externas en las que han trabajado las empleadas domésticas

Número de familias externas	Frecuencia	Porcentaje
4 a 6	1	14,3
ninguna	6	85,7
Total	7	100

Fuente: entrevistas realizadas durante el Trabajo de campo 2018

La tabla correspondiente a la variable Número de Familias Externas, señala que el 14,3% de las empleadas entrevistada, solo han laborado de 4 a 6 familias distintas de forma externa, mientras que en un porcentaje mayor 85,7% nunca ha trabajado como externa.

Anexo N. Contrato escrito de las mujeres empleadas domesticas

Contrato escrito	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	28,6
No	5	71,4
Total	7	100

Fuente: entrevistas realizadas durante el Trabajo de campo 2018

A la pregunta sobre la existencia de un contrato laboral a las mujeres empleadas domésticas entrevistadas el 28,6% afirma tenerlo, mientras que el 71,4% no lo tiene, lo que indica que se presentan dificultades ante cualquier reclamo que se exijan legalmente por parte de las trabajadoras ante sus empleadores. “Se trata de

mujeres que tienen dificultades a la hora de exigir unas condiciones aceptables de su trabajo, pues a su menor nivel educativo y al desconocimiento de sus derechos" (Posso, 2008, p.316). Además, favorece al empleador que busca aprovecharse de las condiciones o el desconocimiento y librarse de las regulaciones legales laborales, así como Posso (2008) indica que, en Cali, "el servicio doméstico es paradigma de informalidad y de discriminación laboral. Es uno de los secretos al margen de la regulación laboral, de la cobertura social y en síntesis de los derechos que contribuyen".

Anexo O. Horas diarias de trabajo de las mujeres empleadas domésticas

Horas diarias de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
14 a 16	5	71,4
17 a 19	1	14,3
no sabe	1	14,3
Total	7	100

Fuente: entrevistas realizadas durante el Trabajo de campo 2018

Las entrevistadas afirman que el 71,4% trabajan de 14 a 16 horas diarias, por otra parte, el 14,3% es decir 1 de las entrevistadas, trabaja de 17 a 19 horas diarias y el 14,3% restante no sabe el tiempo que labora diariamente, lo cual ratifica lo mencionado por León (2013) quien argumenta que "El servicio doméstico, en especial para la trabajadora interna, representa la máxima expropiación del tiempo. Se vende su disponibilidad de tiempo, sacrificando su vida personal y privada. En general es una reclusión dentro de cuatro paredes que forman el hogar, y el trabajo es aislado de otras trabajadoras del gremio y del resto de la fuerza laboral. Este aislamiento no es solo laboral, sino que va acompañado de soledad y carencias afectivas emocionales" (p. 199-200).

Anexo P. Días de trabajo semanal de las empleadas domésticas

Días de trabajo semanal	Frecuencia	Porcentaje
5	3	42,9
6	4	57,1
Total	7	100

Fuente: entrevistas realizadas durante el Trabajo de campo 2018

Se observa en la gráfica que el 57,14% de la población entrevistada trabaja 6 días, mientras que el 42,86% restante trabaja 5 días a la semana. Lo anterior, permite evidenciar que, aunque existe una ley que estipula el rango de tiempo y días de trabajo en Colombia, la realidad de estas mujeres es distinta, puesto que, las jornadas de trabajo sobrepasan lo estipulado.

Anexo Q. Días de descanso semanal de las empleadas domésticas

Días de descanso semanal	Frecuencia	Porcentaje
1 día	4	57,1
2 días	3	42,9
Total	7	100

Fuente: entrevistas realizadas durante el diario de campo 2018

Se evidencia que el 57,14% de las entrevistas realizadas manifiesta que solo 4 mujeres de las 7 descansan 1 a la semana, mientras que el 42,86% restante descansa 2 días.

Anexo R. Prestaciones legales de las empleadas domésticas

Prestaciones legales	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	42,9
No	4	57,1
Total	7	100

Fuente: entrevistas realizadas durante el Trabajo de campo 2018

Se evidencia en la gráfica de la variable prestaciones legales que el 57,1% de las mujeres entrevistadas no cuentan con dicho beneficio, mientras que el 42,9% equivalente a 3 de las entrevistadas refirieron que sí cuentan con las prestaciones legales. Lo cual, es importante resaltar, puesto que, de acuerdo con ley 1595 del 2012 en el artículo 14 establece que:

> Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

Haciendo referencia de las prestaciones legales tales como la caja de compensación, la cual en el decreto 721 del 2013 se establece que “los trabajadores del servicio doméstico deberán ser afiliados por la persona natural para quien prestan sus servicios, a la Caja de Compensación Familiar que esta seleccione y que opere en el departamento dentro del cual se presten los servicios”. Por otro lado, se encuentra la prima, la cual es contemplada dentro de la Ley N°1788 del 2016

> (…) servicios a favor de todo empleado. El empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima

de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así: la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado.

Por otra parte, también se encuentran las cesantías, vacaciones, salud y pensión; teniendo estas la finalidad de proteger los derechos y deberes del empleado en función de mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida. Sin embargo, teniendo en cuenta la Tabla 18, se puede evidenciar que la realidad es todo lo contrario, pues al ser un servicio que se presta en la intimidad de los hogares, corre el riesgo de no contar con el debido monitoreo o regulación, teniendo como resultado que se presenten situaciones como la anteriormente expuesta en la tabla referenciada.

Anexo S. Cuadro resumen de variables

NOMBRE	EDAD	NIVEL DE ESCOLARIDAD				ESTADO CIVIL	HERMANOS	HERMANAS	NUMERO DE HIJOS	HIJOS EN LA UNIVERSIDAD	INICIO DE VIDA LABORAL S.D.	AÑOS DE VIDA LABORAL S.D.	NUMERO DE FAMILIAS EN LAS QUE HA TRABAJADO		CONTRATO ESCRITO		HORAS DE TRABAJO DIARIAS	DIAS DE TRABAJO SEMANAL	DIAS DE DESCANSO SEMANAL	PRESTACIONES LEGALES	
		PI[1]	PC[2]	BI[3]	BC[4]								Interna	Externa	SI	NO				SI	NO
Marta	36 años				x	Unión libre	3	4	0	0	15 años	20 años	3	4		x	14 HORAS	5	2	x	
							Profesional														
							0	0													
Marlene	60 años		x			Soltera	12	2	0	0	20 años	40 años	3	0	x		16 HORAS	5	2	x	
							Profesional														
							0	1													
Orfa lidia	50 años	x				Unión libre	3	4	5	1	17 años	3 años	5	0		x	18 HORAS	6	1		x
							Profesional														
							0	0													
Aidé	39 años			x		Unión libre	3	2	3	1	14 años	25 años	2	0		x	14 HORAS	6	1		x
							Profesional														
							1	0													
María Agripina	45 años	x				Casada	3	2	2	0	10 años	10 años	2	0		x	N/S	5	2		x
							Profesional														
							0	0													
María	40 años		x			soltera	3	2	2	0	N/S[3]	15 años	4	0	x		14 HORAS	6	1	x	
							Profesional														
							1	0													
Diana	36 años				x	Soltera	1	5	2	0	15 años	15 años	10	0		x	16 HORAS	6	1		x
							Profesional														
							0	0													

Fuente: entrevistas realizadas durante el Trabajo de campo 2018

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1. Identificación del entrevistado

1. ¿Cuál su lugar de nacimiento? ¿Por qué razón o razones se trasladó a Cali, de ser el caso?
2. ¿Cómo estaba integrada su familia? Papá, mamá, hermanos.
3. ¿Cómo es su relación con ellos?
4. ¿A qué se dedicaban sus padres? ¿Aún viven, donde viven, tiene alguna dependencia económica hacia ellos o ellos hacia usted?
5. ¿A qué se dedican sus hermanos actualmente? ¿Cuál es su nivel de escolaridad? ¿Y el de sus hermanos? ¿Los hombres tuvieron las mismas oportunidades que las mujeres?
6. ¿Cuál es su estado civil? Casada, soltera, en unión libre, viuda ¿Vive actualmente con su pareja? ¿Su pareja trabaja? ¿En qué? ¿Qué gastos cubre usted como mujer y el cómo hombre?
7. ¿Tiene hijos? ¿Cuántos? ¿De qué edades? ¿Viven con usted? ¿A qué se dedican? ¿Aportan económicamente en su hogar? ¿De qué manera?

2. La entrevistada y el trabajo doméstico

8. ¿Hace cuánto trabaja en el servicio doméstico?
9. ¿Por qué comenzó? ¿De qué manera consiguió su primer trabajo como empleada doméstica? ¿A qué edad comenzó a trabajar en este oficio?
10. ¿Cómo llegó al servicio doméstico?
11. ¿Con cuantas familias ha trabajado? ¿Siempre como interna? ¿Ha tenido otro oficio?
12. ¿Le gusta su trabajo? ¿Existe alguna situación en su trabajo que le incomoda?

13. ¿cuáles son sus días de descanso? ¿Qué hace usted en sus días de descanso? ¿Cuénteme un poco? Si realiza actividades con su familia que actividades hacen ¿Cómo es su relación con ellos?

14. ¿Cuándo comenzó a trabajar como empleada doméstica firmó algún tipo de contrato? ¿Y en su último trabajo como empleada doméstica?

15. ¿En su trabajo le pagan prestaciones sociales? tales como: pensión, cesantías, vacaciones, liquidación, seguridad social.

3. La empleada doméstica y su relación con la familia y el hogar para el que trabaja

16. ¿Qué tan importante es para usted su trabajo, en relación a los oficios de las personas con quien usted actualmente convive? Teniendo en cuenta la siguiente escala. 1 Fundamental 2. importante, 3. Esencial 4. Útil 5. Innecesario

17. ¿En los años que lleva usted trabajando en el servicio doméstico ha sentido discriminación? ¿De qué manera? ¿considera que el trato que recibe actualmente por parte de sus empleadores es adecuado?

18. ¿Qué implica para usted vivir en su lugar de trabajo?

19. ¿Ha encontrado diferencias entre su forma habitual de alimentarse y la que se realiza en su lugar de trabajo? ¿cuáles? ¿Qué comportamientos, acciones o conductas de sus empleadores le llama la atención? ¿Los realiza en su casa con su familia?

20. ¿Conoce usted los beneficios que le otorga la ley como empleada doméstica?

21. ¿En algún momento ha realizado comparaciones entre usted y sus patrones? ¿cuáles?

22. ¿Considera que en los años y con las diferentes familias que lleva trabajando en el servicio doméstico han modificado su forma de pensar? ¿De qué manera?

23. ¿En su lugar de trabajo quien explica lo que debe hacer la señora o el señor? ¿De qué manera se refieren sus patrones hacia usted? ¿cómo la llaman?

24. ¿Considera que su trabajo es bien remunerado?

25. ¿Qué derechos considera usted que se le han vulnerado en su lugar de trabajo? ¿Cuáles? ¿Por qué?

FOTOGRAFÍAS DE LAS MUJERES ENTREVISTADAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO

Anexo T. Figura 1.Señora Martha

Fuente: Trabajo de campo 2018

Anexo U. Figura 2. Señora Marlene

Fuente: Trabajo de campo 2018

Anexo V. Figura 3. Señora Orfa

Fuente: Trabajo de campo 2018

Anexo W. Figura 4. Señora Aidé

Fuente: Trabajo de campo 2018

Anexo X. Figura 5. Señora María Agripina

Fuente: Trabajo de campo 2018

Anexo Y. Figura 6. Señora María

Fuente: Trabajo de campo 2018