

PERFIL SOCIO-LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DEL
SERVICIO DOMESTICO

ADAIVYS TORRES CORCHO

STELLA PACHECO PALLARES

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de Sociólogo.

Asesor: Dr: ROBERTO OCHOA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO

"SIMON BOLIVAR"

FACULTAD DE SOCIOLOGIA

BARRANQUILLA, 1987

RECTOR : DOCTOR JOSE CONSUEGRA H.

SECRETARIO GENERAL : DOCTOR RAFAEL BOLAÑOS A.

DECANO : DOCTOR JORGE BOLIVAR B.

SECRETARIA ACADEMICA : DOCTORA LUCY BOLIVAR

JURADOS :

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Barranquilla, junio 1987

DEDICATORIA

A mis padres, esposo e hija.

STELLA PACHECO PALLARES

DEDICATORIA

A mis padres, hermanos y sobrinos

ADAIVYS TORRES CORCHO

TABLA DE CONTENIDO

	Pág
INTRODUCCION	10
1. RESEÑA HISTORICA DEL SERVICIO DOMESTICO	12
1.1 ESCLAVISMO	13
1.2 FEUDALISMO	17
1.3 CAPITALISMO	19
2. SITUACION DEL SERVICIO DOMESTICO EN ALGUNOS PAISES DE AMERICA LATINA	25
2.1 PERU	25
2.2 MEXICO	36
2.3 BOLIVIA	49
2.4 CHILE	58
2.5 ARGENTINA	63
2.6 ECUADOR	66
2.7 COLOMBIA	71
2.7.1 Las Trabajadoras domésticas en la Zona Norte Colombiana	77
2.7.2 Características	79
2.7.2.1 Lugar de Nacimiento	79
2.7.2.2 Edad	80
2.7.2.3 Escolaridad	80
2.7.2.4 Estado Civil	81

2.7.2.5	Número de hijos vivos	81
2.7.2.6	Años dedicados al servicio doméstico	82
2.7.2.7	Trabajadoras internas y por días	83
2.7.2.8	Monto último salario	84
2.7.2.9	Descanso	85
3. PROBLEMAS MAS GRAVES POR LAS QUE ATRAVIESAN LAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMESTICO		88
3.1	RELACION PATRONA- EMPLEADA	89
3.1.1	Uniforme de Trabajo	89
3.1.2	Alimentación	90
3.1.3	Libertad de expresión	90
3.1.4	Coerción de libertades religiosas, políticas Gremiales y Socio-Culturales	91
3.2	ABUSOS SEXUALES	92
3.3	DESCONOCIMIENTOS DE LOS DIAS LIBRES Y FERIADOS	93
3.4	JORNADA INHUMANA DE TRABAJO	94
4. ASPECTOS SOCIO-LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMESTICO		95
4.1	NOCION	96
4.2	CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO	99
4.3	PERIODO DE PRUEBA	101
4.4	JORNADA DE TRABAJO	102
4.5	DURACION DEL CONTRATO	109
4.5.1	Inexistencia de Contrato Verbal de Trabajo	118
4.6	SALARIO	118
4.7	DESCANSO REMUNERADO	125
4.7.1	Domingos y feriados	125

4.7.2	Vacaciones Anuales Remuneradas	130
4.7.3	Permisos por Calamidad	137
4.8	PRESTACIONES DURANTE EL CONTRATO	138
4.8.1	Intereses sobre la cesantía	138
4.8.2	Accidente y enfermedad	139
4.8.3	Protección a la maternidad	141
4.8.4	Uniforme	144
4.9	PRESTACIONES AL FINAL DEL CONTRATO	145
4.9.1	Cesantía	145
4.10	TERMINACION DEL CONTRATO	149
	CONCLUSION	151
	RECOMENDACIONES	153
	BIBLIOGRAFIA	156
	ANEXOS	158

Evidenciando efectos de una percepción todavía subliminal de la opresión en la mujer que funge de ama imprimiendo en su relación con la trabajadora doméstica un contenido fuertemente jerarquizante y autoritario.

En la existencia de la doméstica la mujer de clase media materializa su papel en la cadena de opresiones sociales. Se descarga por esa vía de las opresiones que ejercen contra ella en otras injusticias del sistema de clases, no importa que lo haga en ignorancia de las causales de su conducta, ésta encuentra en su trabajadora doméstica la mujer que la exige del cumplimiento de los trabajos más repetitivos, cansadores y denigrante.

La trabajadora doméstica en este caso es la "esclava de la esclava" como lo afirma si no nos falla la memoria Vladimir Lenin.

1. UBICACION HISTORICA DEL SERVICIO DOMESTICO

La historia nos ha enseñado que aún en forma de organización social anteriores al surgimiento de la propiedad privada, las mujeres se vieron dominadas y subordinadas, esencialmente en razón de la necesidad que se presentaba en tales sociedades de controlar su sexualidad para así mismo garantizar en ellas la reproducción biológica y social.

El conocer esto ha sido necesario para comprender la posición que han ocupado las mujeres hasta llegar a la sociedad contemporánea, pero no basta para explicar su posición concreta en un momento dado, pues se requiere también reconocer las características y especificidades que un determinado régimen de acumulación le impone a la organización social, las cuales afectan en forma importante a los diferentes agentes sociales.

Con estas premisas queremos hacer una reseña histórica de estas sociedades en que el papel que ha jugado la mujer en todas ellas ha sido siempre el de doméstica ya sea ejecutando estas labores en su propio beneficio, en su hogar o en un hogar ajeno.

1.1 ESCLAVISMO

La esclavitud es la primera forma de explotación, la más burda y descarada habiendo existido en la historia de casi todos los pueblos.

El paso de la sociedad primitiva tiene por base el crecimiento de las fuerzas productivas, el desarrollo de la división social del trabajo y el cambio. El modo de producción esclavista constituyó la primera sociedad de clases. Las relaciones de producción en la sociedad esclavista tenían como base la propiedad del esclavista, tanto de los medios de producción (la tierra, los instrumentos, etc), como de los trabajadores, o sea los esclavos.

Estos se consideraban como un objeto que pertenecía entera y totalmente al propietario. El esclavista se apropiaba de todo el producto del trabajo del esclavo. A base del trabajo de los esclavos, el mundo antiguo alcanzó un auge considerable económico y cultural.

En América se vivió el régimen de esclavitud que había tenido su apogeo en la antigüedad y el cual si bien no había desaparecido durante la Edad media, si había perdido importancia económica en ese período.

La esclavitud en América surge como una necesidad económica, la dominación colonialista y la intensa tasa de explotación estaba acabando con la población y por lo tanto con la mano de obra indígena, debido a esto el estado español se vio obligado a introducir esclavos negros que los sustituyeran.

El comercio de esclavos se convirtió en una de las empresas más codiciadas por las potencias mercantilistas, no solamente por el volumen del tráfico sino también porque detrás de él se desarrollaban diferentes formas de penetración comercial.

Los españoles asentaron su economía sobre la esclavitud. Como dice Jaime Jaramillo Uribe:

La economía granadina en el siglo XVIII reposaba sobre seis actividades: minería, ganadería, agricultura, artesanía, comercio y trabajo doméstico. Ahora bien, de esta la de mayor importancia por su volumen y representación en la riqueza privada estaban basadas en la población esclava, minas de oro y plata, haciendas ganaderas, trapiches productores de miel, panela, azúcar, se movía a mano de obra esclava¹.

Como podemos ver el trabajo doméstico fué otro trabajo desempeñado por los esclavos y en tan grande medida que los eclesiásticos clamaron ante el rey para que restringiera el número

1

No solo la historia sino también importantes estudios y documentos ya han demostrado que los trabajos específicos que desempeña la mujer han dependido de las condiciones económicas y sociales concretas y que además han creado también condiciones y habilidades físicas y particulares que no siempre el papel de la mujer ha sido el de una degradada sirvienta doméstica sujeta al control del hombre, pues en la sociedad primitiva además de procrear las mujeres fueron dirigentes sociales, gobernantes de la comunidad y productoras centrales de la sociedad.

También comprobado está que con la transición a la sociedad de clases, la mujer separada de la vida productiva, pierde su independencia económica y poder social y su papel en la sociedad empieza a ser determinada por su capacidad para procrear, la propaganda patriarcal de la sociedad de clases utilizó la función maternidad para justificar la desigualdad de los sexos y la situación de inferioridad de la mujer. La procreación fue convertida en el sustituto del trabajo productivo y el hijo es tomado como producto y propiedad de la madre. La maternidad se presenta entonces como única razón de ser de la mujer, reemplazando así sus posibilidades de producción, acción y creatividad. Sin embargo, su capacidad productiva es tan solo parte de sus características, que es la física. Además de órganos sexuales y reproductivos las mujeres también poseen cerebro y talento, capacidad de producción, lo

que sucede es que hemos sido limitadas para impedirnos nuestras expresiones en todas las actividades de la vida social.

1.2 FEUDALISMO

La base del modo de producción feudal se encuentra en la relación de explotación que existe entre los campesinos siervos y los señores feudales que son las dos clases fundamentales y antagónicas de este sistema. El señor feudal se apropia del plusproducto del siervo por medio del cobro de una renta; el derecho a cobrar una renta le viene al señor feudal del hecho de que es el gran propietario de la tierra sin embargo, el campesino siervo tiene su propia economía, basada en el trabajo personal de su propia parcela.

El modo de producción feudal es esencialmente característico de la edad media europea, en el resto del mundo su presencia es menos significativa y aparece con frecuencia a otros sistema de producción, en el seno de formaciones sociales donde con frecuencia el aspecto feudal es secundario y está profundamente deformado.

El sistema feudal implica la existencia de una coerción extraeconómica que es la que crea la relación de dependencia y servidumbre a que están sometidos los campesinos y en el dominio del señor feudal. Cada dominio, en diversos grados

y medidas es fundamentalmente autosuficiente desde el punto de vista económico e incluso , con frecuencia, lo es también en el plano político. La combinación de la agricultura, artesanía al nivel de aldeas y feudos, es una de las bases de la economía natural que caracteriza al feudalismo.

En la medida en que va predominando la renta en dinero y que se va extendiendo el comercio, la base feudal se ve minada por el sistema mercantil, que acaba finalmente por destruir la unidad entre artesanía y agricultura y se constituye en la base y punto de partida del proceso de acumulación capitalista.

En la época del feudalismo se alcanzó un nivel más elevado de las fuerzas productivas que en la esclavitud. en la esfera de los oficios se perfeccionaron paulatinamente en la ciudad los instrumentos de trabajo, los procedimientos de trabajo, los procedimientos de tratamiento de las materias primas y la especialización de los oficios.

En lo que respecta a la servidumbre con relación a la esclavitud, ya se nota un cambio debido a que el siervo recibe un jornal por su trabajo, tenía que alimentarse y vestirse por su propia cuenta ya el amo no intervenía deshaciéndose de esa responsabilidad.

No existe una división del trabajo permanente y para toda la

vida; los trabajos de la mujer son determinados por condiciones históricas de la sociedad que crea la necesidad de tenerla dentro o fuera del hogar. La sociedad, además se encarga de implementar los mecanismos ideológicos para justificar el desplazamiento del hogar a la producción y de la producción al hogar, manejando entonces a las mujeres como un amplio componente de reserva, para los ciclos económicos del capitalismo.

1.3 CAPITALISMO

Este modo de producción está constituido por la unidad de fuerzas productivas altamente desarrolladas que le imprimen un carácter básicamente social a la producción con unas relaciones de producción sustentadas en la apropiación privada de la plusvalía, es decir, sustentadas en la explotación del proletariado por la burguesía..

Los requisitos para la existencia de un modo de producción capitalista son: en primer lugar la existencia de una fuerza de trabajo libre, es decir, la existencia de hombres libres de medios de producción, desposeídos de todo medio de sustento con la excepción de su propia energía. En segundo lugar, la existencia de un mercado de cambio por dinero tanto del trabajo libre como de los productores de dicho trabajo. En tercer lugar y como premisa de lo anterior, una profunda divi-

si3n del trabajo que crea la necesidad de un mercado para abastecer a las diferentes ramas de la producci3n. En cuarto lugar la previa acumulaci3n de riquezas en mano de una minoría: la clase burguesa.

El capitalismo nace con una contradicci3n en su seno, cuyo desarrollo provocar3 su hundimiento: la contradicci3n entre el capital y el trabajo, que se expresa a todos los niveles de la sociedad: como luchas de clases entre burguesía y proletariado como oposici3n entre el car3cter social de la producci3n y la apropiaci3n privada de la riqueza, como lucha entre la conciencia burguesa y la conciencia revolucionaria.

En Colombia como en todos los países capitalistas, más de la mitad de la poblaci3n son mujeres, que se encuentran en condiciones especiales de opresi3n, de discriminaci3n social, políticay económica.

En Colombia, como ha sido general con el desarrollo capitalista, se ha ampliado un poco la participaci3n de la mujer en la producci3n y en la vida púbrica, aunque se mantiene las condiciones que determinan la situaci3n actual de opresi3n de la mujer las particularidades del capitalismo semicolonial hacen más aguda la opresi3n de la mujer.

Los problemas generales de capitalismo se ven aún más agraba-

dos por la dominación imperialista. El atraso relativo de las fuerzas productivas y la dependencia se expresa en la existencia de una capa de mujeres en el servicio doméstico en un mayor sobre cargo de ese trabajo, que no solo aísla y absorbe el tiempo a la mujer, sino que además objetivamente le impide vincularse en igualdad de condiciones a todas las actividades sociales, culturales, productivas, sindicales y políticas, y que la amarra a formas totales de dependencia personal, de sus padres, hermanos, esposo.

La vinculación de la mujer a la actividad productiva y pública se hace más lenta y difícil por las condiciones que impone la dominación imperialista que por los obstáculos objetivos, sobre las fuerzas productivas refuerza el trabajo doméstico y el hogar para la mujer. Se multiplican las dificultades para que la mujer pueda vincularse al trabajo, porque la industria no puede absorber toda la mano de obra que viene del campo.

La campaña ideológica que despliega la burguesía y la iglesia sobre el lugar de la mujer dentro de la sociedad, es decir, el hogar, ha venido siendo contrarrestada por la propia situación económica. El alza desmesurada en los precios de los productos de primera necesidad y la pérdida de capacidad adquisitiva de los salarios hace que cada vez sea más difícil mantener una familia con un solo salario. Esta situación está

obligando a que las mujeres salgan de sus hogares a ofrecer sus fuerzas de trabajo.

El bajo nivel de ingreso de la mayoría de las familias urbanas conduce a una muy baja productividad del trabajo doméstico, en parte por la ausencia de medios de trabajo más tecnificados, en parte por el deficiente nivel de prestación de servicios públicos y la mala calidad de la vivienda. Lo anterior implica que el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo en los hogares se dificulta con lo cual se limita y condiciona la participación de las mujeres en la fuerza laboral y las convierten en un tipo particular de fuerza de trabajo, fácilmente sujetas a discriminaciones laborales, y con mayor probabilidad de ser dócil y maleables.

La característica del trabajo femenino es la inestabilidad y esta está determinada fundamentalmente por la maternidad y el trabajo doméstico. Por lo general la mujer deja su empleo al nacer su primer hijo ante la imposibilidad de un lugar adecuado donde dejarlo.

El trabajo doméstico, la crianza de los niños, el cuidado de los enfermos y de los viejos, tareas específicas de la mujer dentro de ésta sociedad, determina la diferencia de oportunidades en el estudio y en el trabajo. El trabajo doméstico está íntimamente relacionado con muchas de las condiciones pro-

pías del proceso le imprime unas características particulares al trabajo doméstico y en general a la reproducción de fuerza de trabajo, como porque también al proceso de trabajo de fuerza de reproducción influye sobre el tipo particular del proceso de acumulación. Mas específicamente éste análisis de la actividad de la mujer en el hogar y de sus relaciones con su familia que se puede llegar a entender, en su complejidad, la vinculación concreta que se da entre el proceso de producción social y el proceso de reproducción de fuerza de trabajo, sin cuya comprensión no es posible llegar a entender de que manera, en éste momento, están inter-relacionados el papel que se le ha adscrito a la mujer a nivel social y familiar, y el régimen de acumulación vigente.

La sociedad capitalista cuya célula es la familia, ha dividido el trabajo social por sexo. El trabajo productivo para el hombre y el trabajo doméstico para la mujer. La diferencia está en que el hombre se le reconoce su trabajo a pesar de estar mal pagado. El de la mujer es ignorado su labor no es considerado trabajo, ni siquiera el marido reconoce algo. Tanto es así, que al preguntarle a un niño sobre lo que hacía la mamá nos respondió: "no, ella no trabaja, es ama de casa..".

Las mujeres que trabajan en el servicio doméstico ya sea en casa de familias acomodadas o en restaurantes, al terminar esta primera jornada de trabajo, inicia otra al llegar a su

casa y otra vez a fregar pisos, cocinar, lavar; por cierto estas son las trabajadoras peor pagadas; uno, por ser mujeres y otro, por el tipo de trabajo que realizan.

Decimos que el trabajo de ama de casa es social en la medida en que no es sólo la familia la que se beneficia de él, sino la sociedad en general, este trabajo permite al trabajador poder recuperar la fuerza que perdió para volver al día siguiente a la fábrica o a la oficina. Si éste trabajo no fuera hecho por la mujer, el gobierno tendría que hacerse cargo de él, mediante la instalación de comedores, lavanderías populares, y guarderías infantiles.

Hemos dicho que del trabajo individual de las amas de casa se beneficia la sociedad en general y el patrón en particular lo que toca preguntarse es: Qué le da la sociedad a cambio de su sacrificio?

Para empezar ni le reconoce su trabajo, la mantienen dentro de cuatro paredes, adormeciéndolas hasta aislarlas de la vida cultural y política. Es relativamente liviano pero rutinario, embrutecedor y no permite por las condiciones de soledad y aislamiento en que se desarrolla, que la mujer se promueva y desarrolle social, cultural y científicamente.

2. SITUACION DE LAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMESTICO EN ALGUNOS PAISES DE AMERICA LATINA

Contrariamente a lo que acontece en las sociedades altamente desarrolladas, en América Latina la institución del servicio doméstico remunerado implica una instancia crucial de reflexión que todas las mujeres estamos abocadas a sistematizar, no podemos dejar de lado la realidad de un grupo laboral femenino particularmente mal pagadas, oprimidas y olvidadas por los organismos del Estado.

Como futuras sociólogas insertadas en la estructura social del sistema, queremos hacer un análisis de las condiciones en que se encuentran cientos de miles de mujeres latinoamericanas que laboran en el sector servicio doméstico. A continuación hacemos una breve reseña de algunos países.

2.1 PERU

El Perú es un país con 17.005.210 habitantes y un poco más de la mitad son mujeres (8.548.253) (censo de 1983), la población peruana es predominantemente joven.

Mujeres menores de 14 años	3'465.400
Mujeres de 15 a 49 años	4'076.300

Como se observa, 54.6% de la población femenina está en etapa productiva y en capacidad de trabajar. Sin embargo, este altísimo porcentaje queda marginado de los centros de trabajo, o desempeñan labores tradicionales, teniendo mayor presencia solo en épocas de crisis.

La participación de la mujer en el trabajo está estrechamente relacionado con el grado de desarrollo del país. No obstante, a este fenómeno hay que agregar el impacto que tiene la crisis económica sobre los niveles de ocupación femenina.

En el Perú alrededor de los años 50 se inició tardíamente en relación a la mayoría de los países de Latinoamérica el proceso de industrialización por sustitución de importaciones. Esta fase inicial de la industrialización está caracterizada por el número significativo de trabajadores dedicados a actividades agropecuarias, y en donde la industria se limita a la producción de bienes de consumo no duraderos, en esta situación la participación de la mujer es importante.

Posteriormente la expansión de la industria concentrada sobre todo en la capital* se da paralelamente al deterioro de

*El 73% de los establecimientos industriales que absorben al más del 50% de la PEA Nacional se encuentran en Lima.

plio, otros trabajos que pueden ser considerados como una expansión del trabajo doméstico.

La ocupación adquiere para la mayoría de la población femenina un carácter esencialmente de supervivencia más que un medio para mejorar las condiciones de vida.

Según Chueca y Vargas de Balmaceda, las mujeres son las nuevas protagonistas y objeto de sobre explotación para sobre llevar el peso de las medidas de estabilización tomadas tanto a nivel nacional como internacional, que son antes que estrategias asumidas libremente por las familias, estrategias resultantes de la crisis.

Estas son:

- La compulsión por la salida de la mujer y los niños al mercado de trabajo.
- La agudización de la terciarización de la mano de obra femenina.
- La multiplicación de la familia extensas.
- El sometimiento de las familias al disfraz del pequeño comercio y la proletarización encubierta.
- El trabajo por alimentos.

- El subconsumo familiar
- La lumpenización (mendicidad, prostitución, robo y tráfico de drogas).

Como consecuencia de esta crisis que afecta a toda la población los ingresos reales de los trabajadores se ha reducido, obligando a la mujer a salir de la casa para garantizar la sobrevivencia de la familia.

Esto significa para la mujer de los estratos de menores ingresos la imposibilidad de entrar al mercado laboral, refugiándose en el sector informal.

A nivel nacional un alto índice de analfabetismo en la población femenina, es una de las razones que explica la escasa participación de la mujer en la población económicamente activa, que no llega sino a 25%. Si las mujeres son más de la mitad de la población, que pasa con las otras mujeres que no son consideradas económicamente activas? Es simplemente 2.953.327 mujeres de 15 años y más se dedican principalmente a tareas domésticas y por esa razón no son consideradas económicamente activas.

Al analizar este 25% que es considerado como población femenina económicamente activa, vemos que la situación no ha cam-

to grado de consaguinidad inclusive.

Según esta definición el contrato del trabajador del hogar en el Perú tendrá las siguientes características básicas:

- Las labores tienen que ser habituales y continuas en asuntos domésticos, esto significa que se reputan servicios domésticos los de cocineros, mayordomos, mozos, criados, niñeras, jardineros, porteros, lavaderas y ocupaciones similares.
- El beneficiado es única y exclusivamente el amo de la casa o su familia porque el contrato es para la conservación de su casa-habitación y el desenvolvimiento de hospicios, cunas maternas, orfelinatos, casas de beneficencias, restaurantes hoteles, etc quedan fuera de esta definición.
- La no persecución de lucro por el dueño de la casa o su familia, ya que la realización del trabajo tiene como única finalidad satisfacer necesidades o comunidades privadas de aquellos.
- La jornada de trabajo tiene que ser mínima de cuatro horas diarias o 24 horas semanales, y
- No se considera trabajador del hogar a los familiares del empleador o de su conyuge hasta el cuarto grado de con-

sanguinidad (en Lima y en otros lugares del país con bastante densidad poblacional esto se presta al trabajo embozado, porque los pasan como sobrinos, etc.³

Las mujeres que se desempeñan como trabajadoras del hogar, la mayoría trabaja cama adentro, es decir internas, son jóvenes entre 15 y 25 años de edad, sin compromisos formales; con familiares que viven en un pueblo joven, los que constituyen su núcleo de referencia. Muchas entablan relaciones con hombres que trabajan en el sector normal. Algunas veces las relaciones se formalizan cuando salen en cinta o cuando tienen un hijo y la lleva a vivir con él, por lo general en casa de algún pariente hasta que puedan invadir o conseguir un lote.

Entre otros casos el embarazo no es asumido por el hombre, que ni reconoce al hijo ni le brinda ayuda ni apoyo.

La doméstica sigue trabajando hasta que su hijo nace y si tiene que regresar a su familia y empezar a incursionar como ambulante u otro trabajo que le permita atender al niño.

Las mujeres que trabajan como domésticas cama afuera, es de-

³ GONZALEZ NIEVES, Orlando. Breves Estudios Críticos de la Legislación sobre los trabajadores del Hogar y sus Derechos sociales. LPEP, Chimbote, Perú.

bajadora doméstica es su deseo de estudiar y aprender, y no son pocas las casas que ponen letreros solicitando una empleada pero "sin colegio" o que exigen más porque "le dan colegio".

Para ellas el colegio no sólo representa la expectativa de poder cambiar de situación en el futuro, sino que es también un presente que le permite salir de la casa, juntarse con amigas y tener algo de independencia y grupo de pertenencias.

La procedencia de las trabajadoras domésticas es de 75% procedentes de la Sierra, en especial de los departamentos de Ayacucho, Cuzco, Puno, Juancavelica, Apurimac, que son caracterizados como los departamentos más pobres de la Serranía. Casi un 20% son procedentes de provincias de la costa aunque no se ha considerado que hay provincias en la costa que también tienen regiones de sierra y un 5% aproximadamente provienen de la selva.

La creciente crisis del agro y las inundaciones, sequías y haycos en la costa y en las sierras han traído como consecuencia que muchas familias han ofrecido a sus hijas e hijos menores para que las familias con más recursos se los lleven como domésticos y les puedan dar alimentación y tal vez estudios.

Todos tienen que luchar, por ganar a sus demás compañeras están ganadas por la burguesía.

Están frente a un problema estructural y de profundas soluciones que tiene que ser encarado con valentía y honestidad por el conjunto de mujeres y organizaciones que dicen defender el derecho de los trabajadores.

La liberación de la mujer no puede estar basada de ninguna manera en la presión de otras mujeres que, por su ubicación en la sociedad, se ven impedidas de lograr mejores condiciones laborales y sociales. Ellas también son mujeres y tal vez más oprimidas que otras.⁵

2.2 MEXICO

En la actualidad, el servicio doméstico es la ocupación de mayor importancia numérica para la población económicamente activa femenina en México. En el área metropolitana del distrito federal, aproximadamente una de cuatro mujeres que trabajan fuera de su hogar, es empleada doméstica; siendo a nivel nacional una de cada cinco.

Teniendo en cuenta esta realidad, las empleadas domésticas

⁵HOEMPLER, Patricia. Oprimidas por las Oprimidas, El Observador, Perú, 21 de Febrero de 1984.

constituyen así un sector de importancia económica y de potencialidad política considerable. A los efectos de comprender su realidad en ésta investigación se han realizado dos cuestiones principales; en primer lugar, el papel del servicio doméstico en el desarrollo capitalista como en la de la periferia y como éste se ha servido para absorber la sobrepoblación relativa rural femenina; y en segundo lugar, la situación actual de las empleadas del servicio doméstico en el área metropolitana del Distrito Federal.*

Al desarrollar ésta segunda cuestión se han enfocado los siguientes aspectos:

- Sus orígenes de clase y los vinculos que las empleadas mantienen con las unidades domésticas de la cuales provienen.
- Sus condiciones de trabajo, el proceso del trabajo doméstico, y las relaciones que sostienen con los integrantes del hogar en el cual trabajan.
- Las posibilidades para transformar su situación.

En el área metropolitana, más de 300.000 mujeres trabajan

*Información básica sobre estructura y características del empleo y desempleo en las áreas metropolitana de México, Guadalajara y Monterrey. STyPS, México, 1979.

como empleadas domésticas. Por lo general, perciben menos del salario mínimo; laboran jornadas de diez a doce horas, y no gozan de los derechos estipulados en la ley federal del trabajo.

La secretaria de programación y presupuesto y la secretaria de trabajo y Previsión Social en base a una encuesta conjunta (1979) caracterizaron al 73.5% de las empleadas domésticas como trabajadoras informales, teniendo en cuenta un compendio de variables, entre las cuales figuran: ingreso, naturaleza del contrato de trabajo, afiliación a una organización laboral, tipo de remuneración percibida, horas semanales trabajadas y estabilidad en el trabajo.

Aunque no hay datos oficiales disponibles en lo que se refiere a la edad de las empleadas domésticas, en el caso de las que trabajan de planta, resalta el hecho de que es una población sumamente joven. Con respecto a las cifras sobre las mujeres ocupadas en servicios diversos y conductores de vehículos, se refleja esta realidad. De las mujeres ocupadas en esta categoría, aproximadamente el 69.73% son empleadas domésticas; y el hecho de que, dentro de esta categoría ocupacional, hay una cantidad relativamente en el rango de 12 - 14 años, se explica en parte, por la preponderancia de empleadas domésticas. Es conveniente destacar que muchas veces las empleadas domésticas no son contempla-

das en las cifras oficiales, dado que, una gran parte entran al mercado de trabajo antes de cumplir los doce años.

Teniendo en cuenta que la mayoría de las trabajadoras tienden a ser de extracción rural, cabe analizar las razones por las cuales emigran a la ciudad donde se establecen, como empleadas domésticas.

Por un lado, históricamente, el servicio doméstico ha servido como medio para absorber la sobrepoblación relativa rural, tanto en los países capitalistas avanzados como en los capitalistas dependientes; y por otro, muchas veces la mano de obra femenina no puede ser aprovechada productivamente por la unidad doméstica campesina, por lo que la alternativa más viable para una mujer joven es emigrar a zonas urbanas para poder trabajar principalmente como empleada doméstica.

Elton (1978), "en un estudio sobre fenómenos con la penetración capitalista en el campo, que tiende a desarticular el papel económico tradicional de la mujer en las zonas rurales",⁶

Al llegar a la ciudad, las jóvenes sostienen fuertes lazos,

⁶ELTON, Charlotte. Migración femenina en América Latina: Factores determinantes. CELADE, Santiago de Chile, 1978.

tanto económicos como sociales, con sus familiares. La mayoría por lo menos en un principio, les entregan una parte de su salario, y en menor grado, en las visitas a sus pueblos, participan de las labores agrícolas. No toman en cuenta factores ideológicos y de otra índole que intervienen en la decisión de emigrar sería caer en cierto economismo. Para contemplar esta situación hay que partir de su condición específica como mujeres. Resalta en las entrevistas el hecho de que muchas jóvenes son influidas, en su decisión de migrar, por el peso de la autoridad patriarcal de sus familias.

Cuando una mujer plantea que ya no está conforme con su familia, sus conflictos tienden a involucrar en mayor grado a su padre, que a otras familiares. Y, si hay discriminación hacia la mujer por ser madre soltera, ésta suele ser mayor por parte del padre dado que ella ha deshonrado a su familia y cuando una mujer plantea que tuvo que cortar sus estudios para trabajar porque no había recursos, se puede observar que sus hermanos varones han tenido más posibilidad, aún por muy limitadas que hayan sido, para seguir sus estudios.

En el caso de las mujeres se argumentaba que los estudios eran innecesarios, dado que algún día deberían casarse, para pasar así a la protección de otro varón.

Sin embargo como señalan Elton y Parson⁷ refiriéndose al trabajo industrial, la integración de la mujer al mercado de trabajo en sí, no implica su emancipación. Ellas plantean que la integración al trabajo asalariado puede tener tres factores distintos pero no excluyentes en el sistema de subordinación; su descomposición; o su recomposición.

El servicio doméstico a veces acentúa el poder patriarcal del padre de la joven trabajadora. Se refleja esto en los casos donde el padre le encarga a la patrona a su hija y cobra personalmente su sueldo y de una forma, quizá menos aguda, se manifiesta cuando al mandar el sueldo a sus familiares, se utiliza para inversiones tales como tierras que llegan a ser herencia de sus hermanos varones.

En otros casos las jóvenes emigran a la ciudad en búsqueda de una mayor libertad, para lo cual el servicio doméstico resulta en una cierta forma de descomposición en el sistema del género tradicional. Sin embargo su liberación es ilusoria.

Cuando llegan a la ciudad siguen siendo discriminadas por ser mujeres. Se manifiesta cierta recomposición del sistema de subordinación, cuando las jóvenes comienzan a inter-

⁷ELTON, Diane y PEARSON, Ruth. La Subordinación de la Mujer en la Internacionalización de los factores de Producción, Londres, 1981.

nalizar nuevos valores con respecto a lo propiamente femenino propagado por los medios de comunicación masiva, y se convierte en consumidoras receptoras de maquillaje, ropa y Juan Gabriel.

Dos interrogantes se plantean con respecto a las empleadas domésticas: cuáles son las inquietudes y los intereses percibidos, por parte de las empleadas, frente a su trabajo? cuáles son las posibilidades de articular estas inquietudes como demandas políticas? se intentarán analizar estas cuestiones, sin llegar a hacer un examen exhaustivo de las mismas.

Hobson (1978) señala el aislamiento como un factor clave en la opresión de ama de casa. Esto se acentúa todavía más en los casos en los que la mujer ha contado con alguna experiencia laboral antes de casarse, dado que le sirve como punto de comparación.

El trabajo doméstico asalariado presenta una situación más compleja. Por un lado, el aislamiento de la empleada es abrumador; por lo general, no tiene amistades, y su contacto social principal consiste en la relación con otras empleadas de la familia en la cual laboran. Aunque a veces prefieren trabajar solas por la razón antes mencionada, ó para evitar los conflictos que surgen a raíz de la competencia que suele darse entre las empleadas.

Rara vez; el sueldo que reciben las empleadas domésticas les parece justo; sin embargo casi nunca se pide aumento. Por lo regular se busca la forma de evitar conflictos con la patrona. Prefieren buscar otro empleo si realmente está inconforme, o esperar a que la señora de la casa le de su aumento, aceptando así las reglas que ésta le impone.

Por otra parte, las mujeres que trabajan de entra por salida, las que han tenido contacto con otras empleadas a través de una organización política, o una escuela, comienza a valorizar su trabajo e imponen sus propias condiciones de contratación. Las empleadas domésticas que participan en agrupaciones de este sector, o asisten a alguna escuela nocturna, entran en contacto con experiencias similares, y justamente esta mutua identificación las hace cuestionar tanto el nivel del salario como las prestaciones y hasta en algunos casos la existencia misma de esta ocupación.

Por ejemplo una empleada que participa en una agrupación relató que después de la devaluación del peso, ella exigió un aumento salarial, basándose que realizaba el trabajo tanto de camarera como de cocinera y también señalando que, dado que otros sectores había señalado que solicitaban aumento, a ella también le correspondió. Otra empleada del mismo grupo planteó que, uno de los aspectos de su trabajo que le parecía más objetable, era el de ser llamado "sirvienta", con

toda la humillación que el término implica que en vez de ser considerada como trabajadora o empleada doméstica.

La mayoría de las empleadas domésticas han sido víctimas, alguna vez del hostigamiento sexual en su trabajo; sin embargo al ser entrevistadas no lo mencionan. Esto se explica en parte por ser un tema tabú; pero también porque no es un problema específico de este trabajo sino que el hostigamiento sexual está presente en la vida cotidiana de todas las mujeres, por lo que está considerado como algo natural.

A grandes rasgos tenemos que las que trabajan de planta tienden a ser solteras, más jóvenes, con menos frecuencia madres solteras y rara vez han laborado en alguna otra ocupación. En cambio las mujeres que trabajan de entrada por salida, casi siempre son madres, muchas veces abandonadas; y por lo general, su historia ha sido la misma.

Resulta el hecho de que, cuando una mujer ha dejado de trabajar de planta, rara vez está dispuesta a regresar a esas condiciones. Al comentar sus historias de trabajo, estas mujeres consideran que el peor aspecto de trabajo de planta, es el hecho de que hay que estar siempre a disposición de los patrones.

Este proceso de identificación se manifestó cuando la emplea-

da imita a la patrona en su modo de vestir, o cuando se refiere a la casa de los patrones como "su" casa, a la cual hay que defender, como si fueran respectivos los intereses, frente a los intrusos. A veces, este proceso es tan sutil y contradictorio que se encuentran estos rasgos aún en empleadas que critican a la patrona por explotadoras.

Según Memmi, este grado de identificación se basa en el hecho de que la empleada doméstica se ve forzada a vivir dentro de la intimidad de sus patrones, de ahí que "el doméstico sea el oprimido que tiene menos vida privada; más que el resto, intenta salvarse a través de su propio oficio". Esto ilumina los casos de servicio fiel de muchos años a los de la competencia que será entre empleadas en el desempeño de sus labores; particularmente, cuando una de las empleas con más antigüedad o mayor rango, vigila o regaña a otra que es nueva.

Esta identificación queda abordada cuando la patrona regaña a la empleada por altanera, por pintarse las uñas o creerse igual, o por recibir amigos o parientes en la casa.

La patrona insiste en imponer los valores y parámetros de la relación; pero cuando la empleada toma la iniciativa, utilizando sus cremas o colonias, entrometiéndose en su vida íntima sin invitación, o cuando compra ropa idéntica a la suya, la patrona objecciona.

2.3 BOLIVIA

Durante la época colonial, cuando el origen étnico decidió la clasificación social de las personas, el indio ocupaba el nivel más bajo y constituía la mano de obra gratuita para todo servicio inclusive el doméstico, que estaba encomendado a mujeres.

Con el advenimiento de la República, la situación se mantuvo casi sin cambio, porque si bien un reducido porcentaje de campesinos sin tierra se empleaban en las ciudades como sirvientes a cambio de una infima paga, muchas veces solo en especies "vestimentas y alimentación", las esposas e hijos, de los indios de las haciendas seguían sirviendo gratuitamente en la casa de los patrones.

Esta situación duró hasta 1953, cuando se dictó la reforma agraria que abolió estas relaciones feudales de dominación. Sin embargo, las modalidades peculiares, de la reforma agraria Boliviana generaron el fenómeno del minifundio con el consiguiente empobrecimiento de la tierra, la pauperización del campesino y su masiva migración hacia las ciudades. Al no encontrar otra ocupación las mujeres se ofrecen para servicio doméstico que no requieren calificación, ni experiencia, las cuales irán adquiriendo en el propio trabajo. No es casual por ejemplo, que en la paz un 70% de las empleadas do-

mésticas sean de procedencia rural.

Cuando se menciona el trasfondo esclavista del trabajo doméstico en Bolivia Indígenas que se ofrecen en un mercado para vender su trabajo sin reglas determinadas ni protección, se alude a una situación concreta de explotación de un considerable sector femenino basado en una serie de factores estructurales e ideológicos y avalada por la legislación vigente.

El origen étnico en Bolivia sigue siendo un condicionante casi automático para el trabajo doméstico. Las trabajadoras domésticas pertenecen en su gran mayoría a las razas Aymará y Quechua. Ese origen, que se hace evidente por las vestimentas, el idioma, el analfabetismo, entre otros. es motivo de discriminación por las capas urbanas blancas.

La ley general del trabajo no considera el servicio doméstico como objeto de contrato de trabajo regular, sino como una ocupación especial, debido a que la relación empleada-empendedor, este último no tiene intención de lucro.

A partir de esa caracterización de su trabajo, cuya innegable contribución indirecta a la generación de lucro por parte de la familia que la contrata es ignorada por la legislación actual, la empleada doméstica queda virtualmente al margen de toda protección legal.

Las disposiciones de la ley general del trabajo son ambiguas contradictorias y discriminatorias, quedando por lo tanto estas trabajadoras sujetas al grado de sensibilidad humana y justicia del patrón. Sin contravenir las leyes, los empleadores de trabajadoras domésticas pueden sobre explotarlas de un modo que no se da fácilmente en otros aspectos, en otros sectores laborales.

Las domésticas no gozan de un salario mínimo, no están incorporadas al sistema de seguridad social y tiene derecho a una vacación anual de sólo 10 días, inferior a la mínima de cualquier otro sector. Para todos los demás trabajadores la ley reglamente una jornada laboral que no excederá de ocho horas diarias y 46 por semana y en el caso de mujeres 40 horas semanales diurnas.

Para el sector de trabajadoras domésticas en cambio, señala textualmente que no están sujetas a horarios, acomodándose su trabajo a la naturaleza de su labor, pero con descanso de ocho horas y un día a la semana.

El hecho que se establezcan las horas de descanso y no las horas de trabajo, es elocuente acerca del margen de explotación que tiene el patrón.

Tal situación que pesa sobre miles de mujeres, ha motivado

frecuentes demandas de organizaciones populares y defensoras de los derechos humanos para que se ponga término a lo que considera una injusta discriminación. Tales inquietudes fueron recogidas por dos diputados nacionales que el pasado año lograron la aprobación parlamentaria de un proyecto de ley que incorpora a la trabajadora doméstica al sistema de seguridad social y sienta las bases para una reglamentación en cuanto a remuneración, horas de trabajo, derecho de asociación sindical y otros.

La sanción de esta ley desató una gran campaña de rechazo por parte de los sectores sociales que se benefician con trabajos de las empleadas domésticas, y en muchos casos amenazaron con dejar sin trabajo a miles de mujeres.

Esta campaña, u al parecer la insuficiente decisión con que fue asumida la defensa de la ley por los sectores que promovían, determinó que la nueva legislación perdiera impulso y quedara de hecho sin vías de instrumentación, por lo que no puede decirse que la situación real de las empleadas domésticas en Bolivia haya sufrido variaciones. El trabajo doméstico no es entendido ni siquiera por la clase obrera.

Se han presentado dos proyectos: uno de ellos intentaban elevar a rango de ley el servicio doméstico número 16523 de Junio de 1979, por el cual se incorporaba a la empleada domés-

tica al seguro social. El segundo proyecto fue aprobado. El segundo proyecto consiste en incorporar a la empleada doméstica al seguro social, en forma obligatoria. Para ello se prevee dos modalidades: una mediante aportes directos, tanto de la empleada como del empleador a la Caja Nacional del Seguro Social, de modo que luego la empleada acceda al seguro para maternidad, lactancia, vejez y muerte. La otra forma optativa es incorporando a la empleada al seguro social del empleador: por ejemplo a la caja de Camibol, o a la caja petrolera.

Uno de los aspectos más importantes es el de la nivelación salarial. Sabemos que al respecto no hay una escala fija y en general los salarios son muy bajos, para esto se ha definido un salario mixto mínimo de \$17.000 pesos sujetos a escala móvil. Se dice mixto porque como parte de él se reconoce el salario en especie que recibe la empleada, (alimentación, habitación, etc), pero en ningún caso este monto debe ser superior al 50% del total.

Se dice que este monto es alto y no va a poder ser cumplido, por lo que va a crear un problema de desocupación. Se cree que esto no es cierto, sobre todo si se toman medidas complementaria.

El problema de este proyecto de ley es que no es entendido

por la clase obrera. El trabajo doméstico no es valorado por ser trabajo de mujer, aislado, invisible, rutinario y por ello el proyecto ha desatado gran rechazo.

También hay un problema con la atomización del trabajo doméstico. Es un trabajo que no se comparte, que no se socializa y por ello presenta dificultades muy grandes para la organización sindical.

En suma hay una triple desvalorización del trabajo doméstico en Bolivia, por que es un trabajo de mujer y por lo tanto es considerado natural y no social. Por que es doméstico y por ello es rutinario, invisible y no reconocido como necesario. Y porque es realizado por lo general por mujeres de origen rural, que sufren además la discriminación cultural.

Gloria Ardaya, diputada nacional dice: "Creemos que además hay interés en tergiversar este anteproyecto y de negar el derecho legítimo de la empleada doméstica". En Bolivia muchas mujeres de casa no entienden que el seguro social es importante para la empleada porque de esa manera pueden proteger la salud de la trabajadora doméstica. Cargan demasiado trabajo, no se dan cuenta que ocho horas bien trabajadas, con el debido descanso y vacaciones, y con buena atención a la salud pueden lograr un trabajo bien eficiente.

Bolivia no es el primer país en plantear esta legislación .

En otros países hay muchos avances, el trabajo doméstico se paga por horas trabajadas y eso crea un sentido de responsabilidad mayor, tanto de parte del empleadores como de empleadas. La Federación democrática de Mujeres de Bolivia ha intentado hacer un trabajo organizativo con las empleadas domésticas, pero ha optado que otras áreas de mayor prioridad como son la organización de amas de casas en Club de Madres, la participación en las juntas de abastecimiento y en la campaña de alfabetización (Aba Ibleas V. de Torres Presidente de la federación Democrática de mujeres de Bolivia).⁹

La ley en Bolivia incorpora a las domésticas a los beneficios de la seguridad social. El proyecto de ley que fue presentado por la diputada Amalia Decker, fue ampliamente discutido y se aprobó finalmente un proyecto sustitutivo modificado.

Presentando además a varias organizaciones de mujeres en un acto que se realizó en el salón Mariscal Santa Cruz de la Cámara Baja. Se destacó la colaboración de las Naciones Unidas del proyecto Warmi Waeanqui (Mujeres y niños) y de la fuerza área.

El proyecto ley que pasó a la cámara revisora es el siguiente:

⁹OBLEAS V. DE TORRE, Ana. El Proyecto va a desatar oposición. Matutino "Aquí", Bolivia, Octubre 22 al 28 de 1983.

ARTICULO 1: Se dispone la incorporación de trabajadoras domésticas y sus familiares dependientes del campo de aplicación del código de seguridad social.

ARTICULO 2: A los efectos de la presente ley se entiende por trabajador doméstico a la persona individual que presta servicios personales de cocina, limpieza, mantenimiento, cuidado de los niños y otros menesteres propios del servicio de un hogar y de conformidad a la ley general del trabajo y a cambio de una remuneración.

ARTICULO 3. Para el cálculo de los aportes patronales y laborales vigentes se tendrá por salario de remuneración total, considerándose el valor de la remuneración en especie una suma igual al salario en moneda.

ARTICULO 4. La caja nacional de seguridad social tendrá a su cargo la gestión de los seguros de enfermedad, maternidad, riesgos profesionales, invalidez, vejez y muerte, en favor de los trabajadores domésticos. Durante los dos primeros años, administrará únicamente los seguros de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales a corto plazo. El trabajador doméstico se afiliará a la caja nacional de seguridad social u otras cajas de seguridad social, en gestión directa o delegada donde recibe atención su empleador.

ARTICULO 5. Cuando el empleador no estuviera acogido al re-

gimen de seguridad social, tendrá la obligación de asegurar al trabajador doméstico en la Caja Nacional de Seguridad Social constituyéndose en agente de retención del aporte laboral de acuerdo a la ley.

ARTICULO 6. El poder ejecutivo reglamentará la presente ley previos los cálculos matemáticos actuales para la más pronta aplicación del Seguro Social en favor de esta nueva aplicación asegurada.

ARTICULO 7. Quedan aprobadas y rerogadas todas las disposiciones centradas a la presente ley.

Es dado en la sala de sesiones del honorable Congreso Nacional a los once días del mes de Octubre de mil novecientos ochenta y tres (1.983)¹⁰

El gobierno reconoció personería jurídica al Sindicato de Trabajadores Domésticos y aprobó sus estatutos y reglamentos internos. La Resolución Suprema No. 198280 dice:

"Vistos y considerando":

La solicitud formulada por el sindicato de trabajadores do-

¹⁰ MATUTINO AQUI. Ley incorpora a domésticas a los beneficios de Seguridad Social. Bolivia. 27 al 28 Octubre de 1983.

mésticos, pidiendo reconocimiento de personalidad jurídica y aprobación de estatutos de la entidad los informes pronunciados por las reparticiones del ministerio del trabajo y desarrollo laboral y el dictamen del fiscal de Gobierno de fecha 25 de enero de 1984.

Que de conformidad con los Arts 7 Inc. c. y 159 de la constitución política del estado y 99 de la ley general del trabajo, que reconoce el derecho de libre Asociación de los Trabajadores del país, se ha constituido el mencionado sindicato en fecha 9 de enero de 1983.

Que habiendo llenado los requisitos exigidos por el Art. 58 del Código Civil y Decreto Supremo No. 17285 del 18 de marzo de 1980 de acuerdo al dictamen fiscal del gobierno.

se resuelve: Reconocer la personalidad jurídica del sindicato de trabajadores domésticos y aprobar sus estatutos en sus novenos capítulos y 59 Art y su reglamento interno en su 18 capítulos de que consta conforme el testimonio No. 90 expedido por la Notaría de Gobierno de la ciudad de la Paz¹¹

2.4 CHILE

En la actualidad en Chile existe alrededor de 38.000 traba-

¹¹ REVISTA PRESENCIA. Personería Jurídica del Sindicato de Domésticos. Bolivia. 19 de Agosto de 1984.

jadores de casa particular, de las cuales, aproximadamente un 60% labora "puertas adentro". Las cifras indican que es el oficio más numeroso del país.

La trabajadora doméstica al desempeñarse en una casa particular está realizando un oficio que implica gran responsabilidad. Realizan toda clase de quehaceres domésticos; barren, ordenan, lavan, planchan, cocinan, limpian, hacen camas y si eso fuera poco; además deben cuidar casa y niño. Así mismo se preocupan de los juegos y tareas de los menores que tienen a su cargo.

A cambio de ello un sueldo promedio de \$ 6.000 mensuales una pieza y sólo 10 horas de descanso, así lo estipula la Ley. Definen su trabajo como cualquier otro donde aprenden cosas nuevas y que directa o directamente las obliga a superarse porque se les exige perfección... Agregan que es muy digno pero generalmente ingrato.

Muchas son relegadas al último rincón de la casa, tienen que soportar malos tratos, injusticias laborales y hasta celos; generalmente a las patronas. Su vida transcurre de casa en casa cumpliendo el mismo oficio. En lo personal, generalmente quedan postergados y no tienen mayores posibilidades de realizarse como personas, buscar parejas o ser madres. A cambio de ello se proyecta afirmativamente en

los hijos de los patrones, lo que les resulta fácil, porque en la mayoría de los casos, los crían desde pequeños.

Para ellas lo más importante es ser tratadas como personas en todo momento. Así mismo para un mejor desempeño de sus labores, desean estudiar y perfeccionarse, derecho que muchas veces se les niega.

En este país existe la ANECAP (Asociación Nacional de Empleadas de Casas Particulares) fundada hace 34 años y que agrupa a más de 5.000 socias a lo largo de todo Chile, es un organismo cristiano que ayuda a todas las trabajadoras que lo necesita.

Cuenta con tres líneas de acción:

- Educativa. Con recursos de educación básica y media con nota reconocida por el Ministerio de Educación y cursos de capacitación, laboral y técnica; primeros auxilios, peluquería, creatividad plástica, cocina internacional y Chilena; pintura en género, moda. Dicha introducción se imparte en el Instituto Luisa Cardín (Escuela Básica Particular para Adultos No. 1133).

- Pastoral. Que implica formación cristiana y preparación para sacramentos. Y

- Servicios. Que incluye asesoría legal, hospedaje para las trabajadoras de provincias y colocación de empleo.

Agregan que han comprobado que: "El gremio también se ha visto muy afectado por el empleo. Existen muchos abusos por parte de los patrones, se atrasan o no pagan imposiciones y ofrecen bajos sueldos; e incluso, hemos sabido de trabajadoras que realizan su oficio a cambio de techo y comida..."

"A la trabajadora se le tiene que respetar sus pocos derechos legales y debe ser tratada como persona; en forma justa y humana, son seres humanos con defectos y también con virtudes, con aspiraciones y también frustraciones. Solo queremos ser valoradas como tales", puntualizan.*

María del Carmen Torres, Presidente del Sindicato de interempresas de trabajadoras de casa particular, señala que, en general, la muchacha o mujer que desempeña ese rol se subestima, le cuesta mucho unirse y teme a las organizaciones sindicales: "porque las patronas nos mal interpretan cortándonos la posibilidad de integrarnos, en el fondo temen que las trabajadoras reclamen sus derechos", dice.

* Testimonios de empleadas domésticas Chilenas.

Existen cuatro sindicatos a lo largo del país una comisión que coordina su capacitación y su labor. ANECAP tiene 13 afiliales en todo el país, la cooperativa de ahorro y crédito va cada día aumentando nuevas socias, el Instituto Luisa Carín se transforma en una escuela especial para empleadas, la cual desaparece con todas estas reformas educacionales, ANECAP realiza cursos diversos y tiene la inquietud de crear nuevamente un Instituto.

Se siguen aplicando exigencias a las organizaciones, siguen cumpliéndolas y siguen viviendo; las organizaciones de las empleadas, están llamadas a unir las, capacitarlas en sus derechos y deberes, como mujeres trabajadoras, y que ellas forman parte de esta sociedad, la cual debe ser cambiada por una más igualitaria, más humana y solidaria.

Estudios realizados en 1980 en Chile 1.066.313 mujeres trabajadoras y de ella 248.399 trabajaban en casa particular. El resto se repartía entre obreras, vendedoras, oficinistas, profesionales, etc. De cada 100 trabajadoras de casa particular, 44% son trabajadoras puertas adentro. Las mujeres que trabajan en casa particular han estudiado 5.4 años promedio. El resto de mujeres que trabajan han estudiado 8 años en promedio.

En Santiago las mujeres trabajadoras de casa particular,

sean puertas afuera o puertas adentro según la Ley tienen derecho a:

- 10 Horas mínimas de descanso, o sea, pueden trabajar hasta 14 horas por día.
- No hay derecho a pago especial por horas extraordinarias, se paga lo mismo, el trabajo del día laboral que el día festivo.
- Tienen derecho a un día completo de descanso a la semana (24 horas).
- Puede partirlo en dos medios días si la empleadora lo pide.
- No hay derecho especial a descanso o salida en festivo.

Mientras existen mujeres con claridad frente a su rol, dentro de la clase obrera persistirán las organizaciones del gremio y de toda la clase trabajadora, en defensa de sus derechos y obligaciones.

2.5 ARGENTINA

En 1980 de las 2.756.000 mujeres que el censo consigna co-

mo económicamente activas, 567.170 se desempeñan como empleadas domésticas. Prácticamente la mitad de ellas (48.7%) se encuentran en la Capital y Buenos Aires, y algo más del 20% del total (126.541) residía en el hogar donde prestaba sus servicios.

Las trabajadoras domésticas representaban el 20.6% de las mujeres ocupadas en actividades remuneradas, proporción similar a la registrada en los censos anteriores; luego de la caída de los altos valores de fines del siglo pasado y principios del actual.

Las normas que regulan las relaciones de trabajo que hacen de la prestación de servicios de carácter doméstico se encuentran contenidas en dos Decretos-Leyes del año 56 (326 y 7979). Ellos definen quien es considerado trabajador doméstico y, en consecuencia, tiene derecho a los beneficios del estatuto.

ARTICULO 1: El presente Decreto Ley regirá en todo el territorio de la nación las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico, no siendo tampoco de aplicación para quienes presten sus servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan menos de cuatro

días a la semana para el mismo empleado (Decreto Ley No. 326/56).

Fijan las obligaciones y derechos de empleados y empleadores ante la Ley, y establecen para la Capital Federal cinco categorías de trabajadores, cuyas remuneraciones pueden convertirse libremente en tanto superen los sueldos mínimos en dinero que se fijan en cada caso.

La Ley reconoce a los empleados domésticos los siguientes derechos:

- Descanso semanal de 24 horas corridas o en su defecto dos medios días por semana.
- Un período continuado de descanso anual con pago de retribución convenida (de acuerdo a la antigüedad, aguinaldo y jubilación).

En caso del servicio doméstico sin retiro, establece además un descanso diario de tres horas, entre tareas matutinas y vespertinas; licencia paga por enfermedad de hasta 30 días en el año y las condiciones mínimas que deben sujetarse las prestaciones de habitación y alimentación.

Esta ley crea además un organismo competente para entender

en los conflictos individuales que deriven de las relaciones de trabajo reguladas, por la misma y determinar las categorías del personal doméstico, dependiente del Ministerio de Trabajo y con asiento en la Dirección Nacional de Servicios de Empleo.

Las trabajadoras del servicio doméstico están excluidas de las leyes de contrato de trabajo, accidentes, salario familiar, jornada, horas extras y maternidad.

Existe una diversidad de medios por los cuales es posible conseguir un empleo en servicio doméstico en Buenos Aires: canales personales, agencias de colocación, aviso en el diario, bolsas de trabajo e incluso el particular "mercado de domésticas" que funciona en la Plaza Primera junto donde al igual que en barrios de Capital y Buenos Aires - empleadas y patronas se dan cita para concretar el contrato de trabajo públicamente y sin intermediarios.

2.6 ECUADOR

En Ecuador las trabajadoras domésticas forman parte de una tradición económica, fuertemente anclada en su idiosincrasia.

Su origen se remonta a la época de la colonia en la que los

españoles, después de consolidar su poderío y su dominio en el Nuevo Mundo, se dedicaron a administrarlo.

La población autóctona del país fue sometida al esclavismo: los hombres fueron confinados a las minas, las encomiendas, los obrajes, las mujeres junto a sus compañeros, eran "utilizadas" tanto para labores agrícolas como para el servicio de la casa. Estas últimas se llamaron "huesicamas".

Muchas de ellas, regaladas por sus propios padres, eran criadas desde niñas por los patronos y "educadas" para servir dentro de la casa. Esta servidumbre implicaba desde dormir a los pies de la cama de "los señores", para velar sus malos sueños, hasta cumplir con todas las labores que tenían que ver con el mantenimiento de la casa de los niños, de los patronos y también de los invitados.

En muchos casos, estas "labores" incluían una "servidumbre física" para halagar al patrón o a alguno de sus huéspedes.

Hoy, son otras las condiciones económicas y sociales que impulsan al trabajo doméstico; la falta de tierras productivas para los campesinos, producen una fuerte migración hacia las ciudades en busca de mejores oportunidades de trabajo y esa migración era principalmente masculina pero a partir de los años 70 se da una creciente migración feme-

nina, sobre todo de jóvenes que llegan a las ciudades con el mismo fin.

Otro de los factores que determinan el trabajo doméstico, es la falta de mayores oportunidades de empleo, las mujeres, por su baja calificación, encuentran cada vez más difícil su ubicación dentro de la estructura industrial moderna. Son cada vez más escasos los requerimientos de mano de obra no calificada, incluso en la artesanía. Las vacantes son preferentemente copadas por hombre jóvenes que no presentan las "inconveniencias" de la mujer: posibilidades de embarazo, permisos de maternidad y de lactancia.

Se entiende por servicio doméstico en el Ecuador según el Artículo 243 del Código de Trabajo " El que se presta mediante remuneración a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar en su morada de los servicios continuos del trabajador, para si sólo o para su familia.

En este país, más del 40% de la mano de obra femenina se ubica en el sector de servicios, y más de la mitad de este porcentaje se concentra en el servicio doméstico.

Como un trabajo socialmente no reconocido -por "improductivo-, el servicio doméstico se encuentra en lo más bajo del escalafón salarial. De acuerdo a la nueva Ley de Salarios, la empleada doméstica debería percibir un mínimo de 2.800 sucres mensuales, que en los actuales momentos re-

presenta el 50% del Salario vital.

Esta Ley, sin embargo, es cumplida en pocos casos, y en tanto no existe un control por aparte del Ministerio de Trabajo sobre el empleo doméstico, sobre las relaciones empleado - patronal, sobre las mismas condiciones de contratación: en tanto no existan claramente estipulados cuales son los deberes y derechos de las empleadas domésticas y de la parte patronal, no existirá ninguna seguridad para este discriminado sector.¹²

A más de la explotación en el trabajo, son frecuentes las historias de abusos sexuales a las empleadas domésticas por parte del patrón o de los hijos de aquel, para no hablar de las falsas acusaciones de robo, responsabilidad, o maltrato, que sirven como mecanismo para que abandonen sus lugares de trabajo o para no pagarles los sueldos atrasados.

Al hablar de la jornada de trabajo la Ley estipula para los trabajadores ocho horas diarias como máximo y 40 semanales.

En el servicio doméstico, por el contrario no rige ninguna regulación en este sentido, quedando por tanto esta a la voluntad del empleador.

Respecto al descanso obligatorio en los trabajadores está fijado semanalmente -Sábado-Domingo completos o medio día

¹² ERNEST, Miryam. "Como dispongan los señores" Cuaderno de Nueva Mujer. Ecuador, Enero 1984.

del sábado y domingo para las empleadas domésticas, el Artículo 265 del Código de Trabajo estipula que "tiene derecho a un día de descanso cada dos semanas".

Este Artículo consagra entonces la extensión del trabajo doméstico a sábados, domingos y feriados.

Respecto a la educación, el empleador, a más de proporcionar a la doméstica alimentación albergue tendrá, según la Ley, que proponer al mejoramiento de la educación del empleado. Esta disposición es poco conocida por los empleados o, si lo es, no es cumplida.

Si bien lo anterior se refiere fundamentalmente a la responsabilidad individual del empleador, corresponde al Estado proporcionar los medios y facilitar los mecanismos para que este sector pueda tener acceso a una mayor capacitación, educación y seguridad laboral.

Recientemente el Doctor Gonzalo Zambrano, Presidente de la Corte Suprema de Justicia, se pronunciaba por la supresión del servicio doméstico tal y como existe.

Sin embargo, en un país en el que su existencia proviene de toda una mecánica socio-económica propia del sistema, el servicio doméstico difícilmente puede, desaparecer por

decreto.

De ahí que sólo un conjunto de cambios estructurales que abran mayores y diferentes posibilidades de educación capacitación y trabajo, podrá modificar la situación de las miles de mujeres que, hoy por hoy, se someten a las duras condiciones que implica el trabajo doméstico.

2.7 COLOMBIA

El rápido proceso de urbanización que ha vivido Colombia, así como el de transición demográfica que lo acompaña tienen grandes repercusiones en la cantidad de mujeres que ha entrado a tomar parte de la población ocupada del país. Sin embargo su participación en trabajos atrasados parciales y marginales que no han sido captado por las medidas convencionales de empleo conducen a minimizar las repercusiones del trabajo de la mujer y su valioso aporte económico al país.

Estudios realizados recientemente en Colombia calculan que aproximadamente el 41% del total de la población ocupada en el sector urbano de las grandes ciudades está constituido por mujeres (1.100.000). A su vez el 37.3% de ellas laboran como trabajadoras domésticas remuneradas (220.000)¹³

¹³ REY DE MARULANDA, Nohora. El trabajo de la mujer CEDE-UNIANDÉS. Documento No. 063, Bogotá, 1983.

Para 1980 cerca del 20% de las fuerzas de trabajo femenino de las siete ciudades Colombianas se encontraban en la posición ocupacional S.D.R. (Servicio Doméstico Remunerado). En Bogotá, cerca del 17.4% o sea 108.182 personas ocupan dicha categoría; de estas el 98.0% son mujeres. Considerando el conjunto de las siete principales ciudades encontramos que el 46% del servicio doméstico remunerado se concentra en la capital y que su tasa anual de crecimiento entre 1976 y 1980 fué del 11% (DANE encuesta de Hogares 1980). La cuantificación del servicio doméstico remunerado está relacionada con los ciclos conjunturales de la economía.

"Los períodos de mayor participación de la mujer en este sector, no están necesariamente vinculados a la modernización sino por el contrario a una estrategia de supervivencia del grupo familiar a través de la inserción de otros miembros, por ejemplo la mujer y el niño en el mercado laboral"¹⁴

Datos globales aproximan la población de servicio doméstico en el país a 600.000 trabajadores.

El análisis de la vinculación de la mujer a la fuerza la-

¹⁴ REY DE MARULANDA, Nohora. Op. Cit. p. 103

bora] no se puede separar de la división sexual del trabajo doméstico. En todos los estratos (altos, medios, bajos) se observa una alta proporción de mujeres que son a su vez amas de casa en sus hogares, particularmente en el estrato bajo, quedando evidentemente enfrentadas a la doble jornada de trabajo.

Entender la unidad que existe entre la participación de la esfera doméstica y la participación de la fuerza laboral es de crucial importancia pues es la esencia de la formación de un tipo particular de la fuerza de trabajo".¹⁵

En el sector de la industria ciertamente es creciente el número de trabajadoras, pero una buena parte de ellas tiene la industria localizada en su propia casa y simultáneamente combina esa responsabilidad con el trabajo doméstico de su hogar.

En general las mujeres de este sector están localizadas en escalas más bajas de remuneración que los hombres y su trabajo es utilizado en actividades que les permiten fácilmente compatibilizar su rol de ama de casa con el de trabajadoras.

¹⁵ REY DE MARULANDA, Nohora. La Unidad de Reproducción en las Mujeres del Sector Urbano en Colombia. tomo 1, La realidad Colombiana, ACEP, Bogotá, 1982. p. 66

Cuando no existe en el hogar la presencia del servicio doméstico, o este es escaso, la mujer principalmente encargada de las tareas del hogar es la esposa o el jefe del hogar, cuando este es mujer, (en el estrato bajo, en el 62% de los hogares la esposa es la principal encargada de lavar y planchar y en el 65% de los hogares es la encargada de cocinar; para el estrato medio esas proporciones son de 49% y 62% respectivamente). En todos los estratos la participación de las hijas como principales responsables de las tareas domésticas es relativamente baja como también es baja la participación principal en esas labores de otras mujeres que viven en los hogares.

El servicio doméstico tiene unas características muy particulares que dificultan su agregación con otros trabajos y ameritan considerarlo en forma separada. Esencialmente, se trata de un trabajo llevado a cabo dentro de relaciones muy atrasadas y el cual no está vinculado directamente con la producción social, sino más bien con la producción de fuerza de trabajo en los hogares donde es contratado.

De otra parte, la gran cantidad de mujeres en este oficio muestra la fuerza que tiene la convicción de que las tareas reproductivas son por naturalezas femeninas. En el momento en que se contratan personas para hacer estas tareas siguen siendo las mujeres quienes ejecutan esas labores. Esta si-

tuación no solo ocurre con el servicio doméstico, sino con otra serie de actividades consideradas de mujeres y que son prolongaciones de trabajo reproductiva llevadas a cabo fuera de los hogares, como la enseñanza y socialización de los niños en las escuelas, la enfermería, el trabajo de limpieza, etc.

Es interesante observar que en todos los estratos la labor principal del cuidado y atención de niños menores de 10 años lo realiza en forma generalizada la esposa (alto: 72%, medio: 77% y bajo: 75%). Aún en el alto, con la presencia permanente y amplia del servicio doméstico residente, sólo en el 10% de los hogares se delega esta labor a la empleada. Este hecho puede legítimamente interpretarse como un indicador de la influencia efectiva tan fuerte que tiene la estructura ideológica prevaleciente, dentro de la cual se concibe como "lo natural" que la mujer-madre desempeñe, como su principal actividad, no solo la preocupación sino todo el proceso de socialización y crianza de los niños.

Esta concepción del papel de madre está tan profundamente arraigado como marco valorativo de la mujer que la delegación de estas tareas, cuando ocurre, (por ejemplo por la vinculación de la madre a un trabajo fuera del hogar) produce muy frecuentemente conflictos internos, generados por la presencia simultánea de sentimientos de culpa por estar

desatendiendo su papel principal, y por fuerzas que las impulsan a hacerlo, bien sea por motivos de realización personal, o, como en el caso de muchas mujeres, por necesidades económicas.

En cuanto a las diferencias en las características del trabajo doméstico por estrato se puede argumentar lo siguiente:

En todos los hogares la composición demográfica (edad y sexo de los miembros del hogar) y su ubicación en el ciclo de vida familiar son condicionantes importantes del trabajo doméstico. Sin embargo, hay otros factores que también afectan, en forma muy importante ese trabajo y que varían sustancialmente entre estratos. Entre esos vale la pena resaltar la calidad y ubicación de la vivienda, la distribución espacial en las ciudades de los servicios públicos y la capacidad que tienen los hogares de adquirir implementos que faciliten la realización de ciertas tareas.

Después de las amas de casa en todos los estratos, las mujeres que más participan en la fuerza laboral son las hijas.

Debe recordarse que aún cuando en general ellas suelen tener menores responsabilidades en la realización del traba-

jo doméstico que las amas de casa, también participan en estas labores en forma apreciable. En el estrato bajo, el 32% de las trabajadoras son hijas, en el medio esta proporción es de 44% y en el alto de 34%

La incorporación de las mujeres a la fuerza laboral no parece sin embargo, verse acompañada con cambios en la división sexual del trabajo doméstico, el cual sigue siendo responsabilidad de mujeres. Así la vinculación a la fuerza laboral les plantea una difícil contradicción; la relativa independencia económica que le proporciona el trabajo remunerado y la posibilidad de una realización de tipo personal chocan con lo que significa la enorme carga de una doble jornada de trabajo.

En esas condiciones y ante la situación discriminada que ocupa la mujer en la fuerza laboral no es claro que el mecanismo de vincular a la mujer al trabajo remunerado por sí solo sea una garantía para superar su subordinación en esta sociedad.

2.7.1 Las trabajadoras Domésticas en la Zona Norte Colombiana

Aproximadamente laboran en casa de familia, como servidoras domésticas remuneradas en la Costa Atlántica, cuarenta mil mujeres. Entre

las empleadas domésticas predominan las migrantes, provenientes de áreas rurales de origen campesino y/o proletariado agrícola. Se encuentran en los grupos de edades jóvenes. Una parte se retira del mercado laboral inicia su ciclo reproductivo, para constituir su propio hogar y/o fundamentalmente para poder criar a sus hijos. Algunas reingresan una vez cumplidos estos ciclos vitales y la mayor parte de ellas engrosan las filas de las empleadas por días.

Una alta proporción son solteras y entre ellas es muy importante el grupo de las madres solteras. Este dato se asocia con la edad joven y con el hecho que para la empleada interna es imposible hacer coexistir su trabajo con el matrimonio o con cualquier unión estable. entre las casadas la mayoría ha sido abandonadas por su maridos, fenómeno que también es frecuente entre las que registran algún tipo de unión libre.

Para la mayoría de estas trabajadoras, los niveles de educación son sumamente bajos, con alta representación del grupo de analfabetas o del grupo de primaria incompleta, especialmente en las edades más avanzadas. Además quienes logran niveles más altos de educación difícilmente pueden optar por una situación ocupacional diferente.

2.7.2 Características

De 1000 empleadas inscritas en las oficinas de ACEP, regional Barranquilla, desde 1984 hasta la fecha, para efectos de su liquidación de prestaciones sociales, tomamos una muestra de 200 empleadas y le aplicamos una entrevista individual, la cual nos permitió obtener una visión global de la situación socio-económica de la empleada del servicio doméstico en la Costa Atlántica.

2.7.2.1 Lugar de Nacimiento

El 88% (44) de las trabajadoras del servicio doméstico provienen del sector rural, el 36% (18) del interior del país, llegan a la ciudad motivadas por las posibilidades de encontrar un mejor status de vida, y porque imaginaron que en la ciudad podían realizarse como mujer.

Procedentes de las diferentes ciudades de la costa, incluyendo a Barranquilla encontramos que el 260% (130) de las empleadas que trabajan en este oficio son internas y las que trabajan por días pagan arriendo por la vivienda, invirtiendo por este la mitad de su salario o en algunos casos se vienen a trabajar en casa de familia y de noche se recogen en la casa de algún familiar. Empleadas que no dieron este dato encontramos el 16% (8).

2.7.2.2 Edad

En lo referente a este punto encontramos que el 92% (46) de las empleadas tienen de 15 a 19 años; el 176% (88) de las empleadas tienen de 20 a 29 años; el 60% (30) tienen de 30 a 39 años; el 28% (14) tienen de 40 a 49 años; el 26% (13) tienen más de 50 años; y el 18% (9) no dijeron su edad.

Como podemos observar la mayoría de las empleadas son muy jóvenes y se encuentran en edad reproductiva.

2.7.2.3 Escolaridad

Ahora bien al preguntarseles a esta trabajadoras acerca de los estudios que han realizado, muchas afirmaron saber leer y escribir, pero al hacerles un taller de derecho laboral, encontramos que el 52% (26) de las empleadas no han recibido ninguna educación; el 142% (77) empezaron la primaria y no la terminaron; algunas dijeron que sus padres prefirieron darle educación a sus hermanos varones y otras que sus padres no estaban en condiciones económicas para darse ese lujo; el 72% (36) tienen primaria completa; el 80% (40) la secundaria incompleta; el 180% (90) terminó la secundaria y el 36% (13) no dieron datos.

Algunas de estas últimas empleadas señalaron haber reali-

zados cursos de capacitación como por ejemplo: modistería, culinaria, pintura en tela, muñequería, en lo que podemos ver todos son tradicionalmente consideradas para la mujer.

2.7.2.4 Estado Civil

El estado civil de las empleadas del servicio doméstico encontramos; que 198% (99) de las empleadas son solteras; el 56% (28) son madres solteras, que al preguntárseles el porque de estado contestaron que querían realizarse como madres, que sin la ayuda de un compañero querían sacar su hijo adelante o en algunos casos para tener la experiencia; el 44% (22) son casadas y la relación no está disuelta; el 58% (29) viven en unión libre con sus compañeros; las viudas solo registran el 14% (7); el 14% (7) de las empleadas no dieron datos, analizado que el estado civil de la mayoría es el solterismo se les preguntó cuales son las metas más importantes de su vida contestaron "ser madres y ser independientes gracias al trabajo".

2.7.2.5 Número de Hijos vivos

Aquí encontramos que 206% (103) empleadas no tienen hijos; 70% (35) tienen un hijo; 28% (14) tienen de dos hijos; 32% (16) tienen 3 hijos; 18% (9) tienen cuatro hijos; 14% (7) tienen cinco hijos; 12% (6) tienen seis hijos; 16% (8) sie-

te hijos; 4% (2) tienen 10 hijos. Para una suma total de 288 hijos, cuyas edades oscilan entre 0 a 20 años.

2.7.2.6 Años dedicados al Servicio Doméstico

Las mujeres dedicadas al servicio doméstico han pasado la mayor parte de su vida en este oficio ésto lo podemos afirmar en base a los siguientes datos que nos arrojan las 200 entrevistas realizadas, los cuales son:

El 160% (80) han laborado de 1 a 5 años; 120% (60) de 6 a 10 años; 84% (42) de 11 a 15 años; 36% (18) más de 15 años. Si tenemos en cuenta que estas labores la realizan como un servicio remunerado, y que en su tiempo libre lo dedican a continuar los oficios domésticos en sus hogares, por eso la afirmación de que estas mujeres dedican su vida al servicio doméstico, si nos ponemos a pensar un rato que una empleada del servicio doméstico trabaje 20 años en una casa de familia por ejemplo que le espera cuando la patrona o ella misma decide dar por terminado el contrato? pues nosotras pensamos que si no tiene un familiar donde acudir, o nunca tuvo hijos, le tocará salir a la calle pedir limosna o a morirse de hambre; porque las políticas del estado nunca la tuvieron en cuenta en lo que respecta a la estabilidad laboral, lo mismo que a seguridad social (pensión) para tener en los años que le restan una base económica.

2.7.2.7 Trabajadoras Internas y por días

Las trabajadoras del servicio doméstico internas son las que viven en las casa donde trabajan y representan el 256% (128); por lo general a estas empleadas se le recarga el trabajo, pues fácilmente requeridas para cumplir tareas en sus horas de descanso y son muy pocas las que hacen respetar un horario de trabajo, por lo general trabajan de 14 a 16 horas diarias.

Las mujeres que trabajan en esta modalidad son generalmente las que no tienen familia o compromisos de parejas, o por necesidad, aunque hay algunas que consiguen este tipo de trabajo teniendo un niño que vive con ella en la casa donde se emplean.

Con relación a las empleadas por días tenemos que el 98% (49) son trabajadoras que laboran ya sea medio tiempo o realizan sus oficios en un promedio de 8 horas la mayoría que trabajan son madres de familia que tiene hijos y marido que atender, y muchas consideran el ingreso que reciben por su trabajo como una ayuda para la casa, muy pocas mujeres trabajan en esta modalidad.

Algunas veces les reconocen transporte, por lo general trabajan en varias casas para cubrir todos los días de la se-

mana y les posibilita el cambiar de horario, de mañana o de tarde y finalmente les representa tener mejores ingresos. Un 46% (23) de empleadas no dieron datos.

2.7.2.8 Monto Ultimo Salario

El trabajo mensual de estas trabajadoras oscilan de la siguiente manera:

36% (18) ganan entre \$1.500 a \$3.000 pesos

84% (42) ganan entre \$3.000 a \$4.000 pesos

98% (49) de \$4.200 a \$5.000 pesos

82% (41) ganan entre \$5.500 a \$6.000 pesos

36% (18) ganan de \$6.400 a \$7.000 pesos

6% (3) ganan de 7.200 a \$8.000 pesos

14% (7) ganan de \$9.000 a \$16.000 pesos

18% (9) sin datos

El trabajo se paga no solo pensando en lo que dice la ley sino en lo que sabe hacer la persona, encontramos que el salario más alto que ganan las empleadas domésticas está entre \$4.200 a \$5.000; la mayoría expresó que es un salario muy bajo teniendo en cuenta el alto costo de la vida, porque no les alcanza para pagar arriendo, vestirse, comer y darle estudio a los hijos, pero tenían que aceptarlo por la situación de desempleo que vive el país, y porque al me-

nos le garantizan la supervivencia.

2.7.2.9 Descansos

Tenemos que para la trabajadora interna la ley establece el derecho al día entero en domingos y festivos ya sean patrios o religiosos, pero si vemos en la entrevista encontramos que ésta ley no se cumple porque el 16% (8) nunca sale domingos ni festivos el 30% (15) sale los domingos; el 8% (4) sabados y domingos; 14% (7) tienen libres domingos y festivos; el 2% (1) tienen salidos sabado, domingos y feriados el 78% (39) tienen salido cada 15 días; y el 252% (126) no dieron datos.

Teniendo en cuenta estos datos vemos que las trabajadoras del servicio doméstico tienen salida cada 15 días y en algunos casos como muchas, lo manifestaron después de las doce del día y de haber hecho gran parte de los oficios.

Si se llega un arreglo, la empleada interna puede trabajar el domingo y festivo y la patrona debe pagarlo doble o dar un día de descanso compensativo entre semana.

Como podemos observar la situación de la mujer trabajadora del servicio doméstico, en los países antes analizados no varía en cuanto; trato, salario, jornada de trabajo, nega-

ción de los descansos en domingos y feriados, discriminación social reflejada en cuanto se encuentran en la escala más baja del status social.

Se puede palpar un leve avance en algunos países, en cuanto a que se han organizado en sindicatos y las han afiliado al seguro social, pero en términos generales la situación no ha cambiado mucho.

Hay que recalcar también que la situación empleada-patrona es una relación de poder entre mujeres, la empleada amortigua las fricciones de la pareja, actuando así como una válvula de escape para la patrona, frente a su propia impotencia, como ser oprimida en una sociedad patriarcal.

La patrona por el hecho de pagar a una empleada, puede contar con un poder limitado y la ilusión de ser liberada, sin embargo, hay que tener en cuenta que, en la sociedad en que vivimos se le asigna el trabajo doméstico a la mujer como característica sexual secundaria; la empleada es identificada totalmente con este trabajo invisible despreciado y negado a toda valor socio-económico.

La patrona internaliza estos valores al oprimir a otra mujer; cuando menosprecia a la empleada doméstica o al trabajo que ésta realiza, implica menospreciarse así misma.

En última instancia se considera el trabajo doméstico responsabilidad de la madre-esposa, y en ausencia de la empleada doméstica le corresponde a ella realizarlo, remunerado por amor y no por dinero.

3. PROBLEMAS MAS GRAVES POR LOS QUE ATRAVIESAN LAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMESTICO

El tema a tratar en este capítulo es la concepción que se tiene de la mujer que trabaja en el servicio doméstico.

La patrona concibe a la mujer que trabaja en su casa como un ser inferior, esto debido a la tradición histórica de sometimiento y de servidumbre que expresa, que es natural y normal que una persona este a disposición de otra para prestarle todas sus fuerzas al simple mantenimiento de necesidades primarias que en países civilizados e industrializados son asumidos por el individuo, sea hombre o mujer y resueltas por sí mismo, como por ejemplo los españoles llegaron y colonizaron a estas tierras se apoderaron de las habitantes como algo de su propiedad.

En los albores del siglo XXI podemos observar aún rasgos de esclavismos manifestado éste en el tratamiento que le da la patrona a su empleada.

Tenemos entonces que:

3.1 RELACION PATRONO - EMPLEADA

La relación o tratamiento existente entre patrona y empleada consiste más que todo en un problema de forma y lugar dentro de la casa, la patrona es la "señora", la "sirvienta", lo que se cuestiona es el uso del vocativo cuando de referirse a la empleada se trata.

El lugar de la vivienda que ocupa ésta se le conoce como cuarto de servicio, situado casi siempre al lado de la cocina, otras veces en el patio, y en la mayoría de los casos es el cuarto de la casa donde guardan todos los objetos inservibles de la casa, en muy pocas ocasiones se encuentran un cuarto decente que posea las condiciones higiénicas donde un ser humano pueda vivir como por ejemplo una buena cama, un abanico, un radio o un televisor.

3.1.1 Uniforme de Trabajo

Aclaran que este es usado por la empleada como una cuestión de higiene, en lo que respecta al tratamiento de la empleada con los niños, pero se enfatiza su sentido discriminatorio al obligarlas a usarlo fuera de sus hogares,

como cuando la empleada tiene que salir a llevar a pasear a los perros, a los niños al parque o a una fiesta, al supermercado, esto con el único propósito de señalar cual es el lugar que ocupa dentro de la casa.

3.1.2 Alimentación

En lo referente a la alimentación, ésta se diferencia de un estrato social a otro, conocemos casos en que se compra para las empleadas de la casa, carne dura y hueso, mientras que los "señores" se alimentan con lo mejor que encuentran en el mercado.

Otro caso es el de los señores que salen un domingo a comer a un restaurante, prohibiéndole a la empleada tocar o comerse algo hasta tanto ellos no regresen, como también existen muy pocos casos, en lo que la empleada como los mismos alimentos que consume todos los miembros de la casa.

3.1.3 Libertad de Expresión

A la empleada se les prohíbe opinar sobre los asuntos de la casa, ella debe oír y calar algo así sea referente a las cosas que a ella le conciernen no se le está permitido siempre y cuando la patrona no se lo autorice.

La patrona cuando necesita dar una orden a su empleada casi siempre lo hace en forma de gritos e insultos incluso en presencia de sus amistades, siendo éste uno de los problemas que las empleadas manifiestan ser el más humillante y vergonzante y muchas veces hasta se ven obligadas a retirarse del trabajo, aún cuando lo necesiten, porque como muchas dicen "necesito el trabajo pero ni en mi casa me gritan para yo venir a aguantar gritos a la patrona".

También podemos decir, que a la empleada se les tiene prohibido aceptar visitas en la casa, y por lo tanto se ven obligadas atender a sus visitas en el quicio de la puerta, en las escaleras del edificio o en las esquinas de las cuadra.

3.1.4 Coerción de libertades religiosas, políticas, gremiales y socio-culturales

La empleada del servicio doméstico que laboran en una casa donde profesan una religión distinta a la católica los patrones las obligan a asistir con ellos a los cultos, con el riesgo de que si no lo hacen serán despedidas.

En lo político, cuando nos encontramos en épocas de elecciones a las empleadas se les exige votar por un determinado candidato, además de que debe recoger todos los votos

de su familia.

Si por alguna casualidad la patrona llegare a enterarse de que su empleada asiste a reuniones en donde se encuentra con compañeras del mismo gremio, ya sea para tener charlas informales o para recibir capacitación sobre sus derechos, esta es despedida.

En lo referente a lo socio-cultural da la sensación de que la patrona asume de que su empleada no necesita de un rato de esparcimiento porque piensa que la empleada no se cansa, mientras ellas si la salen a jugar a las cartas, al bingo, etc.

3.2 ABUSOS SEXUALES

Además de los mencionados anteriormente las domésticas son objeto de abusos sexuales, los patronos las violan, creyéndose con el derecho de disponer libremente de su cuerpo.

Muchas domésticas han pasado por la experiencia en donde las propias patronas las obligan a servirles de descargo sexual a los hijos que quieren proteger de los riesgos de la calle. Casi siempre que la doméstica se niega a servir con sus carnes a los hombres de la casa, estos la indisponen con la patrona para que las despidan. Los pretext-

tos son: que es muy puerca, replicona y grosera.

Otros de los muchos casos son el maltrato físico, a la empleada se le abofetea, se le golpea con palos y objetos, se le quema con la plancha y ellas por necesidad tienen que aguantarse, en algunas ocasiones cuando el caso es muy grave reportan este a la oficina del trabajo; la empleada no tiene derecho a enfermarse ni a salir embarazada en cualquiera de los dos casos la patrona se hace la indiferente, cuando se entera que ésta está embarazada la salida más fácil que le queda es despedirla acusándola de robo y entablado una denuncia a la inspección más cercana para así deshacerse de sus obligaciones de prestaciones sociales.

3.3. DESCONOCIMIENTO DE LOS DIAS LIBRE Y FERIADOS

La Ley obliga a la patrona a darle a su empleada todos los domingos libres y feriados desde por la mañana, pero ya sea por desconocimiento o porque necesita de sus servicios en estos días, la patrona le dá permiso a la empleada un domingo cada 15 días a partir de las dos de la tarde después de haber realizado todas sus labores. El día festivo no se le reconoce.

Cuando la empleada falta un domingo o un feriado porque

ella conoce que ese es su derecho, cuando regresa al trabajo, la patrona la despide injustamente diciéndole: "no la necesito más" expresión perfecta del significado de la empleada en la familiar, es un objeto del cual se puede prescindir en cualquier momento.

3.4 JORNADA INHUMANA DE TRABAJO

La empleada doméstica no tiene una jornada de trabajo, de ocho horas como cualquier trabajador. Estas son inhumanas, pasan de 16 horas, la patrona se siente con el derecho de llamar a su empleada a cualquier hora de la noche para que la atienda o cuando se realizan fiestas en sus casas, éstas deben permanecer en ella hasta tanto no se haya ido el último invitado, y si es posible se pide dejar en orden la casa.

4. ASPECTOS SOCIO-LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMESTICO

Para el desarrollo de éste capítulo se hace necesario constatar la situación bajo la cual se vinculan laboralmente las trabajadoras del servicio doméstico en sus dos formas o modalidades.

De ella se desprende una serie de costumbres implementadas en nuestro medio que contravienen las normas laborales, ya sea porque son desconocidas por parte de trabajadoras y patronas; por las condiciones precarias en que se presta el servicio doméstico; o por la subvaloración social que implica la labor realizada por este gremio.

Este capítulo está compuesto de tres partes:

- Noción del servicio doméstico tomando en cuenta los escasos pronunciamientos del Código Sustantivo del Trabajo.
 - Se analizan la forma en que toman vigencia las normas
-

relativas al contrato de trabajo y la relación de trabajo tratando de ubicar los caracteres especiales que reviste esta forma de prestación de servicio.

- Se discuten los argumentos fundamentales planteados por exptaronos o algunos abogados, para negar el pago de los derechos prestacionales de las trabajadoras

4.1 NOCION

El vocablo doméstico, proviene de la palabra Domus que significa casa; de manera que doméstico es aquel perteneciente o relacionado con la casa o el hogar.

Cuando se aplica el término doméstico al trabajador nos estamos refiriendo a la persona o personas que presta sus servicios laborales en las casas de habitación al servicio de una persona o grupo de personas, generalmente componente de una familia.

En nuestro ordenamiento, las labores que cumplen tales trabajadoras no se encuentran definidas y sólo se mencionan en normas de expresión que trataremos posteriormente.

Ha sido la doctrina la que se ha encargado de definir quienes pueden denominarse trabajadoras del servicio doméstico

El doctor Francisco Yesid Triana, dice al respecto:

Trabajadora del servicio doméstico es aquel que presta sus servicios a una persona física o a una familia ejecutando labores de aseo, jardinería, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños, etc.

No son del servicio doméstico las que ejecutan las labores mencionadas dentro de una empresa, Club Social o establecimiento comercial, colegio, hacienda, etc., o , en general unidad de explotación económica aunque sea empresa sin ánimo de lucro¹⁶

La jurisdicción colombiana ha esbozado de una manera general, qué puede entenderse como servicio doméstico. Sobre el particular, dice la Corte:

"Las trabajadoras de un Club Social no lo son del servicio doméstico. Este tratamiento está reservado a los que sirven en un hogar o casa de familia"¹⁷

La denominación de trabajadoras del servicio doméstico se refiere únicamente a aquellos que prestan sus servicios a un lugar o casa de familia, pero en forma alguna puede hacerse extensivo ese concepto a quienes trabajan en un hotel que constituye una empresa, es decir, una unidad de explotación económica.¹⁸

¹⁶Régimen Laboral Colombiano. Legislación económica. Envío No.133, Marzo- Junio de 1982. Bogotá, p.77.

¹⁷Corte Suprema de Justicia. Casación 5 de Febrero de 1954 .
Revista Derecho del Trabajo. Vo.XIX. Número 109-111
p.104.

¹⁸Corte Suprema de Justicia. Casación 28 de Junio de 1963.
Revista Derecho del Trabajo. Vol.XXVIII, No.223-224.p.3

... Si bien es cierto que ninguna persona que preste servicios a una empresa puede ser calificada como trabajadora del servicio doméstico, es igualmente evidente que no se puede otorgar esa calificación en sentido contrario a quienes lo prestan a patronos o a entidades o establecimientos que no tengan carácter empresarial. Así los trabajadores de un Club Social, como tantas veces lo ha dicho la jurisprudencia, no lo son del servicio doméstico, como tampoco lo son quienes trabajan en un hotel que constituye una empresa. La denominación de trabajadoras del servicio doméstico se refiere únicamente a aquellas que prestan sus servicios en un hogar o casa de familia¹⁹

El lugar donde se presta el servicio doméstico debe ser una casa de familia, entendida esta en un sentido restringido como el "grupo social de padres e hijos que forman la comunidad doméstica"²⁰, puede ser también en un hogar entendido como aquel lugar donde reside una o varias personas, sin ningún vínculo con ámbitos domésticos. Por tanto quienes realizan labores de aseo, limpieza, preparación de alimentos y otras análogas para empresas, establecimientos, entidades sociales con o sin ánimo de lucro, no son trabajadoras del servicio doméstico al no prestar sus servicios para un hogar o casa de familia.

En los contratos con las trabajadoras del servicio doméstico la parte patronal del mismo puede ser individual, en cuanto

¹⁹ Corte Suprema de Justicia. Sentencia de Mayo 24 de 1976, 5 años de Jurisprudencia, 1972-1976. Legis. 1977.p.389

²⁰ VALENCIA ZEA, Arturo. Derecho Civil de Familia. Tomo V. Temis. Bogotá, 1978 p.4.

En los contratos con las trabajadoras del servicio doméstico, la parte patronal del mismo puede ser individual, en cuanto único patrono o colectivo familia ya que a pesar de ser el ama de casa quien contrata al servicio, es pago por el dueño de casa y recibe las órdenes de todos los integrantes de la familia.

4.2 CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO

Tradicionalmente la forma de contratación de las trabajadoras del servicio doméstico ha sido verbal, acuerdo de voluntades no reconocidas por las partes como acto jurídico generador de derechos y obligaciones.

La razón de este desconocimiento del contrato verbal, radica en que para el común de la gente, contrato como compromiso y acuerdo es lo que figura por escrito.

Como se mencionaba anteriormente la ley prevee el acuerdo que deberá existir entre trabajador y patrono, respecto a los elementos mínimos del contrato verbal de trabajo²¹

Este acuerdo para trabajar en una casa, el sueldo que se

²¹C.F.R.. Artículo 38 del Código Sustantivo de Trabajo.

va a ganar, el trabajo que va a realizar, las salidas en domingos y festivos; la forma de pago diario, este contrato tiene validez legal tanto para la empleada interna como la que trabaja por días, estas últimas son las que más problemas encuentran, porque la mayoría de las patronas desconocen que ellas tienen también los mismos derechos que las empleadas internas.

Tanto el contrato verbal como el escrito valen igual pero la ventaja del contrato por escrito es que sirva para probar lo acordado.

La empleada al realizar un contrato escrito debe estar segura de lo que dice el papel antes de afirmar, si durante el contrato se cambia el arreglo, se debe reformar el contrato por escrito. Por ejemplo: si se aumenta el salario o sea cambian los días de trabajo.

Algunas empleadas prefieren el contrato verbal cuando no saben leer ni escribir, en el contrato escrito debe incluirse además el nombre de la patrona y de la empleada, la fecha de ingresos y los días, debe ir firmado por la patrona y por la empleada, además el número de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad es menor de edad, cada una debe quedarse con una copia de dicho contrato.

4.3 PERIODO DE PRUEBA

El artículo 67 del C.S.T. define el período de prueba como la prueba inicial del contrato de trabajo durante la cual las partes constatan la conveniencia o no de continuar con el contrato.

Para la empleada del servicio doméstico el período de prueba son los primeros 15 días de trabajo y sirve para que tanto la trabajadora como la patrona tengan la posibilidad de apreciar la conveniencia de éste. Durante esos 15 días la patrona o la trabajadora pueden dar por terminado el contrato, si pasados los 15 días se continúa en el trabajo el contrato queda en firme.

La trabajadora interna debe contar 15 días desde el día en que empieza a trabajar para saber cuando se acaba su período de prueba. En cualquier circunstancia el contrato puede darse por finalizado dentro de este término, sin que sea necesario dar el preaviso por la ley; no obstante todos los trabajadores tendrán derecho al pago de las prestaciones sociales a que da lugar, según consagra el artículo 80 del C.S.T. en sus dos numerales para todos los trabajadores.

Este período de prueba de 15 días para las trabajadoras domésticas se encuentran en el numeral 2 del artículo 77 del C.S.T.

No se presta con tan evidente claridad la aplicación de las normas correspondientes cuando analiza la situación de la trabajadora que labora por día. Así, si una trabajadora labora un día a la semana estará en período de prueba durante los primeros días calendarios, lo que corresponde a dos días de trabajo efectivo. No podría interpretarse de otra forma la norma laboral ya que de ser así, significaría que las trabajadoras por día que laboran un día a la semana, tendrían un período de prueba por tres meses ocho días, sobrepasando el período de dos meses máximo admitido por el código sustantivo del trabajo.

De esta manera puede afirmarse que el período de prueba para las trabajadoras que laboran por día se cumple durante los primeros días calendario.

Podemos decir que en tanto el contrato queda en firme empiezan una serie de derechos y obligaciones para la patrona como para la empleada, que ambas partes tienen que cumplir.

4.4 JORNADA DE TRABAJO

Las normas laborales entienden por jornada de trabajo aquella que puede ser acordada por las partes, sin que sobrepase la jornada máxima legal; si bien se está destacando la autonomía de las partes para la fijación de la jornada, a la vez que se está protegiendo los derechos del trabajador al estipular que

este acuerdo no puede sobrepasar la jornada máxima impuesta por la ley.

La jornada máxima legal es de ocho horas diarias ó 48 semanales ordenadas en el artículo 161 del Código Sustantivo del trabajo, y se fundamenta en la consideración de factores fisiológicos de todo trabajador, que exigen de un descanso para la reposición de su capacidad física y mental, garantías de un mayor rendimiento laboral diario.

Sin embargo la norma sustantiva consagra excepciones a la regulación de la jornada máxima para aquellas actividades consideradas por el gobierno como insolubles y peligrosas, para los menores de edad.

En otro sentido excluyendo algunos trabajadores de la jornada máxima. Para efecto de este trabajo es importante discriminar cuáles trabajadores se encuentran en esta categoría.

Conforme el artículo 162 del C.S.T. comprobamos que las trabajadoras del servicio doméstico urbano y rural, junto con el personal de dirección, manejo y confianza y aquellos que ejecuten laborales discontinuos o intermitentes y los de simple vigilancia están excluidos de la jornada máxima legal del artículo 161 del C.S.T.

La primera categoría de trabajadores podría encontrarse ex-

ceptuada debido a la especial calidad que tienen, por hacer parte de la jerarquía patronal, se entiende que al estar excluidos de la jornada máxima, deberán laborar lo que se considere necesario a fin de cumplir con la labor encomendada. La segunda categoría trata a los trabajadores que ejecutan labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residen en el lugar de trabajo y tercero, el servicio doméstico rural urbano.

La razón jurídica para excluir a estas últimas trabajadoras se podía apoyar en el concepto de la permanente disponibilidad que deben tener las trabajadoras domésticas por el hecho de vivir en el mismo lugar donde presta el servicio. También podría tomar base en su consideración como integrantes de la familia entendiéndose que su trabajo no reporta un beneficio económico sino simplemente un bienestar familiar.

González Charry afirma que:

"Esta clase de servicios sigue siendo considerados por la legislación del trabajo, como elemento integrante imponen obligaciones de asalariados, tales como reglamentos, etc, y no los ha considerado la legislación colombiana en condiciones jurídicas de igualdad respecto a los demás trabajadores"²²

²² GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo, Temis, Bogotá, 1974, p. 402.

El efecto de la norma de excepciones de la jornada máxima para las trabajadoras del servicio doméstico, ha tenido resultados que repercuten negativamente en su condición como persona.

En el caso de las trabajadoras internas, podemos afirmar sin temor a equivocarnos que la mayor parte de ellas trabajan hasta 15 horas al día y más, esto es de seis (6 a.m.) hasta las nueve (9 p.m.) descansando solamente dentro de los horarios de comida, una vez ha sido atendido la familia.

Estas opresiones nos muestran cómo el dejar a la buena voluntad de los patrones la regulación de la jornada ordinaria produce resultados como el que estamos analizando, es inconcebible que la mayor parte de las trabajadoras internas puedan llegar a laborar altas jornadas diarias, sin que risiquiera se conceda el descanso dominical remunerado de forma obligatoria, como lo es para el común de los trabajadores.

Afirma una trabajadora interna de 32 años:

Bueno, un día: yo me levanto a las seis de la mañana, me arreglo, alisto los chismes para el desayuno de los señores, sirvo el desayuno, prácticamente a eso de las nueve de la mañana, como ya uno está desocupado del desayuno, entonces comienzo a arreglar la casa, termino a las 12 o 12 y 30 porque es un poquito grande y después de que termino de arreglar la casa, arreglo la mesa para el almuerzo, la fruta y se sirve el almuerzo a la 1:30, y por la tarde hay variaciones de oficios: un día planchar, un día lim-

pio vidrios, tengo que limpiar la vajilla de plata, así, sucesivamente, o lavar el piso, se sirve la comida de 7 a 8 de la noche y eso terminando hasta que se arregla la cocina, termina uno por ahí a las 10:30 de la noche.*

El argumento explicativo de esta situación quedan algunos patrones, consiste en afirmar que las trabajadoras internas por el hecho de vivir en la casa de familia, organizan el trabajo del día a su acomodo, de forma que con ello podría gozar el descanso diario que desean (expresión recogida varias veces durante entrevistas con patrones, en desarrollo de la asesoría de ACEP B/quilla).

Vale la pena cuestionar hasta donde la trabajadora tiene facultades para decidir la cantidad de trabajo y el tipo de éste que realizará durante el día. Si tenemos en cuenta que labores como elaborar y servir los alimentos guardan un régimen de horario específico, el tiempo para realizar entre o después de aquellos, por otro lado, la forma y el momento en que deben realizarse si se ha explicado durante el primer tiempo de la ejecución del contrato.

Para el caso de las trabajadoras por días no se puede afirmar que estén excludas de la regulación de la jornada máxima legal.

*Entrevista realizada a las trabajadoras de Servicio Doméstico.

Estas trabajadoras no se encuentran incluidas en la excepción consagrada en el art. 102 de C.S.T, para esta jornada legal, ya que además de no ser mencionadas expresamente, el art. 1º que pretende excluir aquellas trabajadoras del servicio doméstico que por residir al interior del lugar donde prestan el servicio se consideraran como integrantes de la familia.

Yendo más allá en la fundamentación legal, se entenderá que todos aquellos trabajadores residentes en el sitio de trabajo deben prestar sus servicios en el momento en que se requiere. Así dado que los trabajadores por día no cumplen este requisito, no estaría exceptuada de esta reglamentación, esto significa que gozan de derecho a la protección de una jornada limitada a ocho horas y al pago de esta.

Sin embargo, muchas de estas trabajadoras además de laborar las ocho horas en la casa de familia donde es empleada, deben llegar a su propia casa a realizar el trabajo doméstico.

Veamos como ejemplo un testimonio de una trabajadora por días con 45 años de edad.

Yo cuando llego (antes de las 8:00 am. salgo a trabajar a las 6:00p.m.) a veces no se han desayunado entonces les hago el desayuno, mientras tanto lavo la loza del día anterior de la comida de ellos.. apenas la señora se va, yo arreglo todo el apartamento y me vengo a enjabonar la ropa que sea para

hechar a la lavadora y poner a hacer el almuerzo y lavar el baño.*

Otras trabajadora por días comentó: Trabajo de lunes a sábado o sea que trabajo todos los días porque el domingo me toca en la casa.

P : O sea que usted no tiene descanso ningún día de la semana?

R : Ningún día

Esta situación de las trabajadoras por días, en cualquier circunstancia; implica mayor recargo de trabajo por cuanto cumple funciones como empleada y en su propia casa. En algunas ocasiones, especialmente para aquellas que laboran un día a la semana la carga de trabajo a realizar en esa jornada, se torna muy pesada al tener que efectuar en un solo día las tareas que deberían realizar a lo largo de la semana.

Este panorama nos permite concluir que si bien la situación de estas trabajadoras es muy gravosa en cuanto a la cantidad de trabajo que debe realizar en la jornada, esta forma carácter muy especiales en el caso de las trabajadoras internas ya que la excepción a la jornada máxima de trabajo, las somete a arduos recargos de trabajo sin solución de continuidad.

Aunque no deban atender obligaciones familiares, en la mayo-

*Entrevista realizada a las trabajadoras domésticas.

ría de los casos, se ven limitadas en la posibilidad de salir del lugar de trabajo, para quehaceres personales, en cualquier parte del día o de la noche .

Es común encontrar en trabajadores jóvenes su inconformidad por no poder estudiar, ni tener acceso a recreación o a otras forma de esparcimiento personal, menos aún el desarrollo de amistades. Su mundo está restringido a la familia y a la ocasionalidad de un domingo cada 15, como se acostumbra. Acaso el legislador al crear las normas se olvidó que las trabajadoras domésticas son seres humanos y se cansan?

4.5 DURACION DEL CONTRATO

Es característica de los contratos de trabajo verbales que su duración sea a término indefinido, ya que la ley prevé que los contratos a términos fijos deberán pactarse por escrito.

De allí se deduce que siendo costumbre la contratación verbal de las trabajadoras del servicio doméstico, los contratos son indefinidos, salvo estipulación escrita en contrario.

A pesar de no existir acuerdo claro sobre algunos de los elementos descritos, no por ello se desvirtúa la existencia de un contrato verbal de trabajo. "Si al celebrarse un contrato verbal no se acuerda, por omisiones o por cualquier otro motivo, la cuantía y forma de remuneración, no por ello la

prestación del servicio deja de tener validez jurídica.²³

Con base en las debidas pruebas de supuestos fácticos que rodearon la relación de trabajo se podría obtener la aplicación de la presunción legal del artículo 24 del C.S.T.

A lo que se refiere a la forma de remuneración y período de pago; en el caso del servicio doméstico interno, es común que se acuerde una remuneración mensual en dinero por debajo del salario mínimo y una parte en especie sea sin mencionar el porcentaje que este último constituye.

En el caso de la trabajadora por día comunmente se acuerda un monto de dinero para ser pagado diariamente, o semanalmente cuando labora para la misma patrona seis días a la semana. General del artículo 24 del C.S.T.

Analizando la forma de contratación que impresa es necesario determinar cual es la naturaleza de la relación laboral entre las partes; el vínculo que se establece entre las trabajadoras del servicio doméstico y sus patronos, denota los caracteres exigidos por el C.S.T. que hacen posible hablar de una relación personal de trabajo.

²³CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia del 16 de marzo de 1962, Gaceta Judicial XCVIII, p. 602..

Y es así como es innegable que todas aquellas labores que estas trabajadoras desarrollan, hacen parte del trabajo doméstico necesario en el hogar, e implican una prestación personal de un servicio; lavar ropa, cocinar, planchar, arreglar casa, cuidar niños, son actividades esencialmente iguales para las trabajadoras internas o residentes y para las que son a domicilio o por días.

En algunos casos, y dependiendo una división del trabajo con la patrona, ama de casa en aquellos casos donde ésta no trabaja, o no se cuenta con los medios económicos para contratar una trabajadora residente.

Pero en cualquiera de estas situaciones sigue primando la actividad personal de la trabajadora en una casa de familia. Esta prestación personal se amplía en aquellos en los que la trabajadora tiene a su cuidado un menor de edad que viva con ella en la casa de familia, o deba llevarlo al sitio de trabajo la familia entiende que estas dos personas son un sólo individuo que presta un servicio en el hogar, y que el tercero ayuda a la trabajadora en la realización de las labores asignadas por la patrona.

Por otra parte las trabajadoras por día pueden laborar en varias casas produciéndose el fenómeno de la coexistencia de contratos definida por el C.S.T, art. 26; se entiende que el

servicio prestado personalmente en cada una de ellas constituye un contrato independiente de los otros y dan lugar a coexistencia de derechos.

Estas circunstancias están permitidas por la norma laboral, salvo pacto de exclusividad. En este tipo de labores, toma vigencia no sólo la subordinación jurídica y económica de que habla la doctrina y la jurisprudencia, si no también una subordinación personal especial generada en las relaciones efectivas e ideológicas que se crean por la forma específica en que se presta el servicio doméstico.

De acuerdo con la clasificación de las trabajadoras del servicio doméstico ya planteada encontramos que las trabajadoras internas son las que viven en el lugar de prestación del servicio. Por esta circunstancia la forma en que se presta la labor toma caracteres de permanencia haciendo posible su exigencia en cualquier momento, afectando las horas de descanso que requiere cualquier ser humano.

A través de un interesante análisis acerca de las condiciones de vida y trabajo de las empleadas del servicio doméstico en la Costa Atlántica, con la colaboración de ACEP (Asociación Colombiana para el Estudio de la Población) se recogieron 200 entrevistas con trabajadoras del servicio doméstico, de las cuales se reseñan algunos apartes que nos ilustran las duras

jornadas que deben laborar éstas trabajadoras, debido a la inconciencia de algunos patronos.

- Empleadas Internas:

P: Cuántas horas trabajas en el día?

R: Yo me levanto a la 6:30 am pasaditas

P: A qué hora se acuesta?

R: Según si por ejemplo en días de fiesta hay una comida me acuesto tardísimo... me desocupo a la una de la mañana, o sea una jornada de 19 horas..."

- Empleadas Interna:

P: Cuántas horas trabaja al día?

R: Pues yo empiezo a trabajar a las 6:00 am hasta las 9 de la noche.*

Desde el momento en que se reproduce el acuerdo contractual con las trabajadoras residentes o internas el patrono pone de presente cuáles serán las labores y la forma en que se han de realizar; hora en que comienzan, el lugar donde debe alojarse régimen de salidas dominicales, comportamiento social

* Entrevista realizadas a las trabajadoras del servicio doméstico ACEP Regional, B/quilla.

que ha de observarse en el interior del hogar como la forma de servir, sitios a los que pueda tener acceso, solicitud de permisos para utilizar los servicios de la casa para recibir visitas familiares o no.

En algunas ocasiones se ve sometida a aceptar un bajo salario en dinero debido a las prerrogativas o expectativas que se espera otorgarán los patronos, como buena alimentación, un lugar donde vivir, posibilidad de obtener ropa, bonificaciones seguridad de encontrarse en un hogar que pasará a ser su respaldo económico y afectivo en la ciudad, y trato como integrante de una familia.

Las condiciones de trabajo llevan a que las labores se ejecuten en un total aislamiento del mundo exterior, produciéndose una situación de subordinación o dependencia sin precedentes. La trabajadora deberá estar en todo momento para recibir las órdenes de los patronos y ejecutarlas en el menor tiempo posible; de su desarrollo personal afectivo y social se ve restringido a un día a la semana los domingos en aquellos casos en que se conoce por las partes del derecho a descanso dominical de que gozan las trabajadoras.

Confrontemos estas apreciaciones con lo vivido por una trabajadora por días.

P : Qué piensa del trabajo del servicio doméstico?

R: Yo me aburro por que uno no tiene la misma libertad, no se me facilitaban los permisos porque no me los daban, ni el día domingo, ni nada.

P: Usted trabaja interna?

R: Si, pero me aburría vivía aburrida porque era sola*

Con estas condiciones nos aproximamos a partir de la realidad no sólo al concepto subordinación o dependencia de que habla la norma laboral, sino también al entendimiento errado en la ejecución de estos contratos. Dice la Corte Suprema de Justicia: "la subordinación a que está sometido el trabajador no significa que pueda ser lesionado en su honor, dignidad, seguridad y derechos mínimos."²⁴

En algunas situaciones las relaciones que se generan a partir de: indebido entendimiento de la subordinación o dependencia toma características de servidumbre o relación amo-esclavo, que a pesar de no guardar concordancia alguna con el objeto del derecho laboral coexiste en cuanto se legitiman, mediante un régimen en especial para los denominados trabajadores domésticos impreciso y disperso a través del C.S.T. restringiendo sus derechos con relación a los demás trabajadores.

Las trabajadoras denominadas por días comparte con la resi-

*Entrevistas realizada a trabajadoras del servicio doméstico.

²⁴ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia de sep. 23 de 1977 en C.S.T. Legislación económica S.A. envío 129, feb-jun, 1981.

dente la subordinación personal mencionada anteriormente, con características específicas en cuanto que no produce (tiempo y espacio), durante 24 horas al día o 144 horas a la semana en el sitio donde se presta el servicio. Por esta razón, algunas trabajadoras prefieren trabajar por días.

- Empleadas por días

P: Usted nos contaba que prefiere trabajar por día, que trabajar interna, porqué?

R: Por la sencilla razón, eso es un abuso, porque por ejemplo de uno son las ocho horas, y entonces que llegó fulanita, que llegó perenceja, que hay que preparar un tinto, que la comida hay que agrandarla, que la señora salió de paseo que el señor no está, que estas que las otras y que no vengo sino a tales horas, entonces uno ya de ahí se le pasan las ocho horas. Entonces una a levantarse a calentar la comida, que abrir el garaje, que dele pa'quí, que dele pa'llá; entonces eso es un abuso de la patrona. Entonces uno mejor dicho lo único que trabaja en adelante sin pagar son los buses. Entonces tiene uno que quedarse callado la boca y trabajar más de la cuenta. Entonces a uno no le reconocen eso.

Lo que determina la forma especial en que se produce la subva-

* Entrevista realizada a las trabajadoras del servicio doméstico.

loración personal de las trabajadoras "por días", es efectuar labores domésticas subvaloradas socialmente, en especial cuando son desempeñadas por personas extrañas al hogar.

La continua subvaloración, dependencia para efectos de los derechos de estas trabajadoras, ha de entenderse con relación a la jornada de trabajo que las partes acuerde. Hipóticamente una trabajadora puede ser contratada para laborar por días a la semana, durante ocho horas diarias. Si tal es su jornada de trabajo, es dentro de ella que se manifiesta la continuada subordinación o dependencia.

Durante la jornada acordada, la trabajadora del servicio doméstico, ejecuta la labor sometiéndose a las disposiciones u órdenes en cuanto a la forma, cantidad y utilización de los elementos de trabajo, suministrados por la patrona. En cada hogar o familia las labores se realizan de acuerdo con las costumbres de vida de sus integrantes, lo que significa para la trabajadora un aprendizaje de la forma en que se le exige que preste el servicio.

En resumen, es innegable que las trabajadoras del servicio doméstico prestan su servicio bajo continuada subordinación o dependencia, tomando caracteres especiales en cuanto se realiza esta labor; encuentran así vigencia actual las relaciones de subordinación personal o servidumbre, por encima aún de las jurídicas.

4.5.1 Inexistencia de Contrato Verbal de Trabajo

Otro argumento generalmente sustentado para negar el pago de prestaciones sociales a las trabajadoras del servicio doméstico "por días", es aquel, según el cual, al no haberse firmado contrato alguno no existiría contrato de trabajo.

Es común de la gente posee una conciencia práctica de la forma en que se podría adelantar una reclamación legal, siempre que se tenga una prueba por escrito. Así, para ellos al no haberse realizado un contrato de trabajo con su trabajadora, consideran que no existirían derechos alguno por parte de ella, de entablar una reclamación por el pago de acreencias laborales. A nuestro juicio, tales patronos están desconociendo el acuerdo verbal que se realizó y el principio objetivo y táctico de la prestación personal de un servicio, caracteres estos que dan autonomía y especialidad al derecho del trabajo.

4.6 SALARIO

En el art. 127 del Código Sustantivo del trabajo dice que se entiende por salario: "Constituye salario no solamente la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero y en especie y que implique retribuciones de servicios sea cualquiera la forma de denominación que se

adopte, como primas, sobre sueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario u horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre las ventas, comisiones o participaciones en utilidades".

Según definición legal, el salario estaría integrado por una remuneración fija constituida por aquella cantidad de pago que recibe el trabajador ordinariamente por su trabajo, y aquella parte extraordinaria integrada por items que si bien, pretende remunerar el servicio prestado, estas no tiene lugar de forma general para todos los trabajadores, ni se pagan habitualmente con el salario.

Del art. mencionado desprende a la vez que el salario puede ser pagado en dinero o en especie, este último entendido por el artículo 129, numeral 10. como alojamiento, alimentación o vestuario que es suministrado por el patrono al trabajador o su familia, y que hace parte de la remuneración inmediata, la cual no puede ser inferior a la remuneración mínima legal.

El Estado interviene para la fijación del salario mínimo, mediante acuerdo realizado por el Concejo Nacional del Salario compuesto por los estamentos patronales, obrero y gubernamental, quienes buscan la unificación de criterios que lleven al beneficio común.

Es así como por mandato legal puede establecerse un salario mínimo por debajo del cual no sería posible contratar. Se entiende entonces por salario mínimo aquel al cual tiene derecho todo trabajador a fin de satisfacer sus necesidades normales y las de su familia en lo material, moral y cultural.

Comúnmente se afirma que la trabajadora del servicio doméstico, no tiene derecho al salario mínimo; sin embargo, esta afirmación carece de fundamento jurídico por cuanto el título V de? C.S.T. no las excepciona en ningún aparte. No obstante, lo anterior podría tener alguna explicación con base en la interpretación de algunas normas del Código, en especial la que se refiere a la liquidación del auxilio de cesantía, restringida, para las trabajadoras del servicio doméstico, donde se computa únicamente lo que la trabajadora haya devengado en dinero. (Ver artículo 252 numeral 2).

Si tenemos en cuenta que una trabajadora interna puede devengar más de 50% de su salario, en especie, podemos afirmar como en ninguna situación la liquidación del auxilio de cesantía se realiza teniendo en cuenta el salario mínimo, sino lo devengado en dinero; lo que no significa que esté excluida del salario mínimo legal.

Así lo que la ley ha querido decir es que no se puede gravar a la familia en el pago del salario mínimo, más otra parte

en especie alojamiento y alimentación para la interna toda vez que el trabajo implica un mayor costo que es pagado con rentas de trabajo y no de capital, por no ser la familia una unidad de explotación económica.

Del análisis presentado se encuentran excluidas las trabajadoras "por días", ya que es mínima la parte del salario que reciben en especie. Es así como la alimentación que se reduce solamente al almuerzo es dada por la patrona, fuera del salario en dinero pactado.

En la práctica, las trabajadoras "por días" están exigiendo el pago del salario mínimo legal diario, al cual tienen derecho por no residir en la casa donde prentan el servicio.

A pesar de todas las consideraciones hechas acerca de la aplicación de éstas normas para el servicio doméstico, es necesario ampliar el marco de referencia, para dar paso a una interpretación de la especialidad del salario para estas trabajadoras.

Castro afirma, de manera general, en la fijación del salario de los trabajadores, intervienen consideraciones económicas acerca de la productividad, la jornada de trabajo, la canasta de bienes necesario para la subsistencia y la reproducción cotidiana de la fuerza de trabajo individual y familiar. Sin

embargo, muchos de éstos elementos se relativizan cuando se trata de establecer el salario del servicio doméstico.

Si tomamos en cuenta la productividad en este tipo de labores es evidente que de ella no resulta un buen final que vaya al mercado del servicio doméstico produce valores de uso, o servicios que son consumidos al interior de la familia. Por lo tanto, lo que el salario paga en estas actividades no es producto final, sino la permanente presencia y disponibilidad de la trabajadora para realizar las labores del hogar.

Similar análisis puede hacerse en lo que respecta a la jornada de trabajo. Para la fijación del salario de las trabajadoras del servicio doméstico internas, no se tiene en cuenta las horas trabajadas que como ya dijimos pueden llegar a ser excesivas sino la disponibilidad al servicio del patrono permanente al residir en el sitio donde presta el servicio.

Esta disponibilidad va más allá de la mera consideración de aquellas horas trabajadas, sino que envuelve una limitación espacial y psicológica de quien es consciente de estar en un sitio ajeno. El mundo del trabajo y el mundo personal, en estos casos, son uno mismo.

Hemos dicho, como en la fijación del salario teóricamente se tiene en cuenta también la garantía de la subsistencia del

trabajador y su familia, para el servicio doméstico podemos afirmar como se tiene en cuenta fundamentalmente su mantenimiento diario, lo que explica que las trabajadoras ganen más de la mitad de su salario en especie, pues se supone que con la familia tiene todo lo necesario, por lo que quedaría totalmente libre la parte recibida en dinero.

Analizando la parte que la trabajadora recibe en especie no se podría afirmar inequívocadamente que satisface las necesidades de la trabajadora, ya que además de variar en cantidad y calidad de acuerdo con el estrato social de la familia a que se sirva. Toma connotaciones especiales, cuando se convierte en una obligación legal que ésta tiene.

El análisis del salario en relación con la producción de la fuerza de trabajo, puede ser realizado desde dos perspectivas, como las planteadas por Castro. La primera tiene que ver con la reproducción de la fuerza de trabajo de la empleada doméstica residente y la segunda con la relación que se establece entre los bienes producidos por el servicio doméstico y la reproducción de la fuerza de trabajo en general o sea de la clase trabajadora.

El primer punto de vista se refiere al consumo individual de la trabajadora doméstica para reponer y garantizar su energía de trabajo. Sin embargo la reposición de la fuerza de trabajo

del servicio doméstico interno o residencial, aunque es necesario, no resulta imprescindible, ya que el Estado podría asumir la prestación de servicios colectivos reemplazando los servicios que en forma individualizada realiza la empleada doméstica.

El segundo punto de vista que relaciona la existencia del servicio doméstico con la producción de la fuerza de trabajo en general nos remite a plantearnos que en ausencia de servicios colectivos prestados por el Estado o por la empresa privada a precios bajos, el servicio doméstico constituye una necesidad para muchos hogares. De no existir éste, el salario pagado a las clases trabajadoras resultaría insuficiente para garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo del núcleo familiar.

Debemos insistir en este punto que la reproducción de la fuerza de trabajo no es un proceso que se efectúa a nivel individual sino a nivel familiar y desde esta óptica, el trabajo doméstico realizado ya sea en forma gratuita por el ama de casa o remunerado por el servicio doméstico, está garantizando que otros miembros de la familia puedan vender su fuerza de trabajo y aportar un ingreso monetario a la familia. "Al ser solucionado a nivel de la comunidad doméstica del problema de la reproducción de la fuerza de trabajo se está liberando al Estado y a la empresa privada de sus

obligaciones hacia el trabajador por aumentos salariales"²⁵

4.7 DESCANSOS REMUNERADOS

4.7.1 Domingos y feriados

El art.172 del C.S.T. contiene la norma general acerca del descanso dominical remunerado. "El patrón está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de 24 horas.

Esta norma tiene origen en las recomendaciones hechas por el tratado de Versalles donde se sugirió que las diversas legislaciones deberían acoger el descanso semanal necesario, el día domingo. El fundamento de la norma radica en el reconocimiento de tres hechos necesarios para todo trabajador como persona humana. González Charris lo ha recogido así:

a. Como un aspecto fisiológico"...en la necesidad de procurar al organismo una recuperación conveniente después de un número de jornadas continuas de trabajo"

b. Como un aspecto cultural"...en la aspiración de proporcionar a los asalariados una oportunidad a la semana para dedicarse a las labores instructivas, ar-

²⁵DIERKCZSENS, WEN. La reproducción de la fuerza de trabajo bajo el capitalismo. En Castro, García Mary. Migración Laboral Femenina en Colombia " Proyecto migraciones laborales, T.16, Bogotá, Octubre de 1980, p.17.

tísticas, de recreación, etc., que espiritualmente son indispensables al ser humano" y

c. Como un aspecto familiar"...encuentran justificación en la necesidad de que el trabajador hombre o mujer pueda disponer de un día íntegro para aquellas actividades relativas a la atención, cuidado y compañía de su familia."²⁶

Sin embargo, estos razonables fundamentos se contradicen con lo que acontece en la realidad. Si consideramos que en nuestro país, más de la mitad de los trabajadores, devengan el salario mínimo, el cual es apenas suficiente para satisfacer las mínimas necesidades del trabajador, impidiendo de manera categórica desarrollar las inquietudes culturales propias o de su familia y consecuentemente la situación integral de la vida familiar.

La norma laboral limita el derecho a la remuneración del descanso dominical de la siguiente manera:

- Para aquellos trabajadores que están obligados a laborar seis días a la semana faltaren al trabajo un día de ellos sin justa causa (accidente, enfermedad, calamidad doméstica, fuerza mayor) o sin que medie disposición o culpa del patron,y

²⁶Gonzalez CHARRY, Guillermo. Op.Cit., p.402.

- Para los trabajadores que reciban por ese día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

En estos casos desaparecería el derecho para el trabajador de recibir remuneración por el descanso dominical obligatorio y para el patrono la correlativa obligación a pagarlo. A la vez, se se establecen excepciones en otro sentido :

Por mandamiento legal, ningún trabajador podrá aceptar trabajo el día domingo, sin embargo, el artículo 175 del C.S.T. establece tres excepciones que permiten el trabajo el día domingo remunerando 100% sobre el salario ordinario dando al trabajador un descanso compensatorio. La primera de las actividades exceptuadas (artículo 175), hace relación a labores que por su naturaleza o por motivos técnicos no puedan interrumpirse, sin causar graves perjuicios a la economía nacional.

La segunda hace referencia a las actividades destinadas a satisfacer necesidades inaplazables como los servicios públicos, expendio y preparación de droga y alimentos. Esta excepción de servicios públicos hace referencia a aquellos que son prestados por entes públicos o privados y que cumplen una función social o colectividad.

La tercera excepción comprende a las trabajadoras del servicio doméstico y a los choferes particulares (familiares o de entidades o empresas particulares).

Excluyendo el servicio doméstico las demás actividades excepcionadas tendrían el carácter general de referirse a labores que constituyen un servicio público por la función que cumplen o a aquellas consideradas ininterrumpibles para no causar lesiones económicas; de esta forma se estaría tutelando un interés de la colectividad que justificación del Estado, para su benéfico cumplimiento.

Sin embargo, ninguno de éstos caracteres es común al servicio que prestan las trabajadoras del servicio doméstico. Hemos planteado reiteradamente como en las escasas referencias que realiza la doctrina y la jurisprudencia acerca de ellas, la familia no es considerada como una unidad de explotación económica, sino como una unidad social fundamental para el desarrollo de la sociedad. Así el trabajo realizado por estas trabajadoras estaría contribuyendo a la reproducción de la familia y por lo tanto estaría cumpliendo una función social y económica.

La garantía de tan alto propósito requiere que las trabajadoras que a él contribuyen gocen del descanso necesario para su correcto desempeño. No se puede pretender que quien

labora durante la semana sin jornada máxima, pueda a la vez continuar prestando este servicio, aún en aquel día en que como los demás trabajadores debiera disfrutar del descanso remunerado.

La norma laboral está aceptando la necesidad del descanso dominical remunerado para estas trabajadoras, en forma tal, que obliga su remuneración con el recargo debido o el disfrute de un día compensatorio remunerado. A pesar de que se excepciona de la norma legal en cuanto poder patronal para exigir la prestación del servicio, estos trabajadores no perderían el derecho al descanso remunerado, de la forma prevista legalmente.

Por otra parte la Corte Suprema de Justicia ha calificado a los trabajadores, del artículo 175 del C.S.T., como aquellos que realizan labor dominical en forma habitual, así: "A la luz, la doctrina y la jurisprudencia distinguen entre trabajo dominical y festivo excepcional y el habitual. El art. 180 del C.S.T. regula el primero y los arts. 180 y 185 del mismo; el segundo. Esta última clase, o sea, el que cumple habitual sin interrupción, de modo permanente, contempla las actividades a lo que se refiere los artículos 175-182 y 184". Se agrega que:

La legislación laboral entiende el concepto de habitualidad no desde el punto de vista del trabajador,

sino desde el punto de vista del trabajo, de suerte que si ese es habitual aquel queda en la obligación de prestar el servicio en los días de descanso legal obligatorio, en tanto que si es excepcional, goza de libertad para aceptar o no ocupación en ella salvo que se trate de fuerza de libertad para aceptar o no ocupación en ellos, salvo que se trate de fuerza mayor o caso fortuito"²⁷

Así las trabajadoras internas a pesar de laborar seis días a la semana tendrían derecho al descanso dominical remunerado limitado a las necesidades familiares. Las trabajadoras "por días" sólo tendrían el mismo derecho, en caso de laborar los seis días para el mismo patrono.

Basta agregar que además de excepcionar a las trabajadoras "por días" de la jornada máxima legal, lo están también del derecho a no aceptar el trabajo en días de descanso dominical.

Carece de fundamento socio-económico tal discriminación que ha abierto la posibilidad al abuso patronal de las capacidades físicas y mentales de estas trabajadoras.

4.7.2 Vacaciones anuales remuneradas

La jurisprudencia colombiana desarrolla la noción de vaca-

²⁷ Corte Suprema de Justicia, Sentencia, Mayo 6 de 1970. Gaceta Judicial. CXXXIV, p.504.

ciones remuneradas diciendo que:

Consiste en conceder al trabajador un período de tiempo durante el cual puede restaurar las fuerzas perdidas, renovar la capacidad de trabajo, después que haya prestado servicios por un lapso que la mayoría de las legislaciones optaron por recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y que ha sido fijado por un año.²⁸

Este derecho de los trabajadores surge de la consideración que se hace el legislador acerca de la necesidad de descanso que requiere todo trabajador después de haber laborado durante un año dentro de la vigencia de un contrato. Algunos doctrinantes plantean que existen serios estudios ilustrativos del desgaste físico que por obvias razones biológicas sufre el organismo humano debido a la realización de un trabajo.

Nuestro Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 186 consagra que todo trabajador que hubiere prestado su servicio durante un año tiene derecho a disfrutar 15 días hábiles de descanso remunerado. A la vez señala y amplía el lapso de vacaciones para aquellos trabajadores que laboran en establecimiento privado dedicados a la lucha contra la tuberculosis y en la aplicación de Rayos X.

²⁸Corte Suprema de Justicia, Casación. Febrero 21 de. 1947. Código del Trabajo. Tomo 2, p.22.

El derecho a disfrute de las vacaciones debe ser otorgado por el patrono durante el año siguiente a aquel en que se prestó el servicio, solamente transcurrido este segundo año las vacaciones se hacen exigibles.

La norma ha establecido como principio general que las vacaciones no pueden ser compensadas en dinero porque perjudican al trabajador al no tomar el descanso efectivo; sin embargo en algunos casos especiales en que se toma el perjuicio de la economía y la industria el Ministerio de trabajo y Seguridad Social podrá autorizar la compensación en dinero.

Plantea además, la norma que cuando un contrato de trabajo termina sin que éstas hallan sido disfrutadas habrá de darse paso a su compensación en dinero, por año cumplido de servicio y proporcional por fracción de año, siempre que este exceda a seis meses .

A la luz de estas normas, una situación es aquella que otorga el derecho al disfrute de las vacaciones, una vez laborando mínimo durante un año. Cuestión diferente es la excepción consagrada, mediante la cual se otorga el derecho al trabajador de recibir la compensación en dinero de las vacaciones que ya objetivamente no puede disfrutar por terminación del contrato. En cuanto al término estipulado para ad-

quirir este derecho han consagrado fundamentalmente dos interpretaciones a saber:

- Esta sostiene que si la regla general señala un año de trabajo para la obtención de vacaciones, sería necesario haber laborado este tiempo básico para obtener el derecho a la compensación de ese año, más el pago proporcional por la fracción de tiempo mayor de seis meses.

En nuestro país esta tesis se sostiene entre otras por González Charry.

- Esta interpretación considera que la compensación en dinero, de las vacaciones, tendría lugar aún para aquellos trabajadores que cumpliendo o no el año básico si laboraron por un término de seis meses o más consideramos que ésta segunda interpretación es más ajustada a los principios del derecho laboral y a la finalidad que busca cumplir el título VII del C.S.T., al prever que todo trabajador tendría derecho a descansos obligatorios y en algunos casos a su remuneración especial, ya que el bien titulado es el mantener estable las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.

Quien ha laborado un período superior a seis meses, ha prestado un servicio habitualmente con el correlativo desgaste

de fuerza que le permite plantearse una expectativa del descanso; de cualquiera manera la compensación proporcional en dinero de sus vacaciones sólo estaría aliviando, parcialmente tal expectativa ya que no cumplió el término legal para adquirir el derecho al disfrute

Retomando estos elementos generales, es necesario establecer cuál es su aplicabilidad en caso de las trabajadoras del servicio doméstico.

Para las trabajadoras internas estas normas tendrían plena aplicación, ya que prestan su servicio en forma similar a los demás trabajadores. Sin embargo, en nuestro país aún existen prácticas mediante las cuales se vulnera este derecho a las trabajadoras internas; en algunas situaciones ocurre que las trabajadoras internas es llevada de vacaciones con la familia bajo el supuesto disfrute de sus propias vacaciones, pero en la práctica deberá realizar algunas de sus tareas domésticas, en especial el cuidado de los niños.

Si analizamos la situación de las trabajadoras por día la aplicabilidad de la norma no parece tan clara. En varias oportunidades se ha manifestado en este trabajo, que las trabajadoras "por días" gozan de manera general de los mismos derechos que las trabajadoras internas, sin que se deba diferenciar la adquisición de derechos con bases en el

alegato de su labor no es habitual. Hemos dicho que la habitualidad de este tipo de trabajo está dado al interior de la jornada de trabajo libremente estipulada por las partes.

Es posible además que una trabajadora "por días" tenga uno o varios patrones, caso en el cual, con cada uno de ellos existiría un contrato de trabajo circunstancia permitida por nuestra legislación y de las cuales sobreviene las respectivas consecuencias, de esta manera, cada patrono deberá dar y pagar a la trabajadora sus vacaciones anuales, liquidando cada uno de ellos la suma proporcional correspondiente al trabajo laboral con él, de la siguiente manera:

Si la trabajadora labora un día a la semana con un mismo patrón durante un año, con un salario de \$250 pesos por día, quiere decir que laboró 48 días en el año y la proporción estaría dada de la forma siguiente:

$$\begin{array}{r} 360 \text{ _____ } 15 \\ 48 \text{ _____ } X \end{array}$$

Si una trabajadora laboró 360 días en el año, adquiere derecho a disfrutar 15 días de vacaciones, la que trabajó 48 días tendría derecho a dos días, igual proporcionalidad deberá aplicarse por cada uno de los patrones de acuerdo con

días laborados con él.

- El ejemplo elaborado esos dos días deberán considerarse en tiempo efectivo, durante la jornada que rija este contrato y deberá remunerarse con el salario que esté devengando la trabajadora.
- Cabe anotar que cuando a la trabajadora "por días" labora cinco días con el mismo patrono adquiere el derecho de dominical remunerado y por tanto a los 15 días hábiles de vacaciones.

Estas interpretaciones y aplicación de las normas laborales en el caso de estas trabajadoras toma fundamento en lo afirmado por la C.S. de J. :

La expresión 'un año', para efectos de las vacaciones, significa que el contrato de trabajo debe estar vigente durante un año, y que el ciudadano preste sus servicios durante él, de acuerdo con las modalidades que se pactar (trabajadores que presten servicios a una empresa únicamente los domingos era el caso); si este requisito se llena, no hay duda que el trabajador tiene derecho viene haciendo referencia, aún cuando no haya laborado sino una hora en la semana, por haberse estipulado así en el contrato laboral.²⁷

Este pronunciamiento, aplicable a estas trabajadoras guar-

²⁷ Corte Suprema de Justicia. Consulta S.T. Trabajo Vol.III No.7 p.60 en C.S.T. Temis Bogotá, 1978, p.295.

da unidad filosófica con los principios del derecho laboral, por cuanto la otorga el derecho es la realización del contrato de trabajo o la existencia de una relación de esta índole, para que automáticamente tengan aplicabilidad sus normas en lo que hubiere lugar.

Aún más claro tenemos en cuenta que el C.S.T. no exceptiona de este derecho a ningún trabajador siempre que cumpla los supuestos tácticos de la norma general.

4.7.3 Permisos por calamidad

Un permiso por calamidad es un hecho grave que le sucede a un familiar cercano de la empleada, por ejemplo la muerte de un hijo o un accidente grave o un terremoto que destruye el pueblo donde vive la familia.

En estos casos la patrona tiene la obligación de dar este permiso. Para otras cosas como fiestas del pueblo, primeras comuniones, bautizos, la patrona no está obligada a dar permisos, por eso si lo da podría descontarlo, o sea, no pagar los días que la empleada no trabajó. Cuando éste permiso no es pago se llama licencia y puede ser hasta de tres meses acordados por la patrona.

Por ejemplo cuando la mamá está enferma y pide licencia por

más de seis días para ir a cuidarla.

4.8 PRESTACIONES DURANTE EL CONTRATO

4.8.1 Intereses sobre la cesantía

Por otra parte, la ley 52 de 1975 consagra el derecho a los intereses a la cesantía, posteriormente el decreto 116 de 1976 reglamentó esta ley, se estableció entonces que el patrono deberá pagar a su trabajador el 12% anual sobre el sueldo que para el 31 de Diciembre de cada año tenga a favor el trabajador.

Los intereses deberán pagarse a más tardar dentro del mes de enero del año siguiente, de no ser así el patrono pagará por cada vez que cumpla el 24% anual.

Cuando el trabajador no cumpla el año de trabajo, los intereses que se liquidan serán del 1% mensual, de acuerdo al número de meses trabajados o el 2% mensual en caso de no pago oportuno.

Así las cosas del derecho a la cesantía que tiene toda trabajadora del servicio doméstico se deduce el correspondiente derecho al cabo de los intereses sobre la cesantía.

Esta norma no ofrece ninguna dificultad práctica en su aplicación.

4.8.2 Accidentes y enfermedad

El art. 199 del C.S.T., entiende por "accidente de Trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión de trabajo que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional, permanente o pasajera, y que no haya sido provocada deliberadamente, o por culpa grave.

El art.200 define por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligatoria de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o el medio en que se ha visto trabajar bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

La responsabilidad patronal que se deduce de accidente de trabajo, en nuestra legislación está basada en la teoría de "Riesgo Creado", según la cual, la lesión resultante del hecho, tiene causa el trabajo que se está prestando por cuenta ajena, ya que la labor realizada crea riesgo para el que la ejecuta en beneficio del patrón.

Procesalmente el trabajador deberá demostrar tres elementos

La existencia del contrato de trabajo entre él y un patrono, que exista un nexo causal entre el hecho y el trabajo de forma tal que éste se produjo por causa o con ocasión del trabajo y que del hecho resulte una lesión física para el trabajador. Pero sí además se pretende alegar la culpa del patrono, deberá demostrarse su existencia.

El artículo 223, literal d, del C.S.T., exceptúa del pago de las incapacidades que de un accidente de trabajo y la enfermedad profesional, pudieren resultar, a cargo de los patronos del servicio doméstico. Así solo están obligados a prestar los primeros auxilios y suministrar el tratamiento y las mediciones en caso de accidente de trabajo o ataque súbito de enfermedad profesional.

Las excepciones consagradas podrían tener origen en la consideración que tuvo el legislador de la capacidad económica de la parte patronal. Así para el caso de las trabajadoras del servicio doméstico, volvemos al argumento de que la familia no es empresa, por lo cual no tendría solvencia para responder ante la ocurrencia de uno de los hechos tratados, de donde resultaría en una carga demasiado onerosa para aquella.

Sin embargo, si tenemos en cuenta que las trabajadoras del servicio doméstico sirven fundamentalmente en los estratos

sociales medios y altos, podría haber lugar a aliviar parcialmente, la carga que la luz deja a la trabajadora o sus familiares.

4.8.3 Protección a la maternidad

Consagra la ley que toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a ocho semanas de descanso remunerado en la época del parto para lo cual la trabajadora deberá presentar al patrono el certificado médico donde conste el estado de embarazo, el día probable del parto, el día que debe iniciarse la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos a de iniciarse dos semanas antes del parto.

Contempal el art.237 del C.S.T. el derecho de la trabajadora, que en el curso del embarazo hizo un aborto o un parto prematuro no viable, concediéndole una licencia de dos o cuatro semanas que se remunerarán con el salario devengado al momento de iniciar el descanso.

Para disfrutar de esta licencia la trabajadora deberá presentar al patrono el certificado médico donde conste el hecho del aborto o el parto prematuro y el día en que se produjo y la indicación del tiempo de descanso que ella requiera.

Este capítulo contempla también el derecho que tiene la madre trabajadora a los descansos remunerados de 30 minutos dentro de la jornada para amamantar a su hijo.

Estas normas que constituyen una protección a la madre trabajadora toman un fundamental sustento si se tiene en cuenta, el art.239 que consagra una prohibición de despedir trabajadora alguna durante el embarazo o lactancia. Se trata entonces de una presunción legal según la cual, el hecho del despido de una trabajadora en cualquiera de las situaciones mencionadas se entiende que se produjo por aquella circunstancia, siempre que haya ocurrido durante el embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el alcalde del lugar a falta de aquel.

Si a pesar de la prohibición legal, se despide sin la debida autorización el patrono deberá pagar a la trabajadora el valor de 60 días de salario a título de indemnización, la indemnización por terminación unilateral del contrato y sin justa causa por parte del patrono, las ocho semanas de descanso remunerado si no las ha disfrutado y el valor de las prestaciones sociales.

La trabajadora que alegue la aplicación de la presunción legal de que hablamos, deberá comprobar el hecho del despi-

do, el estado de embarazo o el período de lactancia en el momento en que aquel se produjo y la no obtención del permiso por el patrono; y si el patrón pretende desvirtuar esta presunción, deberá probar que no se produjo despido, que al momento de la terminación del contrato la trabajadora no se encontraba embarazada o en lactancia o, que se obtuvo el permiso correspondiente para obtenerla.

La Corte Suprema de Justicia ha dicho que para que opere esta presunción será necesario el conocimiento por parte del patrono del estado de embarazo y lactancia al momento del despido, pues "no puede imputársele a una persona una competencia como la mencionada de un hecho que no ha realizado o que ignora (...), agrega que al ser posible el conocimiento de esta circunstancia por parte del patrono, por cualquier medio," y la citada norma no reclama una específica ritualidad, para establecer su evidencia, hasta poderla pregonar en juicio que abre la prueba de que lo supo por cualquier conducto (...)" . No se requiere entonces, prueba de la notificación directa" ²⁸

Esta norma es plenamente aplicable a las trabajadoras del servicio doméstico en sus dos modalidades, si tenemos en

²⁸ Corte Suprema de Justicia, Casación, Septiembre 2 de 1969 en Régimen Laboral Colombiano, envío No.133, marzo Julio de 1982, p.234.

cuenta que el C.S.T., no hace ninguna excepción al respecto. Para las trabajadoras "por días", este derecho deberá liquidarse, por todos los patronos en forma solidaria y proporcional al salario devengado por la trabajadora con cada uno de ellos.

Sin embargo, en la mayoría de los casos este descanso no es pagado a la trabajadora. Frecuentemente el embarazo se constituye en una causa de terminación de sus contratos.

4.8.4 Uniforme

La empleada interna que lleve más de tres meses trabajando, tiene derecho a recibir un par de zapatos y un delantal cada cuatro meses en las siguientes fechas:

30 de Abril, 31 de Agosto y 20 de Diciembre de cada año.

Las trabajadoras por día que lleve más de tres meses trabajando tiene el mismo derecho de acuerdo a los días que trabaje para cada patrón. Por ejemplo, una empleada que sólo trabaja dos días a la semana tendrá derecho a un delantal y a un par de zapatos por año.

4.9 PRESTACIONES AL FINAL DEL CONTRATO

El título VIII del C.S.T., contiene las normas básicas que regulen las prestaciones sociales comunes, estas deberán ser pagadas por todos los patrones, salvo las excepciones que la ley establece. Se señala que el pago de estas prestaciones estará a cargo del Instituto de Seguros Sociales, siempre que ésta asuma el riesgo, de acuerdo con la ley dentro de los reglamentos que dice el mismo Instituto.

La Corte Suprema de Justicia ha dicho que cuando el Código habla de patrones deberá entenderse por tal, todas las personas naturales o jurídicas que tengan la calidad sin que importe si son o no empresarios.²⁹

4.9.1 Cesantía

El C.S.T. en el art.249 ha dicho que todo patrono deberá pagar a sus trabajadores y a las demás personas que se indican en este capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicio proporcionalmente por fracciones de año.

²⁹Corte Suprema de Justicia. Casación. Rev. derecho del trabajo.No.250-52, p.129.

Mucho se ha dicho y se ha discutido acerca de la naturaleza jurídica de tan importante prestación; para nuestra legislación fundamentalmente busca amparar todo trabajador que termine su contrato de riesgos que pueda correr, ya sea por desempleo, enfermedad, accidente, incapacidad, vejez y muerte.

En cuanto al tiempo que debería trabajar para adquirir este derecho, la C.S.J., ha dicho que "se adquiere el derecho por el tiempo trabajado, cualquiera que éste sea, tratándose de años o fracciones de año"³⁰, lo que quiere decir que no importa el tiempo que se haya prestado el servicio, en cuanto unidad de tiempo, sino en cuanto a prestación efectiva.

Las trabajadoras del servicio doméstico en sus dos modalidades tienen derecho al pago de este auxilio, pero de forma restringida tal como lo consagra el artículo 252 del Código del Código S.T., ésta restricción consiste en que el monto del auxilio será de 15 días por año de servicio, y proporcionalmente por fracciones de año, pero para tal efecto, sólo se computará el salario que reciban en dinero.

Tal norma podría fundamentarse en la carga económica que la cesantía completa representaría poca para los patrones

³⁰ Corte Suprema de Justicia. Sentencia, Mayo 18 de 1960. Gaceta Judicial XCIII, p.1096.

En nuestra opinión, se torna excesiva si tenemos en cuenta que sólo se liquida este auxilio con base de lo devengado en dinero. Así con ésta norma se está desmejorando a la trabajadora. En el caso de las trabajadoras "internas" no hay lugar a confusión alguna, pero en el caso de las trabajadoras "por día" es confusa en cuanto a la forma como ha de liquidarse su auxilio de cesantía.

Nos interesa analizar sobre un ejemplo, cuál es la forma como se entiende que debería liquidarse a las trabajadoras por días: Trabajadora por día (cuatro días a la semana para el mismo patrón).

Fecha de ingreso	:	10. de Enero de 1982
Fecha de retiro	:	31 de Diciembre de 1982
Total de días trabajados	:	102
Salario diario	:	\$250.00

El común de la gente entiende que para éstas trabajadoras el salario mensual sería \$1.000.00 y aplican la fórmula tradicional, así:

Salario mensual por total días trabajados

$$\begin{array}{r} \$1.000 \quad \times \quad \frac{192}{360} \quad = \quad 266.6 \end{array}$$

Sin embargo esta aplicación no guarda relación con la equidad, ya que se está afirmando que esta trabajadora devenga \$1.000 mensuales cuando lo que se le paga es un jornal por cada día de trabajo; por tanto si todo los días del mes fueran laborados ganaría \$7.500.00 mensual.

Si aplicamos la proporcionalidad de que habla la norma, tendremos a 360 días de trabajo, corresponden 15 días de cesantía (o medio salario), a 192 días laborados por año, cuánto corresponden por cesantía :

$$\begin{array}{r} 360 \quad \underline{\hspace{1cm}} \quad 15 \\ 192 \quad \underline{\hspace{1cm}} \quad X \end{array}$$

Esta operación nos da ocho días de cesantía, que multiplicado por el último salario siempre que lo haya devengado más de tres meses, nos resulta \$2.000.00. Da igual resultado, si aplicamos la fórmula así:

$$\frac{\$7.500 \times 192}{\frac{360}{2}} = 2.000.00 \quad \text{o}^{\prime}$$

$$\frac{250.00 \times 192}{\frac{12}{2}}$$

El número 12 que aparece para la división no hace relación a los meses, sino a una constante que resulta de la simplificación.

No hay razón, entonces para afirmar que a la trabajadora "por día" se le debe pagar la mitad del salario devengado en el mes, ya que la ley lo que está diciendo es que se liquidará proporcionalmente al tiempo servido. La forma en que se ha venido liquidando aún por algunos inspectores de trabajo, constituye una desmejora en los derechos de la trabajadora.

4.10 TERMINACION DEL CONTRATO

Un contrato de trabajo de una trabajadora doméstica termina cuando: la empleada se muere, cuando ambas partes (empleada-patrona), se ponen de acuerdo en acabarlo, la patrona despida a la empleada cuando la empleada deja el puesto, se va y no sigue trabajando.

Si la empleada se muere la patrona debe ayudar con los gastos de entierro, dando el salario correspondiente a un mes, y debe pagar las prestaciones de la empleada a los herederos.

Si la patrona despide con justa causa o sea que tiene razón,

le pagará a la empleada las prestaciones y nada más.

Si la despide sin justa causa, sin razón pagará las prestaciones sociales y una indemnización, esta sería de 45 días de sueldo pasando el período de prueba. La patrona puede despedir inmediatamente a la empleada cuando esta comete una falta grave como el robo, permitir la entrada a extraños en la casa, el daño intencional a los implementos de la casa, el maltrato físico a la patrona o a la familia y engañar a la patrona con incapacidades médicas falsas.

Si la patrona despide a la empleada sin justa causa debe pagarle la indemnización y quiere evitar esto debe darle un preaviso, sucede igual si la empleada quiere retirarse, debe avisar con 30 días de anticipación.

CONCLUSION

Podemos concluir este trabajo con la firme convicción que la situación laboral tan desventajosa para la mujer, se encuentra de las diferencias de oportunidades y de orientación en la educación. Los niveles de educación de la mayoría de las Trabajadoras Domésticas son muy bajo, con altos índices de analfabetismo o primaria incompleta, especialmente en las de mayor edad. Esto a su vez se proyecta en lo laboral, no obstante, quienes logran niveles más altos de educación difícilmente pueden optar con ellos a una situación laboral diferente, y por supuesto a un ascenso.

Además la existencia de este trabajo femenino no requiere mano de obra especializada, sino de educación media para abajo.

Refiriéndonos nuevamente a la norma laboral además de que es muy estricta en su contenido con respecto a las trabajadoras del servicio doméstico se puede decir que es casi totalmente desconocida por lo tanto fomenta su incumplimiento.

El servicio doméstico no va a desaparecer por lo menos en forma inmediata, porque en los actuales momentos es una necesidad.

Serán los cambios que a nivel de estructura económica y social, que en el país se den, los que modifiquen esta situación, abriendo otras posibilidades de educación, capacitación y trabajo para la mujer popular que no necesariamente sean la prolongación de los roles tradicionales a ellas asignados.

En Barranquilla en la sede de Senalde, funcionan las oficinas de ACEP (Asociación Colombiana para el Estudio de la Población), es donde se le presta asesoría jurídica, liquidaciones de prestaciones sociales y capacitación: taller laboral, taller de educación sexual, taller de ciudadanía todo completamente gratis a las empleadas del Servicio Doméstico (Ver anexos). Testimonio de empleadas y patronas.

RECOMENDACIONES

Los resultados de este trabajo investigativo nos señalaron la necesidad de cambios sociales y laborales para este sector.

Socialmente podríamos recomendar que hay que promover la organización gremial de las empleadas en un ente que manejado por ellas mismas se convierta en su interlocutor ante la sociedad, es decir, que sea capaz de proponer cambios, de denunciar atropellos, y de apoyar efectivamente a aquellas de sus miembros que en un momento determinado lo requiera por medio de la presión, de movilización, y al mismo tiempo de la autogestión de soluciones.

En lo referente a la situación laboral siendo clara la discriminación de que son objeto en cuanto a la ley colombiana y sin dejar de tener en cuenta la complejidad que significa el hecho de que este trabajo se desarrolle en diferentes estratos de la población, verbigracia, tanto patrona es la obrera que requiere contratar los servicios de alguien que

la reemplace en las labores del hogar, a pesar de sus menguados ingresos como lo es también la burguesa, que compra el servicio personal de otro como una mercancía. Recomendamos:

- Afiliación obligatoria al Instituto del Seguro Social, con reglamento especial que facilite la misma y garantice su cumplimiento.
- Fomentar la práctica del contrato escrito, institucionalmente.
- Divulgar institucional y académicamente las normas laborales aplicables al servicio doméstico.
- Estipulación de un salario mínimo estratificado.
- Limitar la jornada laboral a la máxima legal.
- Eliminar la excepción que las obliga a trabajar domingos compensados en dinero, y siendo aplicables a ella la norma general del descanso obligatorio.
- Estipulación de primas de servicios de acuerdo al nivel social.

- Creación de una cooperativa de trabajadoras domésticas dirigidas por las mismas trabajadoras.
- Una bolsa de empleo de trabajadoras domésticas manejado por ellas mismas.
- Creación de una empresa asociativa de reciclaje.

BIBLIOGRAFIA

- CASTRO GARCIA, Mary. Qué se compra y que se paga en el servicio Doméstico? El caso de Bogotá in. Debate sobre la mujer en América Latina y del Caribe. Tomo I. La realidad Colombiana. ACEP, Bogotá, 1982.
- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Casación, 5 de Febrero de 1953. Revista Derecho del Trabajo Vol. XIX No. 109.
- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Casación, 27 de Febrero de 1947.
- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia, 18 de Mayo de 1960. Gaceta Judicial. XCIII.
- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia del 24 de Mayo de 1976. Cinco años de Jurisprudencia Nacional 1972-1976. Legis. 1977.
- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia, Mayo de 1970. Gaceta Judicial GXXIV.
- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Casación 28 de Junio 1963. Revista Derecho del Trabajo. Vol. XVIII No. 223-225.
- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Casación 2 de Septiembre de 1969. El Régimen Laboral Colombiano, envío No. 133 Marzo - Julio 1982.
- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia de 23 de Septiembre de 1977, en Código Sustantivo del Trabajo. Legislación Económica S.A. envío 129 Febrero-Junio de 1981.
- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Casación. Revista Derecho de Trabajo No. 250-52.
- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Consulta S.T. Trabajo Vo. 3, No 7. en Código Sustantivo del Trabajo. Temis, Bogotá, 1978.

C.F.R. Art. 38 Código Sustantivo del Trabajo.

ELTON, Charlote. Migración Femenina en América Latina: Factores Determinantes. CELAUE. Santiago de Chile, 1978.

ELTON, Diane y PEARSON, Ruth. La subordinación de la Mujer en la internacionalización de los Factores de Producción. Londres 1981.

FALS BORDA, Orlando. Ciencia propia y colonialismo Intelectual. Carlos Valencia Editores. Bogotá, 1981.

GOLDESMITH, Mary. Comisiones de trabajo de las empleadas domésticas. Revista de Estudios sobre la Juventud año 2. No.5 Agosto 1982.

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho.

GONZALEZ NIEVE, Orlando. Breve estudio crítico sobre las Trabajadoras del Hogar y sus derechos sociales. IPEP, Chimbote, Perú.

REGIMEN LABORAL COLOMBIANO. Legislación Económica, Bogotá envío No.133. Junio de 1962.

REY DE MARULANDA, Nohora. El trabajo Doméstico de la Mujer CEDEX NIANDES, Documento No. 063 de 1963.

REYES, Victoria. Trabajadoras del Hogar. Difíciles pasos para lograr el respecto. Revista Perú, 1984.

VALENCIA ZEA, Arturo. Derecho Civil de Familia. Tomo V. Cemi Bogotá 1968.

VALLEJO SERNA, Nancy. El servicio Doméstico. Mujer y sociedad No.4 Bogotá. Servicio Colombiano de Comunicación Social. 1984.

A N E X O S

TALLER LABORAL

FECHA: _____ NOMBRE: _____

TEMA: JORNADA DE TRABAJO

Me levanto a trabajar a las _____

En la mañana realizo los siguientes oficios:

Al medio día descanso _____ horas

En la tarde realizo los siguientes oficios:

Descanso en la tarde _____ horas

En la noche realizo los siguientes oficios:

Me desocupo a las _____ de la noche

mi jornada de trabajo es de _____ horas.

TALLER LABORAL

FECHA: _____ NOMBRE: _____ TEMA: EL SALARIO

Completa las frases siguientes:

1. Trabajo en una casa de familia para: _____

2. Me pagan \$ _____

3. Mi sueldo es justo porque _____

 Mi sueldo no es justo porque _____

4. En casa de mi patrona recibo... (marca con una equis(x) lo que si recibes).

Cuarto _____

Comida _____

Luz _____

Agua _____

Sábanas _____

Toallas _____

Jabón de lavar _____

Jabón de baño _____

Toallas higiénicas _____

Papel higiénico _____

desodorante _____

Crema dental _____

Champú _____

PERFIL SOCIO-LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO
DOMESTICO

ANTEPROYECTO DE TESIS

POR: ESTELLA PACHECO
ADAI VYS TORRES

ASESOR: ROBERTO OCHOA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE SOCIOLOGIA

INDICE

	PAG
INTRODUCCION	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
OBJETIVO DEL TRABAJO	4
JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO	5
DELIMITACION DEL ESTUDIO	8
DELIMITACION TEORICA	10
ENFOQUE METODOLOGICO	15
HIPOTESIS	21
ANEXOS MODELO DE ENTREVISTA	22
ANEXOS MODELOS DE ENCUESTA	24
BIBLIOGRAFIA	26

INTRODUCCION

La situación tan desventajosa que presenta la historia del Servicio Domestico hasta la actualidad manifestada desde la utilización como mercancía y la violación de sus derechos humanos y laborales merece toda nuestra atención y comprensión a partir de un estudio Sociológico Científico, no como un objeto de estudio unicamente sino en la utilización de alternativas concretas: reivindicar su puesto en la estructura de una economía justa y equitativa y en la captación de mayores ingresos que permitan satisfacer sus necesidades vitales.

El Sector Servicio Doméstico está determinado como trabajo improductivo, dado que es un servicio personal de tipo individual, cuya remuneración escapa a la especialización del trabajo y que sus funciones están al servicio personal creando valores de uso en un proceso de disposición de consumo inmediato.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Al realizar éste trabajo investigativo titulado: "PERFIL SOCIO LABORAL DE LAS EMPLEADAS DEL SERVICIO DOMESTICO", hemos querido circunscribirnos a la esencia que reviste todo anteproyecto, como sería el nivel de investigación: realizando así un enfoque del tema a nivel descriptivo-analítico dentro del método dialéctico dado que ésta investigación presenta características y consecuencias a nivel familiar, social, nacional e internacional.

A través del curso de la historia, a la humanidad se le ha dividido en cinco (5) grandes periodos: Comunismo Primitivo, Esclavismo, Feudalismo, Capitalismo y Socialismo; pero sólo será objeto de nuestro estudio a partir del periodo esclavista, por que consideramos que desde éste periodo se inició la historia del Servicio Doméstico hasta los momentos actuales.

Por ende sabemos que el Servicio Doméstico es trabajo asignado a la mujer como función natural y es por ello que a la mujer se le define principalmente como ama de casa, madre o esposa.

Es trabajo Doméstico todo aquel que se realiza en el hogar para mantener y reproducir la fuerza de trabajo, es decir, para reponer la energía de los miembros de la familia que cumplen labores productivas o de los que se preparan para hacerlo (niños y jóvenes).

Este trabajo implica varias actividades. Algunas se realizan cotidianamente, tales como lavar, cocinar, aseo de la vivienda; y otras son más generales como la crianza y cuidados de los niños a todas estas labores se les conoce como oficios domésticos a los cuales se les suman aspectos sociales del hogar, dirigidas a mantener el equilibrio emocional de sus miembros.

En los recuentos estadísticos de nuestra sociedad no se considera "trabajo", el trabajo doméstico realizado por el ama de casa, para su familia y sin remuneraciones, sino que se considera como trabajo improductivo.

Esta es la expresión más clara de subvaloración social que acompaña al trabajo doméstico, además de que se le resta poder real a las mujeres que lo ejecutan y las ubican en una subordinación en la sociedad. Cuando el ama de casa delega parte de las responsabilidades domésticas, generalmente es una mujer que busca una remuneración en casa ajena, trabajando para una familia diferente a la propia. El trabajo doméstico se

convierte en servicio doméstico asalariado.

El valor social asignado a este tipo de trabajo, es tan bajo que los problemas que afectan al servicio doméstico son graves y generan toda una serie de consecuencias que son materia de análisis en este trabajo: discriminación legal, representada en inexistencia de límites a horas de trabajo, cesantías a la mitad de los trabajadores de empresas, despidos injustos, discriminación social, irrespeto a las mínimas normas laborales, especialmente a los que se refieren a descansos remunerados en Domingos y Feriados, vida privada interferida por la patrona maternidad prohibida y trato inhumano.

La cual nos lleva a plantearnos la pregunta:

Es lógica la relación entre el valor real y el que se le da socialmente al Servicio Doméstico en nuestros países?.

2. OBJETIVOS DEL TRABAJO

2.1. GENERAL

Realizar un estudio socio-laboral del sector Servicio Doméstico desde su formación histórica hasta sus incidencias en el sistema capitalista en sus etapas actuales.

Ubicar el sector Servicio Doméstico dentro de la estructura clasista de nuestra sociedad y objetivizar su desarrollo en cuanto prestan servicios personales.

2.2. ESPECIFICOS

Conocer las necesidades básicas del sector Servicio Doméstico, su grado de interacción, su socialización, sus intereses, y todas sus dimensiones que lo constituyen en materia prima de nuestra investigación.

Describir y explicar específicamente todos los derechos, obligaciones y garantías que cobijan a ésta clase trabajadora.

3. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

La justificación e importancia de un trabajo de esta naturaleza, solamente puede evaluarse en forma objetiva, es decir, analizando su contenido, si es de vital importancia el aporte que puedan hacer las autoras del trabajo.

Ahora la importancia de éste trabajo desde el punto de vista subjetivo se puede medir según el criterio con que sea mirado y la acogida que puedan brindarle las autoridades de éste ramo, así también los diatintos gremios y estamentos que existen y que de uno u otra forma tengan intereses y puedan beneficiarse con ésta trabajo.

Igualmente en éste trabajo la justificación y el grado de importancia tiene su fuente primordial en las múltiples razones económicas, culturales y sociales profundamente arraigadas a la comunidad colombiana, es por esto que este tema encierra una materia polémica sobre la cual no hay pronunciamiento suficiente de legisladores ni sociólogos.

Analizando la situación de las empleadas domésticas y desta-

cando el hecho de que muchas mujeres pueden incorporarse al proceso productivo, acceder a la educación y hasta disfrutar de tarde en tarde de la ciencia, la política o, simplemente, de una reunión social a costa de otras mujeres, que realizan por ellas el trabajo doméstico transfiriéndolo a cambio de una remuneración a otras mujeres que no tuvieron otra oportunidad en la vida, sino la de ofrecer sus servicios como domésticas por no tener posibilidades de acceso a la educación, a la producción... a otro empleo.

Visto desde otro ángulo, la justificación esencial del presente trabajo encaja en el propósito que perseguimos de difundir la situación socio-laboral de la empleada del servicio doméstico.

Ahora bien, la elección y elaboración de este trabajo de investigación obedeció: primero al interés que desde inicios de la carrera tuvimos hacia esta área y segundo, a la importancia que cobra actualmente escribir sobre un núcleo de población laboral, tan discriminada y olvidada como lo son las trabajadoras del Servicio Doméstico.

Construir o encontrar elementos teóricos que nos permitan comprender un hecho no claro desvistiéndolo de una serie de contradicciones teórico-ideológicas que esconden la realidad del

problema.

Para finalizar esta justificación e importancia del estudio considramos necesario agregar, que la finalidad de esta investigación es también la de auspiciar de parte y parte unas buenas relaciones de trabajo entre patronas y empleadas, por que sobre todas estas consideraciones somos mujeres, y son mujeres las que están realizando el trabajo para otra mujer.

4. DELIMITACIONES DEL ESTUDIO

A continuación haremos una reseña de los alcances que tendremos en cuenta para la realización de la presente investigación.

EL TEMA MISMO:

En el presente trabajo investigativo, abarcaremos todo lo concerniente a la problemática social y laboral, por la que atraviesan las empleadas del servicio doméstico.

GEOGRAFICO:

Esta investigación tendrá un radio de acción a nivel Latinoamericano, incluyendo lógicamente a Colombia y desde luego recaerá más concretamente en la Costa Atlántica.

ETAPA CRONOLOGICA

Esta investigación se remontará a la fecha misma en que se inicia en Colombia el "Programa Acciones para Transformar las Condiciones Socio-Laborales del Servicio Doméstico", de la Aso-

ciación Colombiana para el Estudio de Población (A.C.E.P.),
comprendido desde 1.981 hasta la fecha.

BIBLIOGRAFICO

Por ser un tema bastante complejo utilizamos citas de los textos que hasta hoy se han escrito de este tema, y de las normas laborales contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo que rigen para esta clase trabajadora, y además una investigación de campo, con la ayuda de la Asociación Colombiana para el Estudio de Población (A.C.E.P.), en Barranquilla.

DEMOGRAFICA

Este estudio se realizará únicamente con la población femenina activa que tiene asentamiento en la Costa Atlántica, teniendo en cuenta que un 37% de la población femenina en Colombia se dedica al Servicio Doméstico remunerado.

5. DELIMITACION TEORICA

Desde la formulación del problema, hemos partido de la realidad misma en cuanto que, las características del sector denominado servicio doméstico, es un sector que se encuentra marginado dentro de la estructura social, relegadas a un último plano y olvidadas por las políticas estables.

El trabajo doméstico se entiende como "aquellas labores que realiza la mujer en su propio hogar en cumplimiento de sus obligaciones como esposa, padre, hermana, etc. Estas tareas no remuneradas, consistían en el arreglo de ropa y casa, en el arreglo de los niños, ancianos, elaboración de alimentos, carga de trabajo que varía de acuerdo con la posición socio-económica de la familia en la medida en que se puede apoyar en colaboración humana y/o trabajo(1)

1. REY, de MARULANDA, HONORA. "El Trabajo de la Mujer". CEDE-UNIDADES, Documento No. 053, 1.931

Su adscripción al sexo femenino por considerarlo propio a la naturaleza de la mujer y su improductividad puesto que no genera ingresos, son las causas generales para negar su contribución fundamental a la sociedad a través de la función social que cumplen en: El mantenimiento y reposición de la fuerza de trabajo, en el proceso de socialización de los hijos, en el fomento de las relaciones familiares, afectivas y sexuales.

Las cargas o jornadas de trabajo doméstico varían de acuerdo al estrato social a que pertenezcan las mujeres. En los estratos de clase media y bajo principalmente es el ama de casa quien asume toda la responsabilidad,. No ocurre lo mismo en los estratos de mayores recursos económicos en los cuales existe la posibilidad de pagar ayuda del Servicio Doméstico remunerado y de contar con electrodomésticos que facilitan el trabajo.

La Legislación Colombiana entiende por trabajadora doméstica a las personas que prestan sus servicios a una persona natural en su hogar o casa de familia, realizando labores domésticas mediante una remuneración. Estas tareas son básicamente las mismas que realizan las mujeres en su propio hogar.

"El eje fundamental de diferenciación entre trabajo doméstico y servicio doméstico está en la remuneración o salario" (2)

Sea que se realice gratuitamente en forma remunerada el trabajo doméstico se desconoce. En el ámbito familiar se observa como muchas veces las mismas mujeres amas de casa cuando son interrogadas acerca de si trabajan, responden que "se quedan en la casa y no hacen nada", de otro lado el Servicio Doméstico remunerado sólo produce valores de uso que consumen en la unidad familiar.

Al no producir bienes concretos el salario únicamente va a pagar la disponibilidad de quién lo realice, con los efectos consiguientes que esta situación conlleva para la empleada del servicio doméstico: diversidad de oficios que producen agotamiento y fatiga, horario ilimitado de trabajo (para las empleadas internas) imposibilidad psicológica para conservar su vida privada.

2. VALLEJO SERNA, NANCY. "El Servicio Doméstico". Mujer y Sociedad, No. 4 Bogotá: Servicio Colombiana de Comunicación Social, 1984 p.21.

Esta situación se agrava por el hecho de "considerar a la empleada como parte integrante de la familia, "goza de buena alimentación, servicios, alojamiento y buen trato afirman las patronas". Las empleadas a su vez interiorizan el carácter paternalista de las relaciones laborales de éste sector y valoran más un asunto subjetivo como el buen trato que una buena remuneración. "Lo que se compra y lo que se vende en el servicio doméstico no es únicamente la fuerza de trabajo de una muchacha, o sea su trabajo y energía para producir sino su identidad como persona". (3)

El régimen laboral como se señaló anteriormente es discriminatorio porque contribuye a perpetuar las relaciones atrasadas de trabajo que se dan en éste grupo. Las normas vigentes que las amparan hacen que sus derechos no correspondan a las actuales condiciones económicas y sociales del país. Las trabajadoras del servicio doméstico no tiene las mismas prestaciones sociales que disfrutan los demás trabajadores.

3. CASTRO GARCIA, MARY. "Qué se compra y que se paga en el servicio Doméstico?, El caso de Bogotá IN; Debate sobre la mujer en América Latina y del Caribe, Tomo I; La realidad Colombiana Bogotá A.C.E.P., 1964, P.121.

La legislación colombiana no define expresamente que se debe entender por trabajadoras domésticas, ni cuales son sus modalidades. "Actualmente la forma de trabajadora por día se ha generalizado de tal manera que se hace imposible su desconocimiento. Esta falta de definición no obsta para que le sea aplicable al regimen laboral" (4).

El salario lo recibe la empleada, por ser parte del mercado de trabajo, el trabajo doméstico no genera un salario, porque se entiende como una "Obligación natural". Podría decirse que el salario constituye un avance al excluirse el trabajo gratuito pero las relaciones personales (subjetivas) que lo circundan denotan la vigencia que aún tienen las relaciones serviles y su correlativa dependencia.

La empleada del servicio doméstico vende su disponibilidad casi total de tiempo, sacrificando su vida privada. La dirección del trabajo la ejerce generalmente la mujer de la casa (quién haría el trabajo si la empleada no está?). La mujer dirige para valorizar su propio rol como responsable del trabajo doméstico.

4. VALLEJO SERNA, NANCY. Op. Cit 1984, P.25

El servicio doméstico es un trabajo personal individual cuyos servicios son retribuidos de acuerdo al gremio de especialización y relación social a que pertenezcan con su producción de servicios personales.

Esta ubicación según las características de su desarrollo y de sus fuerzas motrices, la diversas relaciones que se establecen entre ellos, desarrollan históricamente determinadas relaciones sociales como un sector de trabajo improductivo.

El trabajo domestico es un trabajo que depende fundamentalmente de la habilidad y destreza con que la trabajadora realiza su producción (servicios personales al propietario). Las trabajadoras del servicio doméstico que viven en sectores alejados de la ciudad se les hace dificultoso el desplazamiento a su lugar de trabajo, a parte de esto se le suma la inestabilidad en el trabajo, el no tener ningún ingreso el día que no trabaja, el inconveniente de estar cambiando de casa por el mal genio de las patronas y las exigencias de éstas, son otros de los problemas que constantemente señalan las empleadas a domicilio.

A lo que se refiere a su salario no existe ninguna reglamentación que lo estipule, por lo tanto se fija en común acuerdo entre la parte y por lo general varía según la casa donde le

toca realizar su trabajo.

El nuevo concepto de trabajo doméstico asalariado ,surge como consecuencia de las contradicciones en que se mueve la mujer en una sociedad capitalista dependiente en crisis, en donde todo ha tomado un nuevo contenido tal como lo plantea L.A Costa Pinto. "La crisis que nos afecta es una fase crucial de nuestra historia que lleva al cambio de estructuras tradicionales de la sociedad latinoamericana, Es crisis porque las estructuras mismas han llegado a plantearse contradicciones o a sufrir incongruencias de tal entidad que no puedan resolver sin modificar esencialmente sus propias formas y contenido". (5)

El trabajo doméstico asalariado a pesar de liberar a otras mujeres de sus responsabilidades domésticas y cumplir la función esencial de reproducir la fuerza de trabajo es muy poco valorado. Su escaso reconocimiento se asocia con su improductividad en un mundo donde sólo cuenta los bienes cuantificables no así los servicios invisibles, razón ésta que influye en la determinación de salario también muy bajo.

5. L.A. COSTA PINTO. "La sociología del Cambio y el Cambio de la sociología". En Fals Borda, Orlando. "Ciencia Propia y Colonialismo Intelectual". Bogotá, Colombia Marzo de 1973.

Sin embargo la necesidad y falta de capacitación de estas mujeres las obliga a realizarlo.

La ubicación socio-económica y cultural de los patrones influye notablemente en el horario de trabajo, responsabilidades y trato.

En familias de clase alta tanto las empleadas internas como a las que trabajan por días se les exige mayor eficiencia, pero a su vez cuentan con mayores ayudas, debido a que en estas casas disponen de electrodomésticos que le hacen más fácil su trabajo.

En estas casas el trato es bastante distante e impersonal sin embargo, frente a una situación de crisis por enfermedad o por problemas familiares reciben en algunos casos ayuda monetaria o en especie como drogas, ropas, etc.

En las familias de clase media el trabajo es más duro, porque se cuentan con menos recursos para realizar el trabajo y por lo general la patrona trabaja fuera del hogar e incluso en su misma casa (industrias caseras), y la empleada tiene que hacerse cargo a todo lo relacionado a la casa.

El trato es más personal y directo, con frecuencia conversan

con las patronas y comparten algunas actividades juntas como el ver una telenovela.

En las familias de clase baja cuando se paga el servicio doméstico se ocupan más frecuentemente empleadas a domicilio. A pesar de la familiaridad en el trato el trabajo que les toca realizar es más pesado y la comida muy deficiente. Es frecuente encontrar en este sector como empleadas internas muchachas muy jóvenes que son traídas a la ciudad a trabajar a cambio de techo, alimentación y educación.

Por lo general en todos los estratos sociales se encuentran patronas consideradas humanas así como otras que las maltratan, asignándoles oficios ofensivos a su dignidad, como arreglar ropa en mal estado y desempeñar múltiples oficios. Las patronas creen que las trabajadoras son máquinas y quieren que realicen los oficios de una semana en un día.

6. ENFOQUE METODOLOGICO

6.1. METODOLOGIA: el procedimiento a seguir para llevar a cabo el tema aquí planteado, consiste en el desarrollo de tres(3) pasos bien definidos:.

- a. Recopilación y Clasificación de la información.
- b. Análisis de la misma.
- c. Desarrollo del trabajo en sí.

6.2 TECHICAS: Emplearemos en este trabajo técnicas como:

- a. Bibliografía y documentales
- b. Observación
- c. Encuestas
- d. Entrevistas

6.3. MÉTODO: Para el desarrollo de este trabajo se utilizará el método dialéctico ya que es el que nos permitirá el estudio profundo de las trabajadoras del Servicio Doméstico, un problema que tiene un transcurso y un devenir histórico.

En este método permite el estudio de problemas como el que afronta las trabajadoras del servicio doméstico, reflejado en

las contradicciones que vive la sociedad capitalista a nivel mundial y al interior de Colombia. Este método nos dará un conocimiento certero y profundo del fenómeno objeto de estudio del presente trabajo lo mismo que su presentación y exposición.

Además complementamos éste trabajo con una investigación de campo trabajando así con elementos mensurables, que son susceptibles de ser medidos tales como la entrevista y la encuesta realizadas a empleadas del Servicio Doméstico, gracias a la colaboración de las oficinas de A.C.E.P. (Asociación Colombiana para el Estudio de Población), en Barranquilla.

7. HIPOTESIS

7.1. HIPOTESIS GENERAL.

El grado de desarrollo de las fuerzas productivas en el régimen capitalista determina mayor formación del sector doméstico al interior de toda sociedad dividida en clases.

7.2. HIPOTESIS DE TRABAJO

El mayor desarrollo de la producción implica una división técnica y social, aglutinando más población femenina para consolidar el sector dedicado al servicio doméstico.

El servicio doméstico, aunque remunerado, conlleva socialmente la subvaloración del trabajo doméstico.

Su desvalorización social es mayor ya que es ejercido por mujeres de una estrato social menor que la familia contratante, creando una relación de servidumbre. La relación patrona-empleada implica relaciones de poder entre mujeres.

ANEXO MODELO DE ENTREVISTA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE SOCIOLOGIA

Investigación sobre: PERFIL SOCIO-LABORAL DE LAS TRABAJADORAS
DEL SERVICIO DOMESTICO

Entrevista No. _____

Entrevistado _____

Lugar: _____

Entrevistador: _____

10. Qué saben ustedes acerca de las trabajadoras del Servicio doméstico?
20. Tienen las trabajadoras domésticas derecho a las prestaciones sociales?
30. Considera justo que a las trabajadoras del servicio doméstico se le prive de los descansos dominicales y feriados remunerados?
40. Cree usted que la trabajadora doméstica deba tener una jornada de trabajo estipulado por la ley?
50. Qué opinión le merece, la Constitución de un Gremio u Organización de trabajadoras domésticas?.

60. Considera usted que la mayoría de las trabajadoras domésticas gozan de buen trato en las casas donde laboran?
70. Por qué cree usted que se les prohíbe la maternidad a las trabajadoras domésticas?
80. Qué factores cree usted que obliguen a una mujer a desempeñarse como trabajadora doméstica?

ANEXO MODELO DE ENCUESTA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE SOCIOLOGIA

Investigación sobre: PERFIL SOCIO-LABORAL DE LAS TRABAJADORAS
DEL SERVICIO DOMESTICO

Encuesta No. _____

Nombre de la Empleada: _____

Lugar: _____

Encuestador: _____

10. Por qué te desempeñas como trabajadora doméstica? _____

20. Te gusta el trabajo que realizas? Si _____ No _____ Por qué
no te gusta? _____ Por qué te gusta? _____

30. Cuanto salario ganas mensual? _____

40. Te parece justo tu salario? Si _____ No _____ Porque _____

50. Crees que la ley colombiana te ampara? Si _____ No _____
Porque? _____

60. Qué opinas del trato que le dan algunas patronas a las empleadas del servicio doméstico? _____

70. Tienes descanso los domingos y feriados? Si _____ No _____
Porque? _____

80. Te cuesta defender tus derechos y tus puntos de vista frente a los patrones? Si _____ No _____ Porqué? _____

SEMINARIO TALLER SOBRE NORMAS LABORALES APLICABLES A LAS EMPLEADAS DEL SERVICIO DOMESTICO EN COLOMBIA

Fecha _____ CURSO: _____ SEXO : F () M ()

1. Que labores realiza la empleada del servicio doméstico en su casa o la de su familia? _____

2. Cuánto devenga mensualmente su empleada o de su familia? \$ _____

3. Por favor, realice un calculo aproximado de las horas que la empleada doméstica labora en su casa o de su familia:

_____ horas al día

4. La empleada doméstica de su casa o de su familia DESCANSA

DOMINGOS		FERIADOS	
Todos, todo el día	()	Todos, todo el día	()
Todos, medio día	()	Todos, medio día	()
Uno cada quince días	()	Ninguno	()
medio, cada 15 días	()	Otro _____	()
Otro _____	()	_____	()

5. Qué oficios domésticos sabe realizar usted? _____

Firma _____

NOMBRE: _____

EDAD: _____ LUGAR DE NACIMIENTO: _____

TIEMPO QUE LLEVA VIVIENDO EN BARRANQUILLA? _____

ESTADO CIVIL? _____ ESCOLARIDAD? _____

CON QUEEN VIVE? _____ CUANTAS HORAS TRABAJA? _____

CUANTO GANA MENSUAL? _____

LE GUSTA SU TRABAJO? SI _____ NO _____ POR QUE LE GUSTA? _____

POR QUE NO LE GUSTA? _____

QUE TIEMPO LIBRE TIENE? _____

PERTENECE A ALGUNA ORGANIZACION? SI _____ NO _____ CUAL? _____

QUE COSA MAS IMPORTANTE HAS LOGRADO EN TU VIDA? _____

QUE ES LO QUE MAS TE GUSTA DE TODO TU CUERPO? _____

QUE ES LO QUE MENOS TE GUSTA DE TODO TU CUERPO? _____

COMO ES TU CARACTER? _____

QUE PIENSAS DE POR QUE UN HOMBRE BUSCA A UNA MUJER? _____

QUE VENTAJAS LE ENCUENTRAS AL HECHO DE SER MUJER? _____

CONOCES ALGUN CASO DE ABUSO SEXUAL? _____

CONOCES ALGUN METODO ANTICONCEPTIVO? SI _____ NO _____ CUAL UTILIZAS? _____

QUE ESPERAS APRENDER DE ESTE TALLER? _____

DE QUE TE GUSTARIA QUE HABLARAMOS? _____

LA LEY DICE QUE LAS VACACIONES PRESCRIBEN EN 3 AÑOS, O SEA QUE SE PIERDEN.

LA PRESCRIPCION SE CUENTA A PARTIR DEL MOMENTO EN QUE DEBIO TOMARLAS.

1981		1982		1983		1984		1985	
ENERO	FEBRERO								
MARZO	ABRIL								
MAYO	JUNIO								
JULIO	AGOSTO								
SEPTIEMB	OCTUBRE								
NOVIEMB.	DICIEMB.								

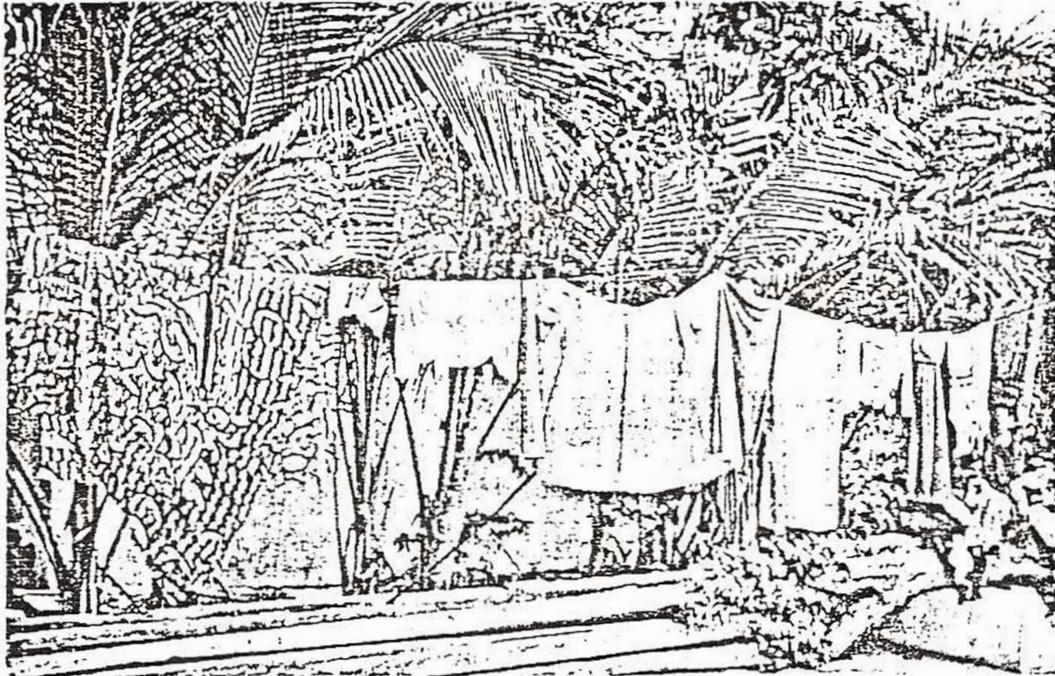
SI LA EMPLEADA ENTRO A TRABAJAR EN ENERO DE 1981, EN ENERO DE 1982. CUMPLIO UN AÑO DE TRABAJO Y TIENE DERECHO A VACACIONES. DEBE PEDIRLAS A LA PATRONA Y ELLA DEBE DARLAS EN ESE AÑO (1982). SI NO LAS PIDE O NO LAS TOMA EN 1982, EMPIEZAN A CONTARSE 3 AÑOS DE PRESCRIPCION. ENTONCES, 1982 ES EL PRIMER AÑO, 1983 ES EL SEGUNDO AÑO, 1984 ES EL TERCER AÑO Y SE PIERDEN LAS VACACIONES EN ENERO DE 1985.

ENERO

¡Las 'muchachas' también se rebelan!

Por CARMEN PEÑA VISBAL

En una Ciudad, DIARIO DEL CARIBE



El avance de la tecnología no ha acabado con los secaderos de la ropa al sol ni con esa labor, tan angustiosa como necesaria, de las lavanderas.

Ese domingo se rompió la tradición.

200 empleados del servicio doméstico cogieron sus delantales, y en lugar de colgarlos tras las puertas de sus cuartos se los pusieron orgullosas pensando en la jornada que iban a protagonizar. Era una tarde de domingo, de un domingo como tantos otros. Era el domingo 30 de noviembre de 1986.

Exigiendo respeto, consideración, buenos tratos derecho a descansar domingos y feriados, las domésticas se "tomaron" la Calle 72 y marcharon desde Bellas Artes hasta el Parque Surf Salcedo. Allí cantaron, bailaron, actuaron y hablaron sobre sus derechos.

"Tenemos derecho a descansar todo el domingo, y no me lo odia. Los feriados también debemos descansar, acaso las muchachas del servicio doméstico somos menos que otros trabajadores? ¿No tenemos los mismos derechos?" se pregunta María José Martínez, una joven de 20 años de edad, nacida en Barranquilla.

"Yo era la mayor de trece hermanas, a mi papá lo habían despedido de la fábrica en la que trabajaba como jornalero y mi mamá estaba enferma... Por eso me mandaron con una tía en Barranquilla para que cuidara de ella... Yo soy María José. Su caso es semejante al de muchas otras jóvenes del campo. El 81,32 por ciento de las muchachas que trabajan como domésticas en Barranquilla comienzan a trabajar antes de cumplir los 20 años de edad según el programa "Acciones para transformar las condiciones socio-laborales del servicio doméstico en Colombia" promovido por la Asociación Colombiana de Estudios de la Población, ACEP.

La marcha de los delantales

La seccional del proyecto "Acciones para transformar las condiciones socio-laborales del servicio doméstico en Colombia" organizó, con la colaboración de varias muchachas del servicio doméstico, la Marcha de los delantales para obtener de las zonas de casa el permiso para usufructuar del mercado de descanso los domingos y la abogada Sonia Eljach Polo y la socióloga Estrella Pacheco coordinan el Programa en Barranquilla desde la sede localizada en Senalde, Carrera 44 número 68-80.

"La reclamación fundamental de las muchachas es el derecho a descansar dominicales y festivos ya que sólo pueden hacerlo cada quince días después de haber reali-

zado todos los oficios que les corresponden. De los feriados, ni hablar, ya que nunca se los dan" afirma Estrella Pacheco.

Según la socióloga Pacheco "el trabajo doméstico siempre fue desempeñado por los esclavos. Durante la economía granadina las labores domésticas no eran consideradas productivas, aún cuando sí lucrativas para los amos. Actualmente, las mujeres que desempeñan labores domésticas, ya sea en casas familias acomodadas o en sitios comerciales, al terminar la primera jornada de trabajo inician, en sus hogares una segunda jornada no remunerada económicamente".

"Hacemos especial énfasis en las empleadas del servicio doméstico pues constituyen la primera fuerza laboral femenina de nuestro país y que a pesar de la tradición de la servidumbre las ha mantenido en la más baja escala social. Las muchachas del servicio doméstico reclaman, en su mayoría, el trato que se destinaba a los esclavos, y a ellas se les desconocen sus más elementales derechos que como seres humanos tienen" sostiene la abogada Sonia Eljach.

En todo caso el problema de las muchachas del servicio doméstico va más allá de un descanso que se les niega o de un permiso que no se les otorga. El 40 por ciento de la fuerza laboral colombiana está representado por el servicio doméstico, reveló el último censo efectuado por el Departamento Nacional de Estadísticas, Dane.

Concientes de su propia situación, y, tal vez por eso mismo, aquel domingo 30 de noviembre se rompió la tradición. No hubo citas con los novios en las esquinas, en los parques, ni asistieron como

siempre, a las salas de cine de la ciudad. Ese domingo los delantales no fueron abandonados en las casas de los patronos. Ese domingo las muchachas estaban orgullosas de ser las artilices de una jornada memorable.

Edad de trabajo

El 81,32 por ciento de las muchachas que laboran en Barranquilla

edad, el 17,8 por ciento lo hace antes de alcanzar los diez años; el 35,29 por ciento comienza a trabajar cuando sus edades oscilan entre los diez y los quince años; el 38,23 por ciento inicia su actividad laboral entre los 16 y los 20 años. El porcentaje restante especifica que el 12,74 por ciento de las muchachas que trabajan en casa de familia comienzan a hacerlo entre los 21 y los 25 años de edad, y apenas el

No hubo citas con los novios en las esquinas, en los parques, ni asistieron, como siempre, a las salas de cine de la ciudad

comenzaron a hacerlo antes de cumplir los 20 años de edad. Es decir, que su formación académica e intelectual no pudo alcanzar topes mínimos revela un informe estadístico preparado por el programa "Acciones para Transformar las condiciones socio-laborales del servicio doméstico en Colombia".

Sonia Eljach, coordinadora en Barranquilla del proyecto de la Asociación Colombiana para el estudio de la población, ACEP, sostiene que debido a la escasa preparación académica de las empleadas del servicio doméstico y al desconocimiento generalizado de las leyes laborales "la ACEP presta asesoría laboral gratuita tanto a las muchachas del servicio como a los patronos".

Del 81,32 por ciento de las muchachas que comienzan a trabajar antes de cumplir los 20 años de

edad, el 17,8 por ciento lo hace antes de alcanzar los diez años; el 35,29 por ciento comienza a trabajar cuando sus edades oscilan entre los diez y los quince años; el 38,23 por ciento inicia su actividad laboral entre los 16 y los 20 años. El porcentaje restante especifica que el 12,74 por ciento de las muchachas que trabajan en casa de familia comienzan a hacerlo entre los 21 y los 25 años de edad, y apenas el

¿De dónde vienen?

Las Marías, Lucías, Mertas, Sebastiánas, Margaritas, Inocencias, Rosas, Anas, o, en fin, llámense como se llamen, llegan a Barranquilla cargadas de ilusiones, de esperanzas y con mucho, mucho miedo. "No es fácil salir del pueblo donde uno nació para venir a trabajar en la casa de una familia de la que uno no sabe nada" afirma Estrella Pacheco, una niñada de 38 años de edad. Esther nació en Curumani, Cesar, y desde hace 22 años trabaja como cocinera en Barranquilla.

El estudio adelantado por la ACEP seccional del Atlántico revela que el 80 por ciento de las muchachas que trabajan como domésticas en

Barranquilla proceden de diferentes lugares de la Costa Atlántica. Apenas el 1,38 por ciento es originaria de esta ciudad.

En las tareas adelantadas para sostener con vida el programa "Acciones para transformar las condiciones socio-laborales del servicio doméstico en Colombia" toman parte activa varias empíricas, cuya capacitación mejorada a través de talleres, que se desarrollan los domingos - por la tarde en la sede de la organización. Es de resaltar la participación de Luz Marina Martínez, 24 años de edad, natural de Fundación; Elizabeth Polo, 20 años, de Barranquilla; Carmelita Aharez, 45 años, de Barranquilla; Clementina Buenhas, 45 años, de Curumani; Berenice Avila, 48 años, de Barranquilla; y Graciela Santana, 47 años, de Cartagena, quienes contribuyeron a sus colegas para que tomaran parte en la "Marcha de los delantales" y elevaran campañas de motivación para que las demás empleadas conozcan sus derechos.

Todas ellas han sido apoyadas por sus patronos" reconoce Sonia Eljach, la abogada que coordina el programa de la ACEP en Barranquilla, y "ese —dice— es positivo, ya que permite avanzar el trabajo de concientización. En muchas casas de familia los patronos aceptan a las muchachas diciéndoles que este programa tiene vinculaciones con grupos políticos, lo cual no es cierto. Hay que aclarar que nosotros luchamos para transformar las condiciones sociales de las muchachas, y que la financiación del programa proviene de dos importantes fundaciones humanitarias, como son la Fred y la Rockefeller".

Del número del país se registra para atención el 6 por ciento de las muchachas que trabajan en Ba-

tranquilla son navas de regiones diferentes a la Costa Atlántica: el 8,5 por ciento proceden de zonas exclusivamente rurales localizadas en los departamentos cecotenses, mientras que el 72 por ciento es nativo de pueblos del Magdalena, Cesar o Bolívar.

Ni jornada máxima, ni salario mínimo

Las empleadas del servicio doméstico no están amparadas, por la ley, a una jornada máxima de trabajo, ni están beneficiadas con un salario mínimo legal.

El trabajador del servicio doméstico es aquel que presta sus servicios a una persona física u a una familia ejerciendo labores de Asesoramiento, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños, etc., según definición registrada en la edición Leyes del Régimen Laboral Colombiano.

Los salarios de las personas que prestan sus servicios en casas de familias dependen mucho del estrato social a lo que estas pertenecen. Es así que en zonas en las zonas más altas al sur de la ciudad domésticas devengando \$1.500 al mes más "dominica y, por lo menos, una alimentación al día".

El estudio efectuado por la ACEP en Barranquilla estableció que el 47,6 por ciento de las domésticas reciben salarios inferiores a los \$3.000. El 28,6 por ciento gana entre \$3.000 y \$4.000, el 32,38 por ciento obtiene ganancias entre \$4.000 y \$4.500, el 20 por ciento devenga mensualmente entre \$5.000 y \$6.000 y el 14 por ciento obtiene ingresos superiores a los \$6.000 mensuales.

El Régimen Laboral Colombiano establece que para el caso de las empleadas del servicio doméstico "debe tenerse como salario solamente la parte que se paga en dinero. Esta remuneración no está regida por el salario mínimo".

Las trabajadoras del servicio doméstico no están amparadas a la inactividad sobre jornada máxima legal. El artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo estipula ciertas excepciones para el ejercicio de determinadas actividades. Así, "Quedan excluidos de la regulación anterior la máxima jornada de trabajo los siguientes trabajadores: b) los del servicio doméstico, ya sea de labores en los centros urbanos o en el campo." Eso es justo. Es increíble que haya patronos exijan a las domésticas labores hasta quince horas diarias, desahogan dolores aun del sagrado derecho al descanso dominical" expresó la coordinadora del programa de la ACEP, Sonia Eljach.

Así son. Así viven. Por eso, aquella tarde del domingo 30 de noviembre marcharon con sus delantales por la Calle 72. Así son la pena sus las endarga ni la triste mirada sus almas curadas, mientras otros descansan, ellas tienen que limpiar, cocinar o lavar...

