

Proyecto de Investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia

Magdalena León*

DOI: <http://dx.doi.org/10.7440/res45.2013.16>

* Socióloga, magíster en Sociología y feminista. Profesora Titular retirada de la Universidad Nacional de Colombia. De 1981 a 1990 dirigió el proyecto "Acciones para transformar las condiciones sociolaborales del servicio doméstico en Colombia", en la Asociación Colombiana para el Estudio de la Población (ACEP). El proyecto fue financiado por la Fundación Ford y la Fundación Interamericana. Correo electrónico: magleon09@gmail.com

El Proyecto “Acciones para transformar las condiciones sociolaborales del servicio doméstico en Colombia” se adelantó con el objetivo de entender y transformar la situación sociolaboral del servicio doméstico en Colombia. Se inició en marzo de 1981, en Bogotá, y a finales de 1983 y principios de 1984 se extendió a Medellín, Cali, Barranquilla y Bucaramanga.¹ Concluyó en 1990. Fue un proyecto de investigación-acción, en la medida en que el conocimiento que iba descubriendo del trabajo y la vida de las empleadas domésticas era devuelto a las mismas empleadas y a la sociedad mediante diferentes estrategias de acción.

El marco de análisis con el que se adelantó el proyecto fue la relación del servicio doméstico con el trabajo doméstico de la mujer ama de casa. Este documento presenta un análisis retrospectivo del proyecto, con el propósito de dejar memoria de su desempeño.²

Marco social de la relación laboral de la empleada doméstica³

El objetivo principal del proyecto se dirigió a entender y transformar las relaciones laborales del servicio doméstico. Sin embargo, fue preciso ver las relaciones laborales⁴ dentro de un marco más amplio que el estrictamente jurídico-laboral y considerar que el trabajo que presta la empleada doméstica no es sólo una actividad de mercado en la que se vende y compra fuerza de trabajo, sino un modo de vida.⁵

El trabajo doméstico se entendió como aquel que se realiza en el hogar para mantener y reproducir la fuerza de trabajo, y que incluye las prácticas de cuidado dirigidas a conservar el equilibrio afectivo y emocional de sus miembros. Ha sido asignado culturalmente a la mujer como su papel fundamental, y es por esto que a la mujer se le define socialmente como ama de casa, madre o esposa. El trabajo doméstico realizado por el ama de casa, como un servicio prestado al esposo, hijos/as y otros, y sin remuneración y como expresión amorosa de su rol en la familia, no se considera trabajo y es visto como “rol propio de las mujeres”. Por ello, las mujeres que lo hacen como ocupación principal no forman parte de la “población económicamente activa”. Ésta es la expresión más clara de la subvaloración social que acompaña al trabajo doméstico.

Cuando el ama de casa delega o transfiere parte de las tareas domésticas que le han sido asignadas socialmente, por lo general en una mujer que busca una remuneración por su trabajo en casa ajena, el trabajo doméstico se convierte en trabajo doméstico remunerado y surge la figura de la empleada doméstica.⁶ Las modalidades en que se da el trabajo doméstico remunerado en Colombia son dos: la empleada interna o residente, que vive en el hogar de los patrones; y la empleada externa o por días, que vive fuera del hogar patronal, va sólo durante la jornada laboral y puede trabajar para varias patronas simultáneamente.

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

El servicio doméstico, en especial para la trabajadora interna, representa la máxima expropiación del tiempo. Se vende su disponibilidad de tiempo, sacrificando

1 De esta manera, la cobertura fue de las cinco principales ciudades del país, que representaban en 1983 el 51% de la población urbana. En estas ciudades, el proyecto cumplió fundamentalmente las acciones de apoyo laboral que describe este documento, a excepción de Barranquilla y Bucaramanga, en donde se inició trabajo de apoyo a la identidad-autonomía y a la organización.

2 Hacer memoria después de más de tres décadas de iniciado el proyecto, y dos de concluido, no es tarea fácil. La institución donde se adelantó el proyecto ya no existe y, por lo tanto, no fue posible consultar archivos y documentos. La memoria que aquí se presenta es una versión revisada de Magdalena León (1984, 1991 y 2006).

3 Para este aparte, a la bibliografía de la cita anterior se suma León (2009).

4 Referentes a contrato de trabajo, condiciones de trabajo (jornada de trabajo, descansos remunerados y vacaciones), fijación del salario y prestaciones sociales, tales como asistencia en accidentes de trabajo, por enfermedad, descanso en épocas de parto o en caso de aborto, o suministro de calzado y vestido de labor, y derecho a la cesantía.

5 Para la década de los años ochenta, este tema había sido señalado en varios trabajos en la región. Ver: Gálvez y Todaro (1984), Castro (1982),

Figuerola (s. f.), León (1984).

6 Posterior al desarrollo del proyecto que aquí se presenta, el análisis del trabajo doméstico remunerado ejecutado por la empleada doméstica y el trabajo doméstico de la mujer ama de casa, se entiende como parte del trabajo del cuidado. El trabajo que las mujeres hacen en el contexto familiar tiene un carácter obligatorio y se supone desinteresado, o sea, se hace por amor, lo que le otorga una dimensión moral y emocional. El servicio doméstico que reemplaza a la mujer en el trabajo reproductivo es parte del trabajo del cuidado y tiene una serie de características específicas. Ver: Luz Gabriela Arango (2011) y Molinier (2012).

su vida personal y privada. En general, es una reclusión dentro de las cuatro paredes que forman el hogar, y el trabajo es aislado de otras trabajadoras del gremio y del resto de la fuerza laboral. Este aislamiento no es sólo laboral, sino que va acompañado de soledad y de carencias afectivas y emocionales. La vida sexual es restringida y dificulta separar la reproducción del placer. Su reclusión las expone al maltrato físico, a la violencia y al acoso sexual, así como a inestabilidad en las relaciones de pareja. La disponibilidad de la persona, junto con la elasticidad de las tareas, es herencia del rol femenino e incluye elementos de sacrificio y abnegación.

En este trabajo coexisten dos tipos de vida en el mismo espacio: el de la familia de los empleadores o patronos y el de la trabajadora. Para los primeros, el hogar es el lugar de vida, de descanso, de consumo, de encuentro familiar, de privacidad e intimidad, y para la segunda, el espacio de trabajo, de consumo y vida. Se establecen relaciones en las que lo laboral se mezcla con lo afectivo y lo personal (cuidado). Sin embargo, el lugar de vida (más agudo para la interna) está restringido a un espacio físico diferente al de la familia, que hace explícita la distinción de clase. El afecto se permite mientras no vaya más allá de las líneas divisorias que enmarcan la relación, es decir, el afecto dentro de las diferencias y desigualdades, que a su vez operan dentro del sistema afectivo de la trabajadora para interiorizar la inferioridad y, por este medio, obstaculizar la formación de una conciencia que permita ver con claridad las contradicciones del vínculo laboral. En esta mezcla de relaciones laborales, afectivas y personales, la identidad de la trabajadora se vive en una confusión entre identidad de género e identidad profesional (Arango 2008).

Es insoslayable que la presencia del servicio doméstico, como ya se mencionó, implique relaciones de poder entre mujeres, lo que plantea contradicciones en la discusión sobre la liberación femenina. El servicio doméstico permite que las mujeres de clase media y alta salgan al mercado de trabajo remunerado, sin que por ello desaparezcan todas sus responsabilidades como cuidadoras del hogar. Las mujeres con un pie en lo público y otro en lo privado viven una “jornada redonda”⁷

7 Amplió el concepto de doble jornada, que significa para la mujer la suma del trabajo en lo público-productivo con el trabajo en lo privado-reproductivo, para señalar la no existencia de límites precisos temporales que llevan a configurar, más que una doble jornada de trabajo, una jornada redonda.

de trabajo. La presencia del servicio doméstico anula, oculta o retrasa la distribución equitativa de responsabilidades del trabajo doméstico o del cuidado con otros miembros de la familia y, en últimas, suspende el cuestionamiento social a la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres.

¿Cómo orientar las estrategias de acciones?

Para un proyecto de investigación-acción encaminado a transformar la situación existente, la pregunta que surgió fue cómo pasar del marco conceptual referido al diseño e implantación de estrategias que permitirían cuestionar y alterar las relaciones antes señaladas. La respuesta escogida por el proyecto se movió dentro de una doble estrategia. Por un lado, buscó poner las bases para cambios a largo plazo, y por otro, dar respuestas coyunturales a problemas concretos. Al mismo tiempo, para establecer las estrategias de acción se partió tanto del rechazo de la postura ideológica que considera imprescindible el servicio doméstico como del análisis de la tesis de la desaparición del servicio doméstico como función del proceso de desarrollo y modernización de la sociedad.

La postura que señala que el empleo doméstico es imprescindible naturaliza la posición de ciertos grupos sociales como destinados a servir mientras otros aparecen como dignos de ser servidos. Esta visión consideraba que los servicios personales pagados en el hogar para la reproducción de la fuerza de trabajo son necesarios. Para mejorar las condiciones del gremio, la estrategia que se planteaba era mayor capacitación encaminada a una eventual profesionalización del servicio doméstico (cursos de preparación para el oficio) sin afectar la adscripción de lo doméstico a la mujer, o sea, la división sexual del trabajo y las relaciones laborales dentro de las cuales la empleada doméstica presta el servicio.⁸

8 Esta alternativa en el país, para la época del proyecto, había sido manejada por grupos religiosos y orquestada por señoras de los estratos altos de la sociedad, que dentro de la ética del servilismo buscaban mejorar la preparación de la mano de obra para la reproducción de sus familias, y así aliviar ellas mismas sus responsabilidades de amas de casa asignadas por la sociedad. Aunque se pensó que la preparación de la empleada era importante, no sólo en el oficio sino también en la educación formal, esta preparación debía darse considerando el marco de la relación laboral, y no a espaldas del mismo.

La tesis de la desaparición del servicio doméstico ve el tema como un asunto de esperar que la evolución misma del empleo femenino ponga fin a la presencia del servicio doméstico como trabajo para la mujer. Esta hipótesis no se vio como acertada para sociedades en desarrollo, en razón de la funcionalidad cotidiana que el servicio doméstico tiene para la reproducción de la fuerza de trabajo (de las clases medias y altas). Esta hipótesis estaba lejos de cumplirse para el país, y la representación cuantitativa dentro del empleo femenino era un fenómeno que no admitía duda.⁹ Por otro lado, para que el servicio doméstico desapareciera en el país se tendrían que registrar otros cambios estructurales, que no se daban: subsistían el subempleo, la falta de trabajos para mujeres con niveles bajos de calificación, así como la falta de servicios colectivos que reemplazaran los personales.

¿Quiénes eran las empleadas domésticas? En pocas palabras, se encontró que predominaban las migrantes, provenientes de áreas rurales de origen familiar campesino y/o proletario-agrícola. Se concentraban en los grupos de edades jóvenes. Una parte se retiraba del mercado laboral cuando iniciaba su ciclo reproductivo, para constituir su propio hogar y/o para poder criar a sus hijos. Algunas reingresaban una vez cumplidos estos ciclos vitales, y la mayor parte de ellas engrosaban las filas de las empleadas de por días. Una alta proporción eran solteras, y entre ellas era muy importante el grupo de las madres solteras, pues, además de ser en su mayoría jóvenes, para la empleada interna era imposible hacer coexistir su trabajo con el matrimonio o con cualquier unión estable. Entre las casadas, la mayoría había sido abandonada por sus maridos, fenómeno que también era frecuente entre las que registraban algún tipo de unión libre. Los niveles de educación eran muy bajos, con alta representación del grupo de analfabetas o del grupo de primaria incompleta, especialmente en las de edad más avanzada.

El proyecto se orientó a diseñar estrategias que les permitieran, por un lado, conocer sus derechos, buscar transformar sus relaciones laborales e impulsar la organización del gremio para la defensa de los derechos, y por el otro, impulsar procesos de conciencia y respeto de la identidad-autonomía personal. De esta manera, el proyecto buscó reunir estrategias que promovieran una conciencia de género y una conciencia de clase, para dejar las bases de una transformación que llevara a cambios estructurales, donde lo laboral fuera sólo una parte.

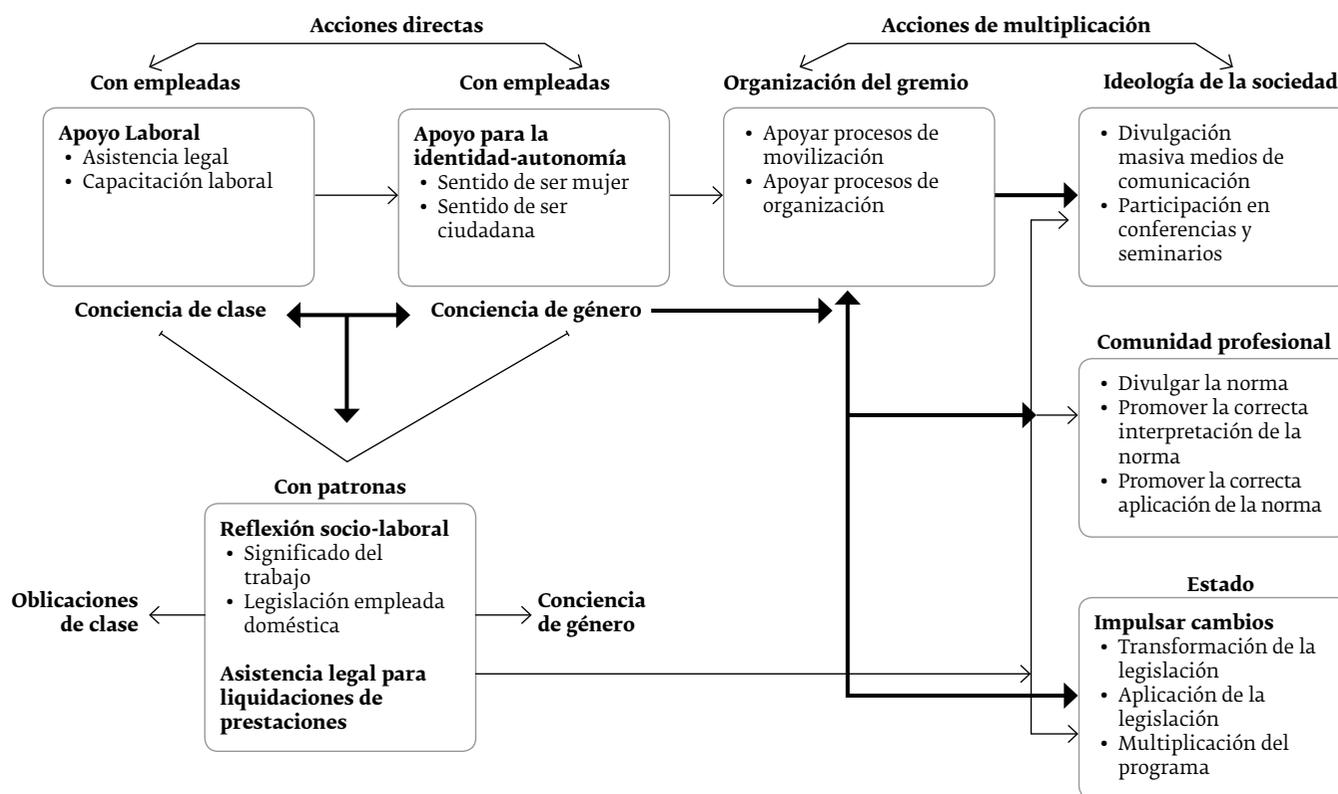
Tipos de acciones propuestas

El proyecto adelantó una serie de acciones que se dividieron en dos grandes grupos: acciones directas con empleadas y patronas, y acciones multiplicadoras. Lo anterior se resume en el gráfico 1, que permite visualizar los flujos entre los diferentes tipos de acciones directas y multiplicadoras y las relaciones de unas con otras. Los flujos se señalan con flechas (las más gruesas representan la acumulación de acciones). Para cumplir el objetivo se ejecutaron acciones sobre aspectos jurídico-laborales. Estas acciones se enmarcaron en un trabajo de capacitación, concientización y organización, que permitió que el trabajo no fuera una práctica asistencial, y lo colocó, junto con otras acciones, como herramienta de transformación ideológica individual y colectiva. Estas acciones directas se reforzaban entre sí y buscaron movilizar las bases del gremio hacia la organización. Por otro lado, el apoyo con acciones de multiplicación a sectores ya organizados del gremio (sindicato) buscó impulsar su organización mejorando la capacidad de la dirigencia para captar la presión de las bases movilizadas y hacer más expedito el diálogo dirigencia-bases.

Las acciones directas con las patronas cumplían el objetivo de despertar su conciencia de género como mujeres y hacer cumplir las obligaciones patronales. Se buscó, por tanto, que la identidad de género que se da entre ambas mujeres por su adscripción al trabajo doméstico empezara a desmitificarse y –por esta vía– que cambiara la relación laboral. En las acciones de multiplicación se trabajó para transformar en la sociedad la ideología de servidumbre que se tiene sobre las empleadas. También se trabajó con la comunidad profesional de abogados donde esta ideología tenía presencia, y con el Estado. En los tres niveles se buscó divulgar y promover la correcta interpretación y el cumplimiento de la norma, así como su transformación, particularmente en el Estado.

9 Una encuesta, publicada en 1981, señalaba que el 37% de la fuerza laboral femenina se ocupaba como servicio doméstico en sus modalidades de interna y de por días (Rey de Marulanda 1981). Según otra autora, el trabajo doméstico entre 1978 y 1985 se mantenía estable y representaba una cuarta parte del trabajo femenino (Puyana 1987). A su vez, estadísticas convencionales señalaban disminución del servicio doméstico interno en el país. En el censo de 1951, el dato era de 51%, y para 1973 pasó a 24% de la PEA. Estos datos acusan una subestimación estadística del servicio doméstico interno, por la confusión con el trabajo familiar no remunerado, y también al no incluir el trabajo infantil. Además, por la falta de inclusión del servicio doméstico de por días, fenómeno de reciente aparición y en aumento.

Gráfico 1. Acciones para despertar conciencia de clase en las empleadas y de género en empleadas y patronas



Acciones directas

Se consideraron acciones directas aquellas en las que hubo contacto personal con empleadas o patronas. Para las empleadas, se apoyaron la divulgación, la apropiación y el cumplimiento de las normas laborales, y el desarrollo del sentido de identidad-autonomía como mujeres y ciudadanas. Para las patronas, se dictaron cursos en los que se buscaba desmitificar su adscripción al trabajo doméstico y, dentro de este marco, difundir la legislación laboral que deben cumplir en los contratos con las empleadas domésticas.

Apoyo laboral a la empleada

El principio guía de esta acción se dirigió a que las empleadas hicieran de la ley una herramienta útil para mejorar sus condiciones de trabajo y de vida en forma individual y colectiva. El apoyo legal se dividió en trabajo de asistencia legal y de capacitación en los derechos y obligaciones laborales como empleadas.

Asistencia legal

El apoyo individual tuvo cuatro instancias: liquidación de prestaciones sociales, asesoría legal con transacción, asesoría legal con conciliación y procesos legales.

La asistencia legal se tomó como puerta de entrada o como elemento dinamizador. Aunque en sí misma tiene sentido de reivindicación material, su mayor alcance fue posibilitar la entrada de la empleada a niveles de capacitación, concientización y organización. Era una necesidad sentida por las empleadas ante la desprotección en que siempre habían estado y el desconocimiento de los derechos que la ley les otorgaba. La subvaloración de su trabajo y la relación asimétrica de poder con sus patronas, además de factores psicoemocionales que permitían interiorizar un sentimiento de inferioridad, dieron paso al desarrollo de conductas fatalista según las cuales los cambios se debían a la suerte. Con la divulgación de la existencia de la norma y el propósito de salvaguardar

su cumplimiento mediante la asistencia legal, se llenó un vacío en la práctica jurídica.¹⁰

Las normas regían para las empleadas que ya tenían 25 años, y cuando se expidieron, la modalidad de trabajo generalizado era el de la empleada interna. El servicio doméstico de por días es una modalidad que surgió en la década de los setenta y que tomó fuerza en la de los ochenta. Las normas laborales no mencionaban expresamente a la trabajadora de por días, lo cual no significaba que no estuvieran cobijadas por la ley, como pretendían algunas patronas y algunos profesionales del derecho.

El Código Sustantivo del Trabajo no tenía un capítulo unificado sobre el tema, la norma se encontraba dispersa y su aplicación, en parte, había que hacerla por extensión de principios generales del derecho. Fue necesario, durante el desarrollo del proyecto, realizar discusiones jurídicas acerca del contenido de la norma para la empleada interna y su aplicación extensiva para la de por días.¹¹

En términos generales, se legisló considerando que la empleada era integrante de la familia, y que ésta, a su vez, no era una unidad de producción. Ambos supuestos no operaban en la realidad y sirvieron para establecer un ordenamiento jurídico discriminatorio. En algunos aspectos, la norma era restringida y no consagraba los mismos derechos de los otros trabajadores. El derecho colombiano se caracteriza por ser un derecho positivo y formal, y, en buena medida, la formación del abogado no daba una cosmovisión amplia del derecho, y, si no se contaba con la norma exacta que regulara el caso, se tendía a desconocer la existencia del derecho. Para la empleada doméstica de por días no existía una legislación especial, entre otras razones porque esta modalidad no había surgido en el momento de elaboración de la ley, lo que implicó acudir a un

trabajo de analogía y a los principios generales del derecho. Además, la norma era limitada en su contenido y, en algunos aspectos, carecía de justicia social.

En resumen, los derechos que consagraba la ley pueden enunciarse así: período de prueba de los quince primeros días del contrato, generalmente verbal, tanto para trabajadoras internas como de por días, sin que sea necesario que se pacte por escrito; jornada legal de trabajo de 8 horas diarias para trabajadora de por días, y no para la interna, por residir en el lugar de trabajo; descanso dominical y festivo remunerado en ambos casos, siempre que labore seis días a la semana para el mismo patrono; remuneración doble o un día compensatorio, en caso de trabajar un día de descanso obligatorio (si la jornada de trabajo de por días es menor de cinco días, no tendrá el descanso dominical, pero si trabajó en domingo o festivo, se pagará doble); vacaciones anuales remuneradas de quince días por año y, para la trabajadora de por días, proporcional a los días laborados para cada patrono; salario mínimo en dinero para trabajadoras de por días pero no para las internas, ya que éstas reciben parte de su salario en especie (alojamiento y alimentación); auxilio de cesantía de quince días de salario por año de trabajo, en lugar de un mes, que rige para los otros trabajadores, y liquidación por el salario en dinero, sin tener en cuenta el salario en especie (para la trabajadora de por días es proporcional, de acuerdo con su trabajo efectivo); intereses sobre la cesantía a razón del 12% anual sobre el saldo que a la fecha tenga la cesantía (este porcentaje se dobla automáticamente si no se ha cancelado al 31 de enero del año siguiente); provisión de primeros auxilios y de tratamiento y medicinas de urgencia, en caso de accidente de trabajo (por ataque de enfermedad no profesional, derecho a tratamiento médico, farmacéutico, y el pago hasta de un mes de salario en caso de incapacidad); descanso remunerado de cincuenta y seis días durante la época de parto y prohibición legal de despido en caso de embarazo o durante la lactancia.

La norma se divulgó en folletos para las patronas y cartillas para las empleadas. El folleto se enviaba a la patrona junto a la reclamación laboral que iniciaba la empleada, para sustentarla; se entregaba a las patronas en los cursos para ellas, se facilitaba a las patronas que por su iniciativa solicitaban información o servicios, y se difundió ampliamente en la prensa escrita.

La liquidación de prestaciones sociales se ofreció a la empleada que había terminado su contrato de trabajo o tenía

10 El proyecto desarrolló una amplia campaña para ofrecer a las empleadas el servicio de asistencia legal. La pregunta de cómo informar a la empleada doméstica de la existencia de la asesoría legal fue sustantiva, en razón de que su vida y trabajo eran muy aislados y no existía una organización con poder de convocatoria amplia. El ofrecimiento del servicio se divulgó a través de medios masivos de comunicación: radio, prensa y TV. También se hicieron contactos personales con empleadas en sus sitios de diversión, capacitación, así como con organizaciones de mujeres y bolsas de empleo.

11 Fue preciso identificar el marco general de la ley para las empleadas mediante investigación bibliográfica. Una de las asesoras jurídicas del proyecto, con la experiencia de su trabajo, elaboró su tesis para obtener su título de abogada (Vallejo 1982). Por primera vez el régimen laboral de la empleada doméstica era sometido a un análisis jurídico sistemático y presentado como argumentación a la comunidad profesional.

intención cierta de hacerlo. Se calculaban las prestaciones referentes a cesantía, vacaciones e intereses a la cesantía. También se incluían salarios no cancelados o indemnizaciones por terminación injusta del contrato por parte de la patrona, por despido en estado de embarazo o por terminación unilateral de la empleada con justa causa. La prestación del servicio fue masiva¹² y se hizo los domingos en la tarde¹³ con un equipo de liquidadores preparado con metodología especial.¹⁴

La asesoría legal, con apoyo de abogadas, se iniciaba cuando la patrona no aceptaba en todo o en parte la reclamación legal que se le enviaba,¹⁵ posterior al cálculo de la liquidación. Cuando la patrona no aceptaba, se le enviaba una carta de citación aclarando la reclamación o se hacía contacto telefónico. Se buscó no polarizar la relación con las patronas y lograr una entrevista, ya que se probó que el contacto directo era el arma más poderosa para lograr soluciones positivas, dado el contenido pedagógico que se puede adelantar.

La asesoría legal a la patrona y la empleada (citaciones escritas, entrevistas personales, contactos telefónicos) buscó persuadir para lograr la transacción. A lo largo del proceso de asesoría se difundía el contenido de la norma. Con la empleada se buscaba que entendiera los derechos que estaba reclamando, aspecto que se reforzaba en el curso laboral. A la patrona, que generalmente se sorprendía ante la reclamación –algunas de ellas enviaban un representante legal para impugnarla–, se le explicaba la vigencia de la norma y la obligación de cumplirla.

Cuando la transacción entre empleada y patrona no logra un arreglo, el caso era llevado a las oficinas de trabajo, instancia administrativa, y no judicial, en el país. La no concurrencia a esta instancia tiene una multa que casi nunca se cobraba, y, por lo tanto, no era real y no acarrea ninguna otra sanción. La empleada era asistida por una abogada del proyecto, cuando había audiencia para buscar la conciliación. Dado que este nivel es administrativo, la no concurrencia de la patrona o su negativa a acatar el reclamo dejaba como única vía de acción la iniciación del proceso.

El proyecto solucionó la mayor parte de los casos en que había rechazo inicial de la patrona y la empleada decidía seguir adelante con la reclamación en la instancia de transacción. Cuando esto no fue posible, se utilizó la conciliación en la oficina de trabajo. Los procesos sólo entraron en la etapa más avanzada del proyecto, y sólo en casos prioritarios, con el objetivo de impulsar la creación de jurisprudencia. En la asesoría legal también se prestó el servicio de remisión a otras instituciones y se organizó un fichero de remisiones dividido en siete temas.¹⁶

La capacitación laboral

Como primer paso para la capacitación y concientización a empleadas, se ofrecieron cursos de derecho laboral y se motivó a las empleadas para que los tomaran. La motivación tenía un componente individual y otro colectivo. El primero era para el manejo y comprensión de su caso personal, y el segundo, para conocer compañeras con situaciones similares y entender la problemática del gremio y construir lazos de solidaridad.

Se dictaba un curso de cuatro sesiones los domingos en la tarde, en la sede del proyecto. También se dictaron cursos en instituciones que aglutinaban al servicio doméstico, en centros para madres solteras de sectores populares, en entidades de adopción, en bolsas de empleo y en instituciones de capacitación. La metodología era participativa y contaba con ayudas didácticas especiales.¹⁷ El curso

12 El equipo del proyecto fue pequeño para las coberturas alcanzadas: una directora, una secretaria, dos abogadas de tiempo completo, una trabajadora social de medio tiempo, un estudiante de derecho de un cuarto de tiempo y un equipo de liquidadores que trabajaban los domingos en la tarde. En las ciudades diferentes a Bogotá se contó con una abogada y el equipo de liquidación. No se presenta en este documento el total de las altas coberturas alcanzadas en los diferentes servicios del proyecto, por no tener acceso a esta información. Sin embargo, como ejemplo se menciona que hasta el 30 de mayo de 1985, en Bogotá, se habían hecho 6.665 liquidaciones, y hasta el 30 de diciembre de 1984, en Medellín, Cali, Barranquilla y Bucaramanga, 1.183 liquidaciones.

13 Este horario se debió a que era el único tiempo disponible que tienen las empleadas, cuando se cumplía la norma del descanso dominical remunerado.

14 El equipo estaba formado por estudiantes universitarios, y también participaron empleadas domésticas con niveles altos de escolaridad o empleadas que habían pasado a otras ocupaciones. Se utilizó un formulario que recogía datos sociodemográficos básicos de la empleada y que permitía agilizar los cálculos matemáticos de la liquidación.

15 La carta de liquidación era muy cordial, la entregaba la empleada, y explicaba que los datos eran suministrados por la empleada, y en caso de alguna observación, se pedía acercarse al programa.

16 Los temas fueron: jurídicos, diferentes de los laborales; de la adolescencia, de adopciones, de empleo, de madres solteras, de menores y de salud femenina, y violencia.

17 El orientador del curso inducía al diálogo, y de las experiencias presentadas señalaba en forma sencilla la norma que regía, buscando que la comprendieran personas con niveles de escolarización bajos. Como ayudas didácticas, se elaboraron carteleras (los temas se ilustraban con imágenes atractivas para facilitar la comprensión y concentración); cartillas (con lenguaje, diagramación e ilustraciones sobre los temas principales que cubre la ley, y una serie de reivindicaciones como bandera de lucha, porque la ley era restringida e injusta o porque no se cumplía; en los dos primeros casos se impulsaba su transformación, y en el último, su cumplimiento) y juegos (servían para discutir los temas y uno evaluaba la comprensión del curso).

cubría siete temas: contrato de trabajo, período de prueba, jornada de trabajo, salario, descanso remunerado, prestaciones sociales (intereses a la cesantía, accidente de trabajo, enfermedad, embarazo, aborto, uniformes y cesantía) y terminación del contrato.

A la empleada que iniciaba una consulta legal se le invitaba a asistir al curso laboral para incentivar un proyecto jurídico autogestionado y entender su situación individual en relación con la de las demás empleadas. Así, los cursos también sirvieron como momento de encuentro y solidaridad y como socialización de la problemática como asunto colectivo. Empezar a ver el problema, no sólo como individual sino como de un grupo que vivía una relación asimétrica de poder con sus patronas, llevó a producir un fuerte impacto al nivel de la conciencia y permitió remover factores de sumisión producto de la identidad de género con la patrona, e impulsó las reclamaciones individuales y la movilización hacia reclamaciones colectivas. Al mismo tiempo, el curso laboral fue el motivador para asistir a los talleres que apoyaban el desarrollo de una identidad-autonomía, como conciencia de género.

Apoyo para el desarrollo de la identidad-autonomía a la empleada

El trabajo sobre la propia identidad buscó correr los velos que la ideología patriarcal tiende creando subordinación de la empleada, por el hecho de ser mujer. Esta identidad subordinada de mujer obstaculiza el surgimiento de la conciencia de clase. Para este trabajo se adelantaron talleres de cuatro o cinco sesiones con grupos pequeños, sobre identidad como mujeres e identidad como ciudadanas. El taller pretendía romper el aislamiento y el silencio y dar la oportunidad de pensar en alternativas compartidas y motivar a la unión y la organización como trabajadoras y como mujeres, y de esta manera impulsar el cambio.

Taller de identidad como mujer

En este taller se buscó la reflexión sobre su identidad de género, con temas como el cuerpo del hombre y de la mujer y la relación sexual –no sólo como relación genital–, la reproducción y las diferentes etapas de la vida de la mujer, y, dentro del período fértil, la fecundación, el embarazo, el parto y la sexualidad, entendida más allá de la reproducción. Además, sobre la feminidad-masculinidad, la subordinación de la mujer y la relación clase-género en el trabajo del servicio doméstico.

Taller de identidad como ciudadana

A partir de las vivencias, se trabajaban aspectos como la migración, el trabajo en el campo, oportunidades de educación y capacitación, la documentación, el voto, el ahorro, la violencia intrafamiliar y pública, los servicios públicos y la vida en el barrio y la ciudad.

Reflexiones sociolaborales para patronas

Estos cursos buscaban despertar una conciencia de género entre las amas de casa y divulgar las obligaciones que como clase patronal tenían que cumplir en los contratos con la empleada doméstica. Para ello, se precisaban el concepto de servicio doméstico, las tesis sobre su disminución o desaparición, las condiciones sociodemográficas del gremio, las modalidades que existían y las actividades que desempeñan. Se analizaba la valoración social de estas actividades y la adscripción cultural de la mujer a roles que significan “servir a otros”. Dentro de este marco, se explicaban las normas laborales que rigen los contratos de las empleadas domésticas.

No fue fácil motivar a las patronas para participar en estos cursos, y su desarrollo fue difícil. Existía una doble resistencia: su conciencia de clase les hacía difícil enfrentar sus obligaciones laborales hacia su empleada, y su identidad subordinada como mujer imponía barreras a la reflexión sobre su rol en la sociedad. La convocatoria anónima por medio de volantes que invitaban al curso, repartidos en sitios públicos (iglesias y supermercados), entregados puerta a puerta en barrios residenciales, o por avisos en la prensa, no funcionó. Como lo expresó una patrona: “Es mejor ignorar la ley para no tener que cumplirla”. Sin embargo, la insistencia del programa por medio de invitación a través de grupos organizados logró coberturas significativas que permitieron el inicio de transformaciones ideológicas más generales.¹⁸

¹⁸ Los cursos se organizaron por medio de entidades que trabajaban con mujeres (voluntariados, asociaciones femeninas, centros de capacitación, facultades de trabajo social), con instituciones que aglutinaban mujeres para labores sociales del Estado (maestros, promotoras comunales), con empresas cuya planta de empleados era significativamente femenina y con contactos individuales con amas de casa que se interesaron en coordinar grupos privados para esta actividad. De febrero a mayo de 1985 se dictaron en Bogotá veintitrés cursos, para un total de 633 asistentes. Seis a mujeres con un rol exclusivo de amas de casa o que compartían el trabajo doméstico con trabajo fuera del hogar, quince a patronas que tenían un trabajo que las hacía multiplicadoras como maestras, promotoras, trabajadoras sociales, educadoras, y dos cursos fueron motivacionales, para actividades futuras.

El servicio de asesoría legal también ofreció al ama de casa información y servicio de liquidación, cuando la patrona lo solicitaba y había certeza de un ánimo de solucionar las obligaciones laborales. Este servicio aumentó con el desarrollo del proyecto y se utilizó como espacio educativo para difundir la legislación.

Acciones de multiplicación

Se desarrollaron con organizaciones representativas del gremio, de divulgación masiva ideológica, dirigidas a la comunidad de profesionales del derecho y a las que buscaron obtener cambios en el Estado.

Acciones con organizaciones del gremio

Estas acciones tuvieron un doble objetivo. En primer lugar, servir de puente entre las bases y el sector organizado, con la idea de que fueran las representantes del gremio quienes canalizaran a las empleadas movilizadas en acciones colectivas más complejas. En segundo lugar, apoyar al sector organizado del gremio.

Con el asomo de una conciencia de clase y género en las bases del gremio se desencadenaron procesos de movilización y colectivización de la conciencia. Las empleadas movilizadas eran remitidas al Sindicato de Empleadas de Servicio Doméstico (Sintrasedom),¹⁹ como representante de los intereses del gremio.²⁰ El trabajo con el sindicato consistió en un apoyo directo a la realización de eventos del gremio, capacitación a sus líderes sobre el contenido de la norma laboral y la forma de liquidar las prestaciones, la discusión del material didáctico y de la cartilla para el curso de derecho laboral, y el lanzamiento conjunto de la misma. También se discutió la propuesta de reforma al Código Sustantivo del Trabajo. La bibliografía que el proyecto conocía sobre el tema era puesta a su disposición o suministrada como material de consulta. Se adelantaron entrevistas para reconstruir la historia de la organización del gremio, y se obtuvo información que data desde 1931.

19 Sintrasedom fue creado en 1978 por trabajadoras relacionadas con organizaciones religiosas que estimulaban la organización de cooperativas. Después de una larga lucha en que se les negó la personería jurídica, ésta fue otorgada en enero de 1985. El número de afiliadas era reducido, en relación con el volumen del gremio, y las participantes activas eran pocas.

20 El 1º de mayo de 1985 se realizó un encuentro conjunto para celebrar el Día del Trabajo y estimular la aplicación de las normas en salud, y se organizó un mitin callejero para reclamar la seguridad social y el cumplimiento de la norma sobre descanso remunerado en domingos y festivos.

La organización como gremio y su reconocimiento no fue fácil, a pesar del interés y empuje de su dirigencia. Como se mencionó, el proceso de trabajo, las condiciones laborales y la situación de la empleada doméstica acarrearán una serie de aspectos que limitaban el surgimiento y mantenimiento de la organización.²¹ A pesar de las dificultades, el sindicato logró la personería jurídica después de múltiples esfuerzos, lo cual representó una gran victoria, aunque su presencia era frágil, escasa la afiliación, y aún menos activa la participación. Las relaciones con el proyecto, fluidas en la etapa inicial, se distorsionaron debido a dificultades e intereses de una parte de la dirigencia. La intención de servir de puente entre las bases movilizadas y la dirigencia se truncó en el proceso, y las empleadas movilizadas que no encontraron cabida en la organización crearon comités para seguir adelante con las luchas propuestas, especialmente el cambio de la norma de seguridad social y su implementación (Donaldson 1992), como se señala más adelante.

Impulso a cambios ideológicos en la sociedad

En un sentido amplio, en la sociedad se buscó divulgar la legislación laboral, desenmascarar la relación de subvaloración del trabajo doméstico de las mujeres, para buscar cambios culturales y simbólicos y señalar los visos de servidumbre en las relaciones con el servicio doméstico. La prensa, la radio y la TV fueron medios utilizados reiteradamente mediante artículos, entrevistas, denuncias y videos.²² Se distribuyeron folletos con la legislación laboral dirigidos a las patronas y se logró su reproducción en una revista de circulación masiva nacional. Además, el proyecto participó en conferencias y seminarios nacionales e interna-

21 Entre ellos, la poca o baja autovaloración, la no satisfacción con el trabajo y el deseo de cambio individual (no grupal), el aislamiento de su trabajo y vida (con la dificultad de captar el mundo público), la falta de tiempo y la limitación de medios financieros para apoyar la organización.

22 Hay un *dossier* muy amplio de recortes de prensa sobre el tema y sobre el proyecto. Con la Fundación Cine-Mujer, bajo la dirección de Clara Riascos, se hicieron en 1987 dos documentales: *La trabajadora invisible* y *Acciones de apoyo a la empleada doméstica*; ver en el Fondo de Documentación Mujer y Género, Universidad Nacional de Colombia. Además, vale la pena resaltar el consultorio jurídico radial, que funcionó tres meses. También, en un programa radial de alta sintonía, se tuvieron tres espacios semanales. A partir de “casos tipo”, derivados de la experiencia acumulada en la práctica jurídica, se divulgó la norma entre las patronas. La emisora canceló la colaboración por considerarla lesiva para sus niveles de sintonía con mujeres de sectores medios y altos. Lo mismo pasó con la propaganda pagada por radio que anunciaba los servicios del proyecto, por reclamos de las radioescuchas porque las empleadas “estaban cogiendo muchas alas”.

cionales para presentar sus adelantos y limitaciones. Por este medio se llegó a la comunidad profesional, agentes de cambio y grupos empeñados en trabajos de investigación-acción.

Permear la comunidad de profesionales del derecho

Sobre los derechos de las empleadas domésticas existían serios problemas de interpretación, en razón de que los derechos se hallaban consagrados en forma dispersa, poco clara, y eran limitados. Este problema jurídico se agudizaba por la subvaloración social de las empleadas domésticas que teñía la ideología de la comunidad de profesionales del derecho. En las facultades de Derecho y en la cátedra de Derecho Laboral Individual no se enseñaban las especificidades de la norma. Por la práctica jurídica del programa, se comprobó que tanto abogados/as titulados como estudiantes ignoraban su contenido y la forma de hacer operativa la norma en el nivel cuantitativo.

La discusión con profesionales del derecho se desarrolló con juristas especialistas en derecho laboral y autores de las interpretaciones corrientes del Código Sustantivo del Trabajo; con profesores de las facultades de Derecho; con monitores y estudiantes de los consultorios jurídicos de las facultades de Derecho; con los inspectores/as de trabajo o representantes administrativos del Estado para dirimir los conflictos laborales y con los representantes legales de la parte patronal que respondían a la citación de la asesoría legal en casos iniciados por las empleadas en el proyecto. La discusión sobre los derechos de las empleadas, especialmente las de por días, con profesionales del derecho fue superada en el curso del proyecto y constituye uno de sus logros importantes.

Acciones con el Estado

El Estado acusaba un vacío para asumir las reclamaciones laborales de las empleadas. Se proyectaron acciones dirigidas a la transformación de la legislación, a la interpretación y correcta aplicación de las normas, así como a su eventual multiplicación.

Transformación de la legislación

La transformación de la legislación o las reformas al Código Sustantivo del Trabajo se pensaron poco menos que imposibles. Sin embargo, ante una coyuntura favorable, se estudiaron los temas más importantes para una reforma

de la legislación laboral que, al tiempo que representara reivindicaciones sentidas por el gremio, tuvieran viabilidad. En esencia, se buscó el reconocimiento de la igualdad de derechos con otros trabajadores.²³ Este proyecto naufragó por el cambio en el Ministerio de Trabajo de la funcionaria interesada en promover ésta y otras reformas en favor de la mujer trabajadora.²⁴

Luego se priorizaron la reforma de la legislación sobre la afiliación a la seguridad social y el impulso de la afiliación (León 1988 y 1987). Desde 1977, la seguridad social era obligatoria para la empleada doméstica, pero no se cumplía esta disposición. En la que llamamos “lucha por la seguridad social”, o por la reforma de la norma y su aplicación, confluyeron las acciones directas con empleadas y las acciones de multiplicación del proyecto. Ésta fue una lucha desde la cotidianidad, que llegó a la esfera político-pública en forma diversa y heterogénea, e irrumpió en el Estado para dar respuesta a la reclamación. Su punto de partida fue la condición de salud vivida como una carencia y registrada en la vida personal de la empleada. Esta necesidad fue impulsada por el conocimiento de las normas y el atropello que las patronas y el Estado ejercían sobre sus derechos, en razón de que, si bien existían, eran limitados o no se cumplían.²⁵ Comúnmente, enfermarse, quedar embarazada o envejecer era sinónimo de pérdida de empleo. La asistencia médica era considerada como un favor patronal y entraba como “salario en especie” y variaba según las diferencias patronales. Así, un derecho se convertía en elemento para reforzar los lazos de dependencia de las empleadas hacia sus patronas.

Desde 1985, el proyecto promovió la afiliación de la empleada a la seguridad social. Los trámites eran confusos y casi imposibles, y era casi nulo el número de empleadas afiliadas. La batalla por la afiliación se promovió en los

23 Aclarar qué se entendía por trabajadora del servicio doméstico y hacer reconocimiento explícito de las modalidades de interna y de por días, establecer una jornada limitada de trabajo para la interna, estipular el descanso dominical y festivo remunerado en forma obligatoria y explícita, consagrar la afiliación a la seguridad social, ampliar los derechos en caso de accidente y enfermedad no profesional y reconocer el derecho de cesantía de treinta días por año, y considerarlo no sólo sobre el salario en dinero sino también en especie.

24 La viceministra de Trabajo (Elena Páez de Tavera), de mediados de 1983 a mediados de 1984, tomó como bandera la defensa de la mujer trabajadora.

25 Entre los problemas más recurrentes estaban la ausencia en el trabajo (por lo tanto, no ingreso) para la empleada de por días, desánimo y fatiga para el cumplimiento de sus tareas, falta de recursos para asistir al médico y comprar fármacos, enfermedad de los hijos, angustia y soledad en las dolencias, pérdida de empleo, y otras consecuencias que se reflejaban en sus relaciones interpersonales en el trabajo, en su familia y en su vida afectiva.

niveles individual y colectivo y en el espacio público, con demandas masivas en el ámbito callejero, como mítines y la “Marcha Nacional por la Seguridad Social”, que, con la presencia de más de 1.000 empleadas de todo el país, tuvo lugar en Bogotá el 5 de abril de 1987. Se diseñó un volante con la información básica de los trámites por seguir y los beneficios esperados, y se repartió en los cursos y en la asesoría legal a patronas y empleadas.

Las dificultades mayores para la afiliación a la seguridad social fueron la no existencia de sanciones por incumplimiento, la inestabilidad laboral de una parte del sector, que hacía difíciles los registros de afiliación, y la falta de reglamentación para la afiliación de la empleada de por días que tenía coexistencia de contratos. La seguridad social no se vio como una solución mágica a los problemas de salud del gremio, por la falta de eficiencia en la prestación de los servicios; sin embargo, ante los graves problemas de invalidez y vejez, la seguridad social representaba un gran avance.

Ante la ineficiencia de la norma existente, el proyecto impulsó y acompañó la lucha por la reforma como parte del proceso de investigación-acción. Después de intentos no convenientes de aplicación de la norma por el Gobierno, el proyecto preparó el articulado de reforma, lo discutió con las bases, con el sindicato y con el Comité de Empleadas que surgió en Bogotá y que lideró el proceso de cambio. Se divulgó en los medios masivos de comunicación y se presentó al Congreso de la República para su discusión y aprobación. El 16 de diciembre de 1987, con una opinión pública sensibilizada, se aprobó la Ley 11, la cual fue ratificada por la Presidencia, en enero de 1988. El logro más significativo fue conseguir un régimen de excepción mediante el cual la cotización para la afiliación de la empleada doméstica se permitía sobre una base inferior a la de otros trabajadores o por debajo del salario mínimo. Por otra parte, el Decreto 824 de 1988 planeaba una subvención del Estado para llenar la deficiencia de estas cotizaciones y garantizar plena cobertura social y pensión no inferior al salario mínimo. Esta excepción al régimen general constituyó un gran logro de las empleadas movilizadas y del proyecto. El proyecto, junto con el Comité de Bogotá, orgulloso de su triunfo y dispuesto a no dar pie atrás, siguió impulsando el proceso de afiliación a la seguridad social hasta el final de sus labores. La Ley 100 de 1993 ratificó este logro, el cual fue derogado en 2003.²⁶ Lo irónico es que el mismo político que defendió la

norma en 1988, el senador Álvaro Uribe Vélez, fue quien la enterró en 2003, con la Ley 797, como presidente.

Acciones para la correcta interpretación y aplicación de la legislación existente

La Oficina de Trabajo del Ministerio de Trabajo era la instancia administrativa para dirimir los conflictos obrero-patronales. En la interpretación de la norma, el inspector de trabajo desempeñaba un papel fundamental, y por ello, el proyecto promovió con estos funcionarios la correcta interpretación de la norma.²⁷

Multiplicación del programa

Finalmente, se buscó permear al Estado como multiplicador de las acciones de asistencia legal que adelantaba el proyecto dentro de su estructura administrativa. El eco a esta iniciativa no fue nada estimulante, por lo que se consideró que dentro de la estructura burocrática del Estado el vacío para dar cumplimiento a las normas, como parte de su responsabilidad social, seguiría presente en el país por algún tiempo.

Obstáculos enfrentados y lecciones aprendidas

El trabajo combinado para enfrentar estrategias que informaran sobre las contradicciones de clase y de las identidades de género, más los vacíos e imprecisiones de la norma vigente, presentaron obstáculos para el desarrollo de las acciones. Al mismo tiempo, el desarrollo del proyecto dejó lecciones importantes.

Obstáculos

La situación de las empleadas

El aislamiento en que vivía la empleada doméstica, el sentido de transitoriedad de su trabajo, la poca importancia que vislumbraba en las reivindicaciones individuales y

²⁶ El proyecto hizo su curso reglamentario y fue aprobado en la Cámara de Representantes. Para la presentación en el Senado se solicitó al senador Álvaro Uribe Vélez presentar ponencia, quien la hizo favorable, y el proyecto fue aprobado. En 2003, cuando Uribe Vélez era presidente de la República, el beneficio de cotizar por debajo del salario mínimo fue

derogado mediante la Ley 797. De esta manera, Uribe firmó primero el beneficio de la legislación y posteriormente su eliminación, desconociendo la lucha del gremio para su logro y haciendo evidente el oportunismo y la magra sensibilidad social de algunos de nuestros políticos hacia la desigualdad social que prima en el país.

²⁷ La rotación de estos funcionarios dificultó esta labor. Además, en la interpretación de la norma no sólo estaba en juego el desconocimiento de aspectos jurídicos, sino que la subvaloración del trabajo de la empleada doméstica estaba muy presente y era mayor en inspectores del sexo femenino.

gremiales, el sentido de su subordinación hacia la patrona por la interiorización de la inferioridad y el escaso tiempo libre representaban diferentes tipos de dificultades. En lo individual, algunas no iniciaban la reclamación laboral después de la liquidación, y otras la dejaban en el camino, sin pasar a la asesoría legal. Para otra parte del gremio, la capacitación sobre derechos específicos no se apreciaba como formación importante. Estos problemas, muy fuertes en la iniciación del programa, se fueron transformando, en especial en Bogotá, donde las acciones fueron más profundas. Las participantes movilizadas se convertían en multiplicadoras, al punto de que el equipo de trabajo llegó a no alcanzar a absorber la demanda de servicios.

La empleada que conocía sus derechos y avanzaba en su propia identidad tenía potencialmente mayor posibilidad de establecer con su patrona una nueva relación, donde el contrato laboral no se podía manejar con base en relaciones paternalistas. La empleada asimilaba el sentido de que su palabra valía tanto como la de la patrona. De esta manera, su silencio social empezó a resquebrajarse. Al mismo tiempo, los mensajes de reivindicación y de justicia social que dejaba la capacitación permitieron aflorar niveles de frustración porque la transición entre el conocimiento de los derechos, la reclamación de los mismos y el logro de su aplicación no era automática y requería niveles de conciencia no fáciles de lograr en corto tiempo.

Para la práctica jurídica, la prueba era un elemento importante y difícil de allegar, lo que hacía que el trámite legal en ocasiones fuera bien sinuoso. Además, como resultado del bajo nivel de capacitación, no siempre la empleada entendía a cabalidad la norma y podía distorsionarla. A su vez, el desarrollo de la identidad y autonomía, cuando alcanzó a cuestionar la posición cultural subordinada de la empleada, chocaba con la precaria situación socioeconómica del sector, que dejaba un sentido de impotencia para manejar su vida.

En consecuencia, en una sociedad en donde el empleo como empleada doméstica era una realidad, el cambio en su conciencia de clase y género tenía que tender a inscribirse en un proyecto mayor de cambio estructural. Por esto, el proyecto le daba un peso definitorio a la conciencia respecto a la organización.

La organización por parte del gremio fue el nudo gordiano del proyecto. Fue claro que no se propuso asumir ni suplantarse la organización existente. Fue clara también su apuesta de servir de hilo conductor entre las bases movilizadas y la dirigencia del gremio. Las dificultades del sindicato en su dirigencia para atraer y absorber las bases con procesos de

movilización, así como las grandes dificultades del gremio en general para movilizarse y participar activamente en la organización, dejaron inconcluso el avance de cambios más amplios. A la sombra del proyecto surgieron comités en Bogotá y las otras ciudades dispuestos a trabajar por la implementación de la seguridad social (Donaldson 1992).

La ideología de las patronas

En general, el ama de casa que no reconocía sus propios niveles de subordinación se sentía agredida con un proyecto que defendía a las empleadas. En general, se mostraron muy temerosas por el despertar de las reivindicaciones de las empleadas y acusaron que “se está soliviantando a las sirvientas, y así se iban a quedar sin trabajo”, pues al difundir e impulsar el cumplimiento de la norma se desencadenaba el desempleo, porque se “prefiere hacer las cosas, que contratar con tantos requisitos”.²⁸

Pero al mismo tiempo, el proyecto advirtió que las amas de casa oxigenadas con la reflexión de su propia subordinación, y con una opinión pública más favorable, empezaron a “aceptar” los límites que imponía la relación laboral, ya fuera por temor a estar fuera de la ley, por impulsos cristianos de justicia social o, las menos, porque empezaron a sensibilizarse respecto a las contradicciones que encierra la relación, y a salir de la apreciación romántica de sentirse protectoras “de estas pobres mujeres que tienen tantas necesidades económicas y carecen de capacitación para trabajar”. Sin embargo, otras permanecieron anidadas en la ideología clasista excluyente y no aceptaron concesiones a favor de las empleadas, por pequeñas que fueran.

En la misma norma

En razón de los vacíos y el ordenamiento no sistemático de las normas, se presentaron diferentes problemas de orden práctico, entre ellos:

- Auxilio de cesantía: a pesar de existir una prohibición legal expresa, era usual que esta prestación se liquidara anualmente en perjuicio de la empleada, por cuanto no se tomaba el último salario con carácter retroactivo o no se hacía acumulación del tiempo trabajado. En general, el pago de intereses a la empleada de servicio doméstico se liquidaba sólo en el momento de la terminación del contrato, con la mora mencionada. Sin embargo, el patrón tenía la posibilidad de alegar en su favor la prescripción de los intereses con más de tres años de vencimiento.

²⁸ El desempleo no fue considerado como una función de la actitud de las personas, sino que para la oferta y demanda del servicio doméstico entraban una serie de variables que el proyecto consideró.

- Vacaciones: aunque la ley establecía quince días hábiles de vacaciones para la empleada interna, en la mayoría de los casos se otorgan quince días calendario. Eventos sociales y religiosos, como las fiestas del pueblo, la Navidad o el San Pedro, determinaban disfrutar de sus vacaciones en estas fechas, aunque no hubieran cumplido su derecho. Para la empleada de por días, se liquidaba el derecho en forma proporcional a cada una de las casas en donde trabajara. Hacer coincidir los tiempos para disfrute de sus vacaciones era difícil y se prefería cobrar en dinero cuando terminaba el contrato, con el evidente riesgo de perder algunos períodos por prescripción. Este problema práctico, acompañado de las penurias económicas, hacía perder valor a la importancia del descanso y la recreación, con las evidentes e irreversibles consecuencias de deterioro físico y mental.
- Maternidad: se evadía el derecho de la empleada al descanso por maternidad y se presentaba comúnmente el despido. Este fenómeno se debía al rechazo social y moral que representa la madre-soltera, y a la carga económica que debía asumir la patrona por el no cumplimiento de la seguridad social para el gremio.
- Contrato verbal: la legislación colombiana reconoce la existencia del contrato verbal, con las mismas consecuencias jurídicas y prestacionales que el contrato escrito. Sin embargo, las dificultades probatorias en cuanto a los términos del acuerdo entorpecían su ejecución, más que todo en su liquidación.

Lecciones aprendidas

Las lecciones aprendidas son de diverso orden, y se hace referencia sólo a cuatro, por considerarlas de carácter general. Por lo demás, en diferentes puntos del documento ya se han discutido varias de las experiencias aprendidas.

Reconocimiento de los derechos

El programa adelantó una relevante tarea enfocada al reconocimiento de los derechos de la empleada del servicio doméstico. Entre los profesionales, esta etapa se logró superar en gran medida y entró en estado de consolidación. Entre las patronas se encontró mayor resistencia.

La asistencia legal se enfocó prioritariamente hacia el cumplimiento de las prestaciones básicas: auxilio de cesantía, intereses, vacaciones, descanso por maternidad y reconocimiento de indemnizaciones por despidos injustificados. Aunque no se cubrió la totalidad de las obligaciones patronales, otros aspectos como atención médica y farmacéutica en caso de enfermedad, descanso remunerado en días festivos o pago doble por el trabajo

en días de obligatorio descanso, para los cuales la prueba era difícil, se tomaron como elementos de persuasión en la etapa de transacción.

La asistencia legal como puerta de entrada para otras acciones

Se puede afirmar que la asistencia legal a las empleadas domésticas, como acción no asistencial y engranada con otras acciones, representó una herramienta de cambio que fue más allá de dar alivio a la situación laboral y de impulsar el reconocimiento y cumplimiento de los derechos básicos consagrados en la norma.

Movilización del sector para la organización

También se puede afirmar que aunque el gremio del servicio doméstico vive en forma aislada y tiene un trabajo que refuerza su invisibilidad social, fue posible –con metodologías que permiten congregarse y dar respuesta a sus necesidades sentidas– un trabajo masivo que, además de satisfacer demandas materiales, llevó a movilizar el sector para su eventual organización. El avance de este proceso se frustró por las dificultades surgidas con el sindicato y quedó limitado a los comités creados en las diferentes ciudades para impulsar la afiliación a la seguridad social y la liquidación de las prestaciones sociales.

Acciones para cambiar la subvaloración del trabajo doméstico y del servicio doméstico como cambio estructural

El proyecto se enmarcó dentro del feminismo popular que buscaba desmitificar la situación de subordinación y explotación de la empleada doméstica como un grupo amplio de mujeres populares, pero al mismo tiempo tuvo en cuenta al ama de casa en su doble rol de patrona y de mujer sujeta a la subordinación social que le impone la adscripción a lo doméstico. El trabajo combinado, en relación con las contradicciones de clase y las identidades de género, hizo muy complejo el desafío de las acciones, pero al mismo tiempo tradujo preocupaciones para impulsar un cambio estructural. Se trabajó bajo el entendimiento de que este cambio no es función de un proyecto de investigación-acción limitado en el tiempo y el espacio, y que serían necesarias acciones en este sentido, en la búsqueda de equidad de género y justicia social para la ampliación de la democracia en Colombia.

El proyecto alcanzó en corto tiempo grandes logros, ya que miles de empleadas conocieron sus derechos y buscaron la transformación de sus relaciones laborales. Muchas de ellas alcanzaron reivindicaciones materiales mediante asistencia legal. Fue evidente también el avance en el pro-

ceso de movilización para la defensa de sus intereses. La lucha por la reforma de la norma de seguridad social fue su apuesta principal, y su victoria, la Ley 11 de 1988.

El proyecto hizo que por primera vez en el país, el régimen laboral de las empleadas domésticas fuera sometido a un análisis jurídico sistemático con la comunidad profesional y aceptado como derechos consagrados. Se puso en tela de juicio la ideología de género que ata en lo doméstico a empleada y patrona, cultural y simbólicamente. También por primera vez, la opinión pública recibió el impacto de la presencia, el debate y el cuestionamiento de los temas referentes al trabajo de las empleadas domésticas.

Los cambios que siguieron al proyecto en la aplicación de las normas, las relaciones laborales y las valoraciones ideológicas y culturales serán tema de otros trabajos. Con la finalización del proyecto, como lo expresó Donaldson en un artículo, en 1992, “Hubo mucho de qué estar orgullosos”, o como lo señaló una empleada de las bases, “El programa me abrió los ojos al hecho que tenía un trabajo real, pero primero tuve que aprender a valorar mi trabajo para que otros también lo hicieran. Parte de esto significa aprender a valorarnos a nosotras mismas como mujeres, como seres humanos, y no como objetos, que es lo que la sociedad y nuestra condición parecía hacernos” (Donaldson 1992, 8 y 9). 

Referencias

1. Arango, Luz Gabriela. 2008. Género e identidad en el trabajo del cuidado: entre la invisibilidad, la profesionalidad y la servidumbre. Ponencia presentada en el Seminario Internacional “El trabajo y la ética del cuidado”, octubre 22-23, Bogotá, Escuela de Estudios de Género, Universidad Nacional de Colombia.
2. Arango, Luz Gabriela. 2011. El trabajo del cuidado, ¿servidumbre, profesión o ingeniería emocional? En *El trabajo y la ética el cuidado*, eds. Luz Gabriela Arango y Pascale Molinier, 91-109. Bogotá: La Carreta Editores – Universidad Nacional de Colombia.
3. Castro, Mary. 1982. ¿Qué se compra y qué se paga en el servicio doméstico?: el caso de Bogotá. En *Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe*. Tomo I: *La realidad colombiana*, ed. Magdalena León, 99-122. Bogotá: ACEP.
4. Donaldson, Jamie K. 1992. A través de barreras las mujeres se unen para reformar la Ley de Seguridad Social del país. *Desarrollo de Base. Revista de la Fundación Interamericana* 16, no. 1: 1-11.
5. Figueroa, Blanca. S. f. La trabajadora doméstica en Perú (el caso Lima). Lima: Asociación Perú-Mujer – Mimeo.
6. Gálvez, Thelma y Rosalba Todaro. 1984. La especificidad del trabajo doméstico asalariado y la organización de las trabajadoras. En *La mujer en el sector popular urbano: América Latina y el Caribe*, ed. CEPAL, 155-159. Santiago: Naciones Unidas.
7. León, Magdalena. 1984. La mujer urbana y el servicio doméstico en Colombia. En *La mujer en el sector popular urbano: América Latina y el Caribe*, ed. CEPAL, 161-164. Santiago: Naciones Unidas.
8. León, Magdalena. 1987. Lucha por la seguridad social de la trabajadora doméstica. En *Mujeres, crisis y movimientos en América Latina y el Caribe*, eds. Mujeres por un Desarrollo Alternativo y MUDAR DAWN, 109-112. Santiago: ISIS Internacional.
9. León, Magdalena. 1988. El servicio doméstico también es Colombia (mimeo.).
10. León, Magdalena. 1991. Estrategias para entender y transformar las relaciones entre trabajo doméstico y servicio doméstico. En *Género, clase y raza en América Latina*, ed. Lola Luna, 25-61. Barcelona: Universidad de Barcelona.
11. León, Magdalena. 2006. Trabajo doméstico y servicio doméstico. En *Poder y derecho: estrategias de las mujeres del Tercer Mundo*, comp. Margaret Schuler, 333-346. Washington: OEF Internacional.
12. León, Magdalena. 2009. Invisibilidad y discriminación del trabajo doméstico remunerado (TDR) en América Latina. En *Regímenes jurídicos sobre trabajo doméstico remunerado en Ecuador, Colombia, Perú y Venezuela*, ed. Ivonne Macassi, 7-22. Lima: AFM – Oxfam.
13. Molinier, Pascale. 2012. *El trabajo del cuidado y la subalternidad*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
14. Puyana, Yolanda. 1987. El papel de la crisis económica sobre la evolución del trabajo femenino. En *Problemática, familia y trabajo social*. Cuaderno No. 3. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
15. Rey de Marulanda, Nohra. 1981. *El trabajo de la mujer* [Documento CEDE no. 063]. Bogotá: Universidad de los Andes.
16. Vallejo, Nancy. 1982. Situación sociojurídica del servicio doméstico en Colombia. Trabajo de grado en Derecho, Universidad de los Andes, Colombia.