



Procesos organizativos de la Asociación de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico – UTRASD- de la ciudad de Medellín para la reivindicación de sus derechos laborales entre los años 2014 y 2019.

Ana María Salgado Jaramillo

Trabajo de Grado para optar al título de Trabajadora Social

Línea de Profundización Gerencia Social y Desarrollo Organizacional

Asesora:

Nora Palacio Marín

Magíster en Educación y Desarrollo Humano

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
MEDELLÍN
2020**

Agradecimientos

A las mujeres de la Junta Directiva de UTRASD que me permitieron hacer parte de sus procesos sindicales, conocer su organización y a ellas de manera personal, mujeres valientes, determinadas y empoderadas a quienes admiro.

A mis asesoras Claudia Isaza por haberme guiado en el inicio del proceso investigativo que me enamoró de las movilizaciones alrededor del Trabajo Doméstico y a Nora Palacio por retarme a realizar este proceso investigativo con compromiso y calidad.

A mis padres y amigos por leer y cuestionar elementos claves que hoy componen este trabajo, además de acompañarme en los momentos de crisis derivados de este proceso.

A la Fundación Bien Humano por abrirme las puertas de sus instalaciones y conocer detalladamente sus gestiones organizacionales alrededor de la construcción de gran parte de lo que son ahora las capacidades instaladas organizacionales de UTRASD.

Lista de abreviaciones

CUT	Central Unitaria de Trabajadores
ENS	Escuela Nacional Sindical
FBH	Fundación Bien Humano
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
SASK	Centro de Solidaridad Sindical de Finlandia
UTRASD	Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico

Lista de gráficas

Tablas

Tabla 1. Sistematización del Marco Legal	21
Tabla 2. Cuadro categorial	34
Tabla 3. Línea del Tiempo	45

Gráficas

Gráfica 1. Formación de las asociadas	38
Gráfica 2. Afiliación al sindicato	39
Gráfica 3. Autonomía sindical	40
Gráfica 4. Formación de las asociadas - Afiliación al sindicato:	41
Gráfica 5. Afiliación al sindicato - Autonomía sindical:	42
Gráfica 6. Formación de las asociadas - Autonomía sindical:	43

Tabla de Contenido

Resumen	5
Abstract	6
Presentación	7
1. Planteamiento del problema	8
1.1. Problematización y pregunta	8
1.2. Objetivos	11
1.3. Justificación	12
2. Referentes	13
2.1. Referente teórico	13
2.2. Referente conceptual	16
2.3 Marco legal	22
2.4 Referente contextual	29
2.5 Referente institucional	31
3. Memoria metodológica	33
3.1. Categorías	33
3.2. Población y muestra	38
3.3. Consideraciones éticas	38
4. Sistematización y análisis	40
4.1. Sistematización	40
Formación de las asociadas	40
Afilación al sindicato	41
Autonomía sindical	43
Formación de las asociadas - Afilación al sindicato	44
Afilación al sindicato - Autonomía sindical	45
Formación de las asociadas - Autonomía sindical	46
Línea del tiempo	47
4.2. Análisis	53
Preparándonos para incidir	53
¡A movilizarnos!	63
Hacia la autonomía como sindicato	72
5. Conclusiones y recomendaciones	80

5.1 Conclusiones	80
5.2. Recomendaciones	82
Referencias bibliográficas	83
Anexos	88

Resumen

La presente investigación sistematiza e interpreta los procesos organizativos de la Asociación de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico – UTRASD- de la ciudad de Medellín para la reivindicación de sus derechos laborales entre los años 2016 y 2019. Hace referencia a una investigación formativa con el propósito de optar por el título de pregrado en el programa de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia, por medio de los proyectos de aula Línea de énfasis Gerencia Social y desarrollo organizacional.

Se partió de la teoría del Interaccionismo Simbólico entendida como la ordenación de personas vinculadas de manera recíproca que dota de significado las diferentes acciones que se desarrollan de manera colectiva y su relación histórica con la sociedad para la construcción de nuevos significados y realidades.

Lo anterior, a raíz de la discriminación e invisibilización de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas generando una organización sindical que trabaja en torno a unos objetivos comunes.

La organización sindical es una articulación de un grupo de personas que hace un análisis de las realidades que les afectan de manera directa y emprenden una acción conjunta para darle solución. La Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico - UTRASD surgió como el espacio donde las trabajadoras domésticas se reunían para hablar de sus dinámicas laborales, la relación con sus empleadores, sus realidades como mujeres en su mayoría afrocolombianas, víctimas de desplazamiento y como mujeres que enfrentan diariamente las discriminaciones y violencias asociadas al oficio.

De esta manera, el espacio de diálogo y propuestas de estas mujeres, se transformaron en acciones conjuntas obedeciendo a las problemáticas más urgentes: la reivindicación de los derechos laborales. La investigación comprende los procesos organizativos de las mujeres trabajadoras domésticas a través de una sistematización y análisis de experiencias donde la dignidad y las alianzas estratégicas permiten acciones conjuntas y de incidencia teniendo como fundamento objetivos colectivos claros y una cohesión fuerte.

Palabras clave: Organización sindical, Derechos Laborales, Acción Conjunta, Reivindicación, Consolidación.

Abstract

The present investigation systematizes and interprets the organizational processes of the Association of Afro-Colombian Domestic Service Workers - UTRASD- of the city of Medellín for the claim of their labor rights between 2016 and 2019.

It refers to a formative research with the purpose of opting for the undergraduate degree in the Social Work program of the University of Antioquia, through the classroom projects Social Management and Organizational Development Emphasis Line.

It started from the theory of Symbolic Interactionism, understood as the ordering of reciprocally linked people that gives meaning to the different actions that are developed collectively and their historical relationship with society for the construction of new meanings and realities.

Above, as a result of discrimination and invisibility of the labor rights of domestic workers, generating a union organization that works around common objectives.

The trade union organization is an articulation of a group of people that makes an analysis of the realities that affect them directly and undertake joint action to solve it. The Union of Afro-Colombian Domestic Service Workers - UTRASD emerged as the space where domestic workers met to talk about their labor dynamics, their relationship with their employers, their realities as mostly Afro-Colombian women, victims of displacement and as women facing daily discrimination and violence associated with the trade.

In this way, the space for dialogue and proposals of these women were transformed into joint actions, obeying the most urgent problems: the demand for labor rights.

The research includes the organizational processes of women domestic workers through a systematization and analysis of experiences where dignity and strategic alliances allow joint actions and advocacy based on clear collective objectives and strong cohesion.

Key words: Trade Union, Labor Rights, Joint Action, Claim, Consolidation.

Presentación

El sindicato Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico - UTRASD y las acciones conjuntas desarrolladas para la reivindicación de sus derechos, permiten develar su capacidad para exigir e incidir jurídicamente conforme a sus objetivos, así como generar alianzas con organizaciones sociales que favorecen la divulgación y comprensión de estos procesos hacia la sociedad.

En este sentido, las diferentes acciones de incidencia permiten el desarrollo de procesos similares en otros espacios y hace una invitación a la sociedad civil a la reflexión y el reconocimiento del Trabajo Doméstico como un trabajo digno y garante de derechos laborales. De modo que, esta investigación permite visibilizar el sindicato UTRASD como organización que ha pasado por un proceso de consolidación y se ha visto permeado por las diferentes realidades de las mujeres asociadas que han ejercido el trabajo doméstico por mucho tiempo.

La investigación se fundamentó desde el paradigma socio-crítico con enfoque etnográfico y bajo la modalidad de recuperación histórica de la memoria, en tanto dotó de herramientas para comprender y analizar la historia de UTRASD, y ofrece un poder transformador en las acciones futuras de incidencia. Se realizó entonces una planeación de técnicas para la recolección de información tales como: entrevistas, observación participante, revisión documental y técnicas interactivas como la línea del tiempo.

El desarrollo de esta investigación está dividido por momentos históricos – cronológicos bajo criterios de acciones conjuntas, a partir de la información y la construcción dialógica obtenida con las mujeres de la junta directiva de UTRASD como participantes del proceso de surgimiento y consolidación: *Preparándonos para incidir; ¡A movilizarnos!; Hacia la autonomía como sindicato.*

1. Planteamiento del problema

1.1. Problematicación y pregunta

El trabajo doméstico es una labor que se basa en el sostenimiento y cuidado del hogar, como lo define la República colombiana en el decreto 824:

Entiéndase por trabajador del servicio doméstico, la persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar del trabajo, a una o a varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños y demás labores inherentes al hogar (República de Colombia, 1988).

Este trabajo se ha vuelto parte de la cotidianidad, es una de las ocupaciones más antiguas relacionadas con la esclavitud y la servidumbre y se ha configurado culturalmente como una labor asociada a la mano de obra femenina en su rol de cuidadoras y figura de columna vertebral del buen funcionamiento de un hogar y que la economía funcione también fuera de él.

Temas como las condiciones laborales, la organización en torno a ellas y las trabajadoras domésticas como seres de derechos no ha sido objeto de investigación profunda debido también a un imaginario colectivo que las discrimina de manera especial, siendo así que solo hasta hace algunos años se empezó a desarrollar estudios en torno a ellas y algunos análisis de la relación sociedad- trabajadora doméstica – empleador en materia legal y social.

Dicho lo anterior, las trabajadoras domésticas se enfrentan a unas condiciones laborales precarias, son mal remuneradas, están desprotegidas en término de seguridad social y garantías legales y deben soportar en muchas ocasiones, malos tratos, abusos y discriminación bien sea por el trabajo en sí mismo o en torno al racismo y la xenofobia. Es entonces el motivo de la lentitud en el avance tanto social como legal a favor de las condiciones y garantías laborales y colectivas de las trabajadoras domésticas, a razón de no ser una labor conceptualizada como trabajo regular, lo que lo ha vuelto una manera de empleo casi invisible, atravesado por unas condiciones informales y de desconocimiento tanto por la trabajadora como el empleador lo que pone a las primeras en un lugar desigual.

Para hacer un recuento histórico podemos partir de la esclavitud que ha sido relacionada con la servidumbre desde hace siglos; más tarde, en la Revolución Industrial se

empezaron a definir salarios diferenciados por sexo, además de que las labores domésticas se establecieron específicamente delegadas a las mujeres y en su mayoría a mujeres migrantes del llamado “Tercer Mundo” en busca de oportunidades y una mejor calidad de vida; siendo concebidas entonces como mano de obra barata o en otra medida, el ejercicio del trabajo doméstico no era considerado como un trabajo sino como una ayuda doméstica.

En América Latina, el trabajo doméstico es una de las ocupaciones con mayor tasa de informalidad, “Se estima que en la región alrededor de 18 millones de personas se dedican al trabajo doméstico, de las que un 77,5% están en la informalidad.” (FORLAC, 2016, p. 8). Según cifras de la Organización Internacional de Trabajo, representa el 10% del trabajo informal en América Latina. Además, es una actividad escasamente reconocida y protegida por los sistemas de seguridad social en la región, evidenciados en el marco jurídico para el control contributivo, inspección y simplicidad administrativa para los empleadores y empleados para las afiliaciones y cotizaciones correspondientes que garanticen las condiciones dignas de vida y trabajo.

Es así como se han adelantado organizaciones y sindicatos de trabajadoras domésticas en pro del reconocimiento estatal y la implementación de leyes e iniciativas en torno a la formalización laboral y el mejoramiento de condiciones para las trabajadoras domésticas.

Dicho lo anterior, es importante tener en cuenta el papel que han tenido las trabajadoras domésticas en Colombia, su desarrollo, organización y luchas llevadas a cabo desde el interior de los hogares. Así es como se ha definido legalmente el trabajo doméstico desde hace décadas, pero no por ello se ha avanzado en la regulación del mismo.

Así pues, la tecnificación que llega con los procesos de modernización social da una responsabilidad con su naturaleza femenina que para entonces era el ideal: ser esposas, madres y administrar las labores del hogar para mantenerlo en óptimas condiciones y de esta manera es como se configura la idea de domesticidad de la mujer.

Es importante no perder de vista el contexto colombiano desde los años 50, se generó un éxodo a la urbe a razón del conflicto armado interno en búsqueda de mejores oportunidades de vivencia, lo que aclara el origen mayoritario de la población rural y afrodescendiente en las trabajadoras domésticas.

Ahora bien, todo lo que abarca el que hacer de las trabajadoras, su individualidad, sus dinámicas sociales, el contexto y sus condiciones laborales que las atraviesa ha sido de poco interés para la academia y el Estado en años anteriores pues la naturalización y la visibilización de este tipo de grupos poblacionales con sus necesidades, fortalezas, dificultades y experiencias las ha dejado como sujetos estáticos que hacen parte de un orden social.

A pesar de ello, se adelantó una serie de leyes que posiciona el trabajo doméstico como persona jurídica, trabajadora con derecho a prestaciones laborales y seguridad social no fue sino hasta el 2014 que se aprueba el convenio 189 en Colombia en el que se estipula:

[...] El Estado, mediante el Ministerio del Trabajo, debe generar políticas públicas dirigidas a establecer medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la normatividad con respecto a la protección de los derechos otorgados a los

trabajadores domésticos del país. Además de esto, ejecutar medidas de inspección que sean eficaces y permitan al Estado y sus autoridades competentes evidenciar la situación actual de los trabajadores domésticos, la aplicación de las normas del trabajo y la seguridad social, la aplicación de las sanciones necesarias en caso del incumplimiento de la Ley y, por último, la evolución de las condiciones socioeconómicas que los mismos han tenido a través del tiempo. (Penagos, L; Giraldo D, 2017)

De esta manera, la academia empieza a preguntarse por las políticas de formalización del trabajo doméstico en América Latina y el Caribe, Evolución Normativa del Trabajo Doméstico en Colombia; también investigaciones de corte hermenéutico como Barriendo Invisibilidades, Sacudir la Indiferencia, Testimonios de experiencias de las Trabajadoras domésticas , planteamientos desarrollados a partir de las condiciones de trabajo decente de las trabajadoras domésticas afrocolombianas en la ciudad de Medellín estableciendo un análisis de la discriminación laboral en tanto se respetan las condiciones mínimas de trabajo decente, y por otro lado, la discriminación racial que ellas han sufrido históricamente, todo lo anterior en una lógica de diálogo para la reivindicación de los derechos laborales y el apoyo a la formación de grupos en torno a ello.

Las anteriores presentadas como proyectos investigativos académicos y alianzas académicas. Institucionales con la Escuela Nacional Sindical (ENS) y otras como la Cartilla “Servicio doméstico: un trabajo digno y con seguridad social” por el Ministerio de Trabajo.

Por otro lado, se ha evidenciado un auto-reconocimiento de las trabajadoras domésticas como sujetos de derechos y que, poco a poco se ha configurado unos intereses comunes para la formalización laboral en Colombia en forma de mesas de discusión, asociaciones y movilizaciones que van en concordancia con la búsqueda de soluciones a las necesidades que tiene este grupo poblacional además de la creación de la Unión de Trabajadoras Afrodescendientes del Servicio Doméstico- UTRASD, SINTRASEDOM y la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bucaramanga. Particularmente la UTRASD ha sido acompañada por la Escuela Nacional Sindical [...] para favorecer la realización de los derechos y el empoderamiento de las trabajadoras domésticas, y promover políticas públicas hacia la implementación del Convenio 189.” (Osorio Pérez, 2018, p. 7).

Así las cosas, para el desarrollo de la investigación, se plantearon las siguientes preguntas

Pregunta directriz: ¿Cómo se han dado los procesos organizativos de la Asociación de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico – UTRASD- de la ciudad de Medellín para la reivindicación de sus derechos laborales entre los años 2014 y 2019?

Preguntas orientadoras:

- a. ¿Cuáles fueron las acciones implementadas por las Trabajadoras Domésticas Afrodescendientes que permitieron el surgimiento y la formalización de UTRASD?
- b. ¿Cuáles han sido las acciones emprendidas por la Asociación de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico – UTRASD- encaminadas a la reivindicación de sus derechos laborales?

1.2. Objetivos

Objetivo directriz: Interpretar los procesos organizativos de la Asociación de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico – UTRASD- de la ciudad de Medellín para la reivindicación de sus derechos laborales entre los años 2014 y 2019.

Objetivos orientadores:

- a. Describir las acciones realizadas por las Trabajadoras domésticas Afrodescendientes que permitieron el surgimiento y la configuración de UTRASD.

- b. Identificar las acciones promovidas por la Asociación de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico – UTRASD- encaminadas a la reivindicación de sus derechos laborales.
- c. Construir una cartilla informativa que recoja la información obtenida en el proceso investigativo para su divulgación.

1.3. Justificación

Es pertinente entonces preguntarse la importancia que tiene esta temática desde el Trabajo Social, en tanto permite un diálogo entre la organización, la institucionalidad y la profesión, comprendiendo las acciones organizadas y emprendidas en torno a los procesos organizativos que surgen a partir de un conocimiento experiencial y un reconocimiento como sujetos de derechos y en esta misma línea, el trasfondo cultural y los logros políticos y sociales que han tenido las trabajadoras domésticas.

Por otro lado, permite generar conocimiento en el campo profesional, los cuales pueden ser aplicados en estos escenarios de pugna por lo organizativo y la reivindicación de los derechos laborales, lo que genera una pertinencia en el oficio investigativo sobre las iniciativas que se han adelantado de manera independiente y en acompañamiento de la ENS y FBH para visibilizar las diferentes luchas de base y procesos de reflexión que han despertado inquietudes y deseo de profundización por parte del gremio, la institucionalidad y la academia.

2. Referentes

2.1. Referente teórico

La presente investigación tuvo como referente de análisis la teoría del Interaccionismo Simbólico la cual es definida por Blumer, uno de sus principales precursores bajo tres premisas:

- a. El ser humano que orienta sus acciones hacia las cosas según estas toman un significado para él.
- b. La fuente de tal significado es un producto social que emana de y a través de las actividades de los individuos al interactuar.
- c. La utilización de ese significado por el individuo se deriva a través de un proceso de interpretación propia que conlleva a la auto interacción y manipulación de los significados.

A su vez, Blumer propone que el grupo no es el simple resultado de los factores que lo componen a través de la interpretación personal, sino que también “[...] marchando imprescindiblemente en pos del descubrimiento empírico de la forma peculiar de la interacción social que está en juego en cada caso.” (Blumer, 1982)

Además, respecto a aspectos más amplios de la sociedad como las organizaciones sociales, las entiende como “una ordenación de personas vinculadas recíprocamente en sus actos respectivos”, en este sentido se pueden relacionar las diferentes acciones que se emprendieron por parte de las trabajadoras domésticas para la creación de la Asociación – UTRASD- y las dinámicas, intencionalidades y objetivos que ellas persiguen dándole sentido a través de la interacción con la sociedad, su historia y la construcción de nuevos símbolos acordes a sus objetivos.

Frente a la acción social, Blumer explica que toda sociedad humana está caracterizada por un proceso de continuo ensamblaje de la acción humana, donde se propone uno de los principales principios del interaccionismo simbólico

[...] todo esquema de sociedad humana empíricamente enfocada, sea cual fuere su origen, debe respetar el hecho de que, en primer y última instancia, la sociedad se compone de personas

involucradas en la acción. Para que un esquema sea empíricamente válido tiene que ser consecuente con la índole de la acción social de los seres humanos (Blumer, 1982).

Bajo esta lógica, Blumer plantea que la actividad del ser humano consiste en responder a las diferentes situaciones a la que se ve obligado actuar y en función de ello su acción se construye a través de lo que percibe, de modo que se da un proceso de juicio e interpretación para forjar una línea previamente planeada de acción. Por lo anterior, él explica que la acción no se le debe atribuir a un factor determinado puesto que este es solo una de las partes que el individuo o grupo tiene en cuenta para su línea de acción, por ello “Es preciso internarse en el proceso definitorio del agente para comprender sus actos” (Blumer, 1982).

Ahora bien, sobre la colectividad, indica que ella precisa, según Blumer, la observación y el estudio de tal comportamiento, puesto que no pierde el componente de haber sido elaborado a través de procesos interpretativos a los cuales la colectividad sugiere un actuar realizando un análisis e interpretación de lo que sucede y le confiere en su campo de actividad. Lo anterior se puede relacionar con las acciones de UTRASD en tanto hay una significación colectiva de su actividad social y económica y la manera en como se ha ido construyendo y valorando el concepto de su trabajo en la sociedad.

Otro autor que contribuyó fuertemente a la generación del Interaccionismo Simbólico fue Herbert Mead, quien plantea el concepto del *sí-mismo* como la persona en sí misma la organización donde las experiencias y la consciencia proviene de la interpretación en forma de espejo hacia los otros, es decir, se es en reflejo del otro en tanto la estructura de la persona completa es la representación del proceso social completo.

Mead propone la medida más básica de su teoría como “el acto” está compuesta por cuatro fases interrelacionadas en su concepto. En primer lugar, propone el impulso como una acción estímulo-respuesta dotado de un componente de consciencia en donde se considera este primer estímulo como precursor de una serie de actos ya analizados por un componente racional, donde se consideran las experiencias pasadas y posibles consecuencias a la respuesta de este estímulo.

La segunda fase lo llama el acto de percepción, donde el estímulo se responde bajo un filtro racional y se considera las diversas maneras de responder bien sea para satisfacer alguna necesidad o responder racionalmente frente a una situación coyuntural, es por ello que ubica

al objeto como primordial en tanto hay un reconocimiento y consciencia del mismo estímulo u objeto y que a partir de allí se derivan diversos accionares.

La tercera fase corresponde a la manipulación, puesto que la reflexión frente al objeto o situación al ser analizada y manipulada, permite pensar un abanico de posibilidades de respuesta frente a ella, según Mead, esta manipulación es una suerte de método experimental que genera diversas hipótesis acerca de lo que puede suceder respectivamente a las acciones realizadas en respuesta a ella.

La última fase corresponde a la consumación, acto que equivale a emprender la acción que satisface el impulso original.

John Baldwin expresa esta idea de la siguiente manera: «Aunque, en algunos casos, las cuatro fases del acto parecen estar vinculadas en un orden lineal, realmente se compenetran para constituir un proceso orgánico: los aspectos de cada fase están presentes en todo momento desde el principio del acto hasta el final, de manera que cada fase afecta a las demás» (Universidad América Latina, 1998, pp. 55-56).

Ahora bien, Mead plantea otro concepto, el *gesto*. Para él es el mecanismo básico del proceso social en general, es decir, “La asociación humana es un proceso de interpretación y definición a través del cual los participantes acomodan sus propios actos a los ajenos, y al hacerlo orientan así a los demás” (Blumer, 1982).

Es así cómo se construye entonces la definición de que la interacción humana es un proceso de configuración por derecho y quienes participan en él, deben realizar análisis constante de las acciones ajenas. Además, según la interpretación de Blumer respecto a los planteamientos de Mead frente a las acciones e interacciones colectivas, este plantea que la vida de un grupo toma un carácter de proceso incesante donde se encaja en sí mismo determinadas líneas de comportamiento en desarrollo donde este enlazamiento de las líneas de conducta genera una doble definición e interpretación que cumple con la función de otorgar sentido a las conductas colectivas y propiciar su transformación.

Es entonces como se logra comprender, las interpretaciones dependen de los diferentes actos en donde la Interacción Simbólica conduce a un modo de transformación continua a las actividades que configuran la vida en colectivo.

Por último, para Mead, la definición de objeto es uno de los pilares principales en todo el proceso analítico de la Interacción Simbólica, en tanto son creaciones humanas física o no física a lo que se pueda establecer una referencia la cual está dotada de naturaleza y su significado – o simbolismo- depende de quien lo interprete, por un lado, el significado no es algo ajeno al objeto o a quien lo interpreta, debido a que depende de cómo el individuo actúe sobre el objeto. Por otro lado, afirma que todos los objetos son productos sociales en tanto se forman y transforman en el proceso de la interacción social.

Otro planteamiento importante que nos ofrece Mead, según Blumer es el término de “acción conjunta”, este refiere a una acción colectiva amplia:

En todos los casos advertimos una forma reconocible y distintiva de acción conjunta, comprendida por la articulación de los actos de los participantes. Las acciones conjuntas van desde una simple colaboración entre dos individuos hasta una compleja ordenación de los actos de instituciones u organizaciones inmensas. Donde quiera que dirigimos la mirada en una sociedad humana, vemos personas comprometidas en forma de acción conjunta. En realidad, el conjunto de tales ejemplos en toda su multitudinaria variedad. sus vinculaciones variables y sus complejas redes, es lo que constituye la vida de una sociedad. Partiendo de estas observaciones, es fácil comprender por qué Mead vio en la acción conjunta, o en el acto social, la característica que distingue a una sociedad. Para él, el acto social es la unidad fundamental de la misma; por eso los análisis de la sociedad revelan su naturaleza genérica (Blumer, 1982).

Es así como todo lo anterior nos brindó lineamientos para guiar la investigación hacia los objetivos y su intencionalidad, dado que la identificación de procesos organizativos de la Asociación de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico se encuentra bajo la lógica de intereses comunes llevados hacia una finalidad como lo es la reivindicación de sus derechos laborales comprendidos desde la interacción de los individuos que forman la asociación con los constructos sociales y la interpretación de ellos.

2.2. Referente conceptual

La forma de entender y conceptualizar los procesos organizativos que surgen en contextos sociales son diversos, existiendo así, aproximaciones de algunas disciplinas y teóricos de ellas donde presentan términos que hacen alusión a los procesos organizativos tales como sociedad organizada, sociología de la organización, formalización, experiencias

organizativas, asociación, entre otros que detallan los procesos organizativos de las trabajadoras domésticas.

Por otro lado, se utilizaron conceptos como el del derecho, derecho colectivo y al trabajo, el nuevo derecho y la reivindicación de derechos con el objetivo de realizar el análisis de las acciones emprendidas por las trabajadoras domésticas para la reivindicación de sus derechos.

Como se ha expresado anteriormente, la Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico han marcado un hito en el movimiento obrero colombiano, debido a una fuerte movilización y organización gremial en busca del reconocimiento como sujetas de derechos y la formalización laboral, así las cosas, se reconoce la organización como proceso legítimo y la reivindicación de sus derechos como principal objetivo.

Es así como se deja entrever el sentido de la organización, o si bien, el porqué de la organización. Tal cual lo expresa Niklas Luhmann “el sentido de la organización es la realización de la autoridad o reproducción en la sociedad”, es decir, la organización y el sentido de esta es inherente al ser humano y la formación de redes relacionales a través de la historia de la humanidad.

En primer lugar, desde la sociología se construyen diferentes conceptos de organización, “La primera como una estructura o sistema social conformada por elementos que interactúan entre sí (instituciones, subsistemas, estructuras, etc.), estableciendo principios y valores comunes indispensables para el buen funcionamiento de la sociedad (Durkheim, 1998), regulando el comportamiento de los individuos y generando así el equilibrio y la armonía social (Parsons, 1983). La segunda, apreciada como el conjunto de sujetos que interactúan para coordinar acciones (Habermas, 1990) y reivindicar derechos a través de la acción colectiva con el fin de transformar la realidad histórica y generar un cambio social (Touraine, 2000). (Toribio Brito, G., y López Ríos, A, 2015. p. 200).

La última postura sociológica se considera la más viable y acertada en la presente investigación ya que sobrepasa el enfoque clásico de la organización que perpetúa el sistema social y reproduce las estructuras sociales hegemónicas regidas por reglas impuestas como la única verdad y correctas para el buen funcionamiento social, sino que otorga una oportunidad y deber de cambio social y constante reconceptualización del orden y funcionamiento estructural de la sociedad conformada por sujetos históricos que expresan,

dialogan y son portadores de una cultura que a través de acciones colectivas transforman la realidad social.

Se consideró relevante citar a la socióloga y pionera en análisis de organización, Renate Mayntz propone una sociología de la organización, en donde estos procesos surgen como una acción necesaria y perteneciente a dinámicas relacionales dentro de la sociedad:

Para la sociedad industrial fuertemente diferenciada y orientada hacia el rendimiento, las organizaciones son un medio de ordenación necesario. Con esto no solo quiere dar a entender el poder ordenador que posee la Administración estatal en amplias esferas de la vida, sino en general, el hecho de que la cooperación continuada de numerosos seres humanos para un fin específico necesita de la organización (Sociología de las organizaciones, 1980, p. 12).

De modo que estas acciones se identifican por tener un componente general de la búsqueda de un bienestar, además de identificarse como un elemento importante de la dinámica social, no sólo relegando a una manera de ordenación.

Igualmente, Nilda Inés Torcigliani (2016) desde la escuela de Trabajo Social de la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina, plantea que:

A partir de las interacciones, se articulan redes que cobran densidad, se producen así las solidaridades y significados compartidos que enlazan la trama de relaciones sociales de diferentes sectores que confluyen en el movimiento. [...] las estrechas vinculaciones entre la formación asociativa y las condiciones contextuales en las que se desarrollan y que este tipo de inversión relacional organizativa, se despliega en el ámbito de la vida cotidiana (p. 1).

Es entonces como se inició un proceso de racionalización de la acción, dando respuesta a las demandas planteadas por la organización y de esta misma manera dotándolo de un sentido distintivo, peso socio-político y representación en la cotidianidad además del sentido colectivo de la acción de la organización como lo define Anleo González (1991) “es una asociación permanente de individuos que, con la intención de conseguir fines específicos, coordinan sus actividades mediante la formalización y reglamentación de las mismas para el desempeño de roles diversificados articulados en estructuras diferenciadas y jerarquizadas” (p.42).

Ahora bien, fue importante no dejar de lado el marco situacional que rodea la investigación cuando se habla de los procesos organizativos de UTRASD, pues según lo que plantea Touraine (1999) hay cuatro vías para el cambio social, que en esencia es la intencionalidad del ejercicio organizativo de la asociación. Nos centraremos en el cuarto que expresa de una mejor manera lo anterior con la vía “Hacia lo posible: reconstrucción de la capacidad de acción política; considerando esta última la más viable, pues, reconoce el protagonismo del sujeto colectivo. Es decir, reivindicando derechos cívicos, sociales y culturales de los sujetos (que no es puro ejercicio de conciencia) a través de la acción colectiva”.

En esta misma línea, es importante destacar que del proceso organizativo se deriva una intencionalidad por la formalización y legitimidad del mismo grupo, por lo tanto, se encuentra la definición de formalización, en tanto significa un paso indispensable para el reconocimiento y el cumplimiento de los fines planteados de la organización puesto que se asignan roles y responsabilidades que contribuyen a la legitimación de una organización: “la formalización se refiere al grado en que las normas explícitas y los procedimientos escritos gobiernan las actividades de una organización. Incluye la existencia de manuales de actividades, políticas escritas, descripciones de puestos, sistemas de gestión generales [...]” (Miranda, M. 2003, p. 282).

El camino de la organización y la formalización dejan entrever también la intencionalidad del ser reconocidas legalmente como asociación la cual está conformada por redes relacionales y generan cambios sociales, pasan a ser actores sociales organizados que, como lo plantea Giroux (2002) “ofrecen nuevas alternativas para hacer las cosas, organizándose de forma coordinada para la solución de problemas locales y globales. En efecto, la gente se puede organizar en formas que reflejen sus necesidades y experiencias reales” (p. 206) Planteamiento que se trata abiertamente en el desarrollo de la presente investigación.

Ahora bien, los conceptos de organización, formalización y generación de acciones para lograr un fin, no tendría sentido si no se define uno de los componentes cruciales que dan color a su acción, es el caso del derecho laboral.

En segundo lugar, iniciamos entendiendo el concepto de derecho en sus inicios para establecer un hilo conductor hasta la concepción de derecho laboral y reivindicación de derechos como fin último de la investigación.

Inicialmente desde el derecho, Eugene Petit (1988), pionero en el derecho nos define de manera precisa: “el Derecho es el conjunto de reglas que rigen las relaciones sociales”.

Ahora bien, desde la filosofía y el derecho, Gustav Radbruch (1997) define el derecho “el conjunto de normas generales y positivas que regulan la vida social”. Según este autor, el derecho tiene dos características: 1. Debe ser normativa, en cuanto a la materialización de la idea de Derecho, debe elevarse valorativa e imperativamente sobre el resto de la realidad 2. Debe ser de carácter social, esto significa que, por proponerse la realización de la justicia, debe regular la convivencia humana.

Con lo anterior, se puede generar la reflexión de que el ejercicio del derecho y por consiguiente su concepto es eminentemente social, cambiante y por lo tanto reestructurante de la sociedad de las organizaciones.

Por otro lado, entendido por Alberto Trueba Urbina (sf) como el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana, basado en componentes contextuales como se ha abordado anteriormente.

Otros autores como Mario De la Cueva y Horacio Spector entienden el derecho laboral de la siguiente manera: “el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital” (De la Cueva, M., sf.); y “el derecho laboral es el resultado de la acción política y social del movimiento de la clase obrera” (Spector, H, sf.)

Se comprende entonces como aquel que favorece la identificación patrono-obrero y capital-trabajo, convirtiéndose en un motor para el accionar y la búsqueda de la reivindicación si se quiere de estos derechos laborales y planteando la organización como un componente importante no excluyente dentro de la sociedad y la organización en cuestión, como se planteó al principio.

Por lo anterior, a través de los avances que se han generado en el ejercicio del derecho, las transformaciones sociales y las reestructuraciones frente a las diferentes concepciones de derecho, se encuentra el derecho colectivo como una parte del derecho laboral que comprende las relaciones que se establecen entre una asociación de trabajadores y un empleador o asociación de empleadores, además de entenderlo como un mecanismo necesario para establecer, acordar y regular las condiciones del trabajo, el trabajador y el empleador.

Se retomó el planteamiento de Spector, pues el componente de la acción política y social es la que guiará la intencionalidad del análisis sobre la reivindicación de los derechos de la asociación de Trabajadoras Domésticas UTRASD expresado en el segundo objetivo de la presente investigación.

Se genera así una reflexión sobre la reivindicación de los derechos en tanto, según Touraine (2003) Los nuevos actores deben poseer una conciencia firme de sus derechos y de lo que les amenaza, en donde los diversos sujetos emprenden formas de organización social fundadas en el reconocimiento del otro, orientadas a un cambio social y que garantice la participación de la asociación de manera integral.

Además, en América Latina, el trabajo doméstico es una de las ocupaciones con mayor tasa de informalidad, “Se estima que en la región alrededor de 18 millones de personas se dedican al trabajo doméstico, de las que un 77,5% están en la informalidad.” (FORLAC, 2016, p. 8). Según cifras de la Organización Internacional de Trabajo, representa el 10% del trabajo informal en América Latina. Además, es una actividad escasamente reconocida y protegida por los sistemas de seguridad social en la región, evidenciados en el marco jurídico para el control contributivo, inspección y simplicidad administrativa para los empleadores y empleados para las afiliaciones y cotizaciones correspondientes que garanticen las condiciones dignas de vida y trabajo.

Esta fue la primera vez que tanto la OIT como la República de Colombia realizaron normas enfocadas a una población de trabajadoras que ha ejercido durante mucho tiempo esta labor. En el caso colombiano, esta ratificación incluye al Trabajo Doméstico como el ejercicio de labores de cuidado de un hogar realizado por una mujer, en la gran mayoría de los casos o un hombre, que a cambio recibe remuneración como cualquier trabajador que vende sus servicios y fuerza de trabajo y que es sujeto de derechos, receptor de las garantías mínimas de seguridad y prestaciones sociales.

Los frecuentísimos casos de abuso de los trabajadores domésticos son motivo de preocupación especial para la OIT. Los trabajadores domésticos inmigrantes que se alojan en el domicilio del empleador están particularmente expuestos a diversas formas de malos tratos en el lugar de trabajo; en el peor de los casos causen incluso la muerte del empleado. Se notifica a menudo casos de malos tratos verbales como gritos e insultos al empleado reprochándoles su nacionalidad u origen racial y utilizando términos impropios (OIT, 2010).

Ahora bien, recopilando lo que plantean los diferentes autores, se considera importante construir una definición contextualizada en el marco colombiano y en la temática tratada desde el ámbito del derecho laboral, encontrando que los procesos organizativos dependen de las dinámicas sociales, culturales, políticas y económicas.

Los procesos organizativos son las acciones que desarrolla una colectividad construyendo una identidad, enlazando redes comunicativas, formativas y accionarias para alcanzar fines comunes que reclaman cambios en las estructuras culturales, así como una principal lucha por la reivindicación de derechos laborales de la asociación UTRASD.

2.3 Marco legal

La sustentación legal de la investigación se expresa en clave de derecho laboral que comprende la calidad de vida y las garantías de las condiciones laborales soportándolo en los criterios legales a nivel Nacional.

Para esto, se tomará como base la Constitución Política de Colombia actualizada con los actos legislativos del 2016; el Convenio 189 de Trabajo decente para las trabajadoras domésticas de la Organización Internacional del Trabajo y las Sentencias y modificaciones de ley pertinentes para mostrar los criterios de gobernanza que guían la actualidad de las trabajadoras domésticas.

Tabla 1.

Sistematización del Marco Legal

Campo	Fuente	Desarrollo	Bibliografía
-------	--------	------------	--------------

Internacional	Convenio 189 Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.	“El Convenio 189 ofrece protección específica a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Establece los derechos y principios básicos, y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para trabajadoras y trabajadores domésticos.” (OIT, 2011)	Organización Internacional del Trabajo. (2011). C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.
Sentencia C-616/13	DECRETO 721 DE 2013	artículo 1o. afiliación de empleadores de servicio doméstico. las personas naturales que ostenten la condición de empleadores de trabajadores del servicio doméstico, deberán afiliarse a una Caja de Compensación Familiar, de acuerdo con el procedimiento consagrado en el artículo 57 de la Ley 21 de 1982, modificado por el artículo 139 del Decreto-ley 019 de 2012	República de Colombia. (29 de enero de 2003). Ley 797 de 2003. Colombia.

		<p>La Corte advierte que el Convenio 189, tiene como objetivo principal la determinación de derechos, garantías y estándares mínimos de protección a favor de las trabajadoras y trabajadores domésticos. Estas materias, en virtud de su generalidad, no inciden de forma directa en asuntos propios de la identidad de las comunidades indígenas y afrodescendientes, de modo que el tratado internacional objeto de examen no está sometido al requisito de consulta previa a dichos grupos tradicionales. Esta conclusión resulta acertada incluso ante la evidencia empírica existente acerca que, en el caso colombiano, muchos trabajadores y trabajadoras domésticos pertenecen a minorías étnicas. Esto debido a que los contenidos del tratado internacional ingresan al ordenamiento jurídico nacional en tanto norma general, cuyo propósito regulatorio no versa sobre la conformación de aquellos asuntos que, como el territorio o el aprovechamiento de recursos naturales, están en el centro de la construcción de la identidad diferenciada de las comunidades étnicas. Por ende, es claro que aquellos integrantes de las mencionadas minorías serán beneficiados por las categorías de protección que contiene el Convenio, de forma paritaria y homogénea con los trabajadores pertenecientes a la comunidad mayoritaria, lo que implica la ausencia de necesidad de consulta previa.</p>	<p>Corte Constitucional de Colombia (2013). Sentencia C-616 de 2016. Colombia.</p>
--	--	---	--

	Sentencia T-343/16	Debido a la estrecha relación “entre el derecho a la seguridad social, en especial los derechos pensionales y el derecho fundamental al mínimo vital, más aun, cuando se trata de personas que se encuentran en estado de indefensión y son destinatarias de una especial protección constitucional”, es esencial que el juez de tutela determine en primer lugar la existencia de una relación laboral, para lo que le corresponde aplicar el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades. En segundo lugar, verifique si se cumplen cabalmente los requisitos establecidos en el artículo 267 del Código Sustantivo del Trabajo para proceder a reconocer de manera transitoria el derecho a la pensión sanción del accionante. Y, finalmente, el juez de tutela debe determinar si procede de forma excepcional el traslado de la obligación de presentar la demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, con miras a que exista un fallo definitivo sobre el asunto. Lo anterior dado que, “la Corte Constitucional, en forma excepcional ha trasladado esta obligación cuando se advierte que, de acuerdo con las circunstancias particulares que presenta la accionante, esta carga resulta desproporcionada para ella”.	Corte Constitucional de Colombia (1999). Sentencia T-343 de 2016. Colombia.
	Sentencia T-185/16	DERECHO FUNDAMENTAL A LA SEGURIDAD SOCIAL DE EMPLEADAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO-Orden a los herederos de la demandada fallecida, cancelar mensualmente una suma equivalente a un SMMLV, y hasta que la justicia ordinaria se pronuncie.	Corte Constitucional de Colombia (2016). Sentencia T-185 de 2016. Colombia.

	Ley 1788 de 7 julio del 2016	De la prima de servicios a favor de todo empleado. El empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así: la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hará durante todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado.	República de Colombia. (7 de julio de 2016). Ley 1788 de 2014. Colombia.
	Art. 25	El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.	Constitución Política de Colombia (Const., 1991)
	Art. 43	En el anterior artículo se expresa una prioridad por velar por la garantía de la igualdad en términos de derechos y oportunidades entre los hombres y las mujeres. La garantía de esta igualdad de condiciones va enfocad en este caso a la igualdad a las oportunidades laborales para las mujeres Afrocolombianas que representan el 98% de la Asociación – UTRASD- además de la no discriminación por condición racial, social, de género o maternidad, lo cual se ve invisibilizado frente a las Trabajadoras Domésticas que se ven obligadas a resistir diversas manifestaciones de maltrato por parte de los empleadores.	

	Art. 44	Este artículo es utilizado en diversos discursos sobre trabajo decente y reconocimiento laboral de las Trabajadoras Domésticas. A pesar de esto, se evidencia una violación a este artículo por las condiciones de vida que presentan una gran parte de las trabajadoras domésticas formalizadas y no formalizadas en tanto hay un desequilibrio en diferentes aspectos, entre ellos la protección de la violencia en diferentes dimensiones, la filiación a la seguridad social y la protección a la salud.	
	Art. 48	La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley.	
	Acto Legislativo 01 de 2005, artículo 1.	En el anterior artículo se evidencia que se debe velar por las condiciones decentes y favorables en términos de seguridad social para todos y todas las trabajadoras de Colombia, este también es el caso de las Trabajadoras Domésticas, puesto que desde tiempos anteriores hay un reconocimiento como sujetas de derecho pero no se evidencia un cambio cultural que soporte y pueda garantizar las condiciones laborales de las Trabajadoras Domésticas que aún deben exigir derechos que le corresponden como trabajadoras y se enfrentan a	

		situaciones álgidas que pueden sacrificar su estabilidad laboral en tanto no se le reconocen los derechos fundamentales de trabajo enfocado en el Trabajo Decente.	
	Art. 53	En el presente artículo se puede leer que el Estado garantiza la calidad del trabajo, la remuneración y la seguridad social, condiciones que con las acciones de la Asociación UTRASD se ha ido visibilizando en tanto se consiguen victorias legales que les favorece. No obstante, el cumplimiento y la garantía estatal que aquí se menciona sigue siendo un juego de azar puesto que no hay veeduría ni control frente a las condiciones laborales que tienen en especial las Trabajadoras Domésticas y por esto, se ven con menos condiciones a su favor para luchar por la reivindicación de sus derechos.	
	Art. 54	Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.	
	Art. 55	Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.	

	Art. 56	Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho. Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales.	
	Art. 88	La ley regulará las acciones populares para la protección de los derechos e intereses colectivos, relacionados con el patrimonio, el espacio, la seguridad y la salubridad pública, la moral administrativa, el ambiente, la libre competencia económica y otros de similar naturaleza que se definen en ella.	
<p>Los anteriores tres artículos van en la lógica de la negociación colectiva de un grupo, en este caso UTRASD y la garantía de los derechos que les confieren como Trabajadoras Domésticas. Estos artículos son una directriz de conducta del estado, no obstante, la realidad es diferente, las Trabajadoras Domésticas han emprendido una serie de acciones legales en diferentes ciudades del país para lograr este reconocimiento no solo laboral en tanto las condiciones dignas de trabajo, sino como una asociación sindical.</p>			

Nota: Elaboración propia, información tomada de la Constitución Política de Colombia, Corte Constitucional, Organización Internacional del Trabajo, 2018.

2.4 Referente contextual

En Colombia, el trabajo doméstico ha estado conformado históricamente por mujeres desplazadas por el conflicto, y han migrado desde los municipios aledaños a las ciudades capitales para buscar mejores condiciones de vida. Es así, como las dinámicas laborales de las trabajadoras domésticas se han visto excluidas de las demás directrices en torno al derecho laboral, pues la tasa de formalización laboral es de X que representa un porcentaje bajo para la totalidad de las trabajadoras domésticas.

En el caso Antioqueño se encuentra un fenómeno migratorio a razón del conflicto armado con el que se puede afirmar que:

Dada la cercanía al Chocó y el constante flujo migratorio desde este departamento, la capital antioqueña comporta un considerable número de población afro: 238 mil personas, según la Alcaldía de Medellín, y el 52% son mujeres. Sólo que para éstas las posibilidades laborales son limitadas en proporción directa con su preparación académica. De ahí que la mayoría de estas mujeres lleguen a Medellín en busca de empleo en el servicio doméstico (Giraldo, 2017).

De esta manera, en el 2013 se adelantó una investigación llamada “Barriendo invisibilidades: Diagnóstico de condiciones laborales de las trabajadoras domésticas afrocolombianas en la ciudad de Medellín.” apoyada por la Escuela Nacional Sindical con el objetivo de visibilizar las exclusiones y estigmatizaciones que enfrentan las trabajadoras domésticas a diario. A partir de esta investigación, se resolvió establecer espacios de diálogo con mujeres afro con diversas temáticas como el desplazamiento forzado, derechos humanos y educación sexual. Una vez capacitadas las mujeres, se crearon las bases de lo que es hoy UTRASD, con todos los conocimientos para generar acciones orientadas a reivindicar el trabajo doméstico.

Fue así como la ENS planteó la idea de formar un grupo de mujeres trabajadoras domésticas para exigir de manera colectiva los derechos laborales que históricamente han sido violados a este gremio amparadas en la figura sindical y como lo expresa la investigación alrededor de ellas: “El sindicato se registró ante el Ministerio del Trabajo el 1 de marzo de 2013 con 28 mujeres y a octubre del mismo año cuenta con 160 mujeres afiliadas.” (Morales, E, 2013) llamado UTRASD con sede en Medellín, un sindicato que cobija las diversidades culturales y contextuales de las trabajadoras domésticas en Colombia.

Así mismo, a raíz de las exclusiones y las violencias asociadas al trabajo doméstico, UTRASD se vio en la necesidad de ejercer y fortalecer su participación e incidencia política, dando así sus primeros pasos como proceso organizativo para conformar el sindicato y lograr así el reconocimiento a nivel Nacional e internacional por ser una de las organizaciones pioneras de trabajadoras domésticas y de esta manera lograron la implementación de la Ley 1788 que daría paso al reconocimiento de la prima y el pago de las prestaciones sociales a las trabajadoras, dotándolas de un lugar como sujetas formalizadas laboralmente.

Conforme a los encuentros formativos, al planteamiento de propuestas para la reivindicación de los derechos de las trabajadoras domésticas, fuertes movilizaciones y una intención plena para visibilizar y resignificar el trabajo doméstico, se hizo realidad logros como:

- a. Creación de subdirectivas para ampliar la cobertura a nivel nacional y lograr mayor visibilización y afiliación (Urabá, Neiva, Bogotá, Cartagena y Bucaramanga).
- b. Alianzas con proyectos de educación formal para la junta directiva y jornadas de educación no formal para las asociadas en temas de enfoque étnico y de género.
- c. Jornadas de formación a las asociadas y a la junta directiva de las diferentes subdirectivas en diversos temas.
- d. Creación de la mesa de negociación tripartita para hacer seguimiento al cumplimiento de la ley de primas.
- e. Inscripción a la CUT como sindicato configurado.
- f. Hacer parte de investigaciones y propuestas de proyectos para aumentar la autonomía institucional del sindicato.

Es así como UTRASD se convierte en una organización sindical que reclama el reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras domésticas como cuestión de dignidad humana, laboral y social y que durante todo el proceso han estado acompañadas por diferentes organizaciones para perfeccionar el ejercicio como sindicalistas.

2.5 Referente institucional

Organización sindical conformada en el 2013 principalmente para dar respuesta a las discriminaciones históricas que han sufrido las trabajadoras domésticas en materia de derechos laborales, violencia psicológica, física y sexual, además de violencia de género y discriminación racial. De esta manera buscar establecerse como organización con el apoyo de la Escuela Nacional Sindical y la Fundación Bien Humano para adelantar procesos de defensa de derechos, formalización laboral y reconocimiento de condiciones de trabajo digno y decente ante el Estado, los empleadores y empleadoras y la sociedad civil no organizada.

Creamos nuestro sindicato como la prueba viva de que nos cansamos de trabajar muy duro por bajos salarios; nos cansamos de los malos tratos físicos y verbales; nos cansamos de que nuestro trabajo sea visto como ayuda y no como trabajo; nos cansamos de que el mismo gobierno y la legislación laboral sean discriminatorios con las normas, y sobre todo, nos cansamos de saber que aunque hemos trabajado gran parte de nuestra vida, para la vejez, no tendremos forma de garantizar nuestra calidad de vida (Palacios, C).

UTRASD es un sindicato con enfoque étnico y de género, esto refleja la intención de resignificar a la mujer negra, indígena o mestiza que ha sufrido los desmanes heredados de la discriminación, la esclavitud y el machismo y por ello, surge la iniciativa de buscar soluciones con un sello propio para incidir en la legislación laboral y en el imaginario social que tiene el trabajo doméstico en Colombia.

El sindicato a lo largo de su historia ha desarrollado los siguientes procesos:

- a. Ley de prima (Ley 1788 del 2016)
- b. Creación de subdirectivas para ampliar la cobertura del sindicato.
- c. Formación permanente a las afiliadas en derechos laborales, enfoque de género y étnico y temas afines.
- d. Divulgación de información hacia trabajadoras domésticas, empleadores/as y sociedad civil no organizada.
- e. Procesos investigativos en temas de trabajo doméstico.
- f. Mesa tripartita de negociación legítima entre empleadores, el gobierno y Trabajadoras Domésticas.
- g. Campañas de comunicación dirigidas a la sociedad civil no organizada, Trabajadoras Domésticas y empleadores.
- h. Creación de la aplicación móvil “Aliadas”.

Las iniciativas que ha realizado la junta directiva han sido acompañadas por las organizaciones anteriormente mencionadas y al principio de perseverancia que caracteriza a las mujeres que componen el sindicato.

Se encuentran entonces con un reto de constancia y juicio con sus proyectos como organización para fortalecer su autonomía institucional, generar incidencia político-social y cumplir con el objetivo principal de UTRASD que es la reivindicación de los derechos laborales y garantizar condiciones de vida dignas a las trabajadoras domésticas de Colombia.

3. Memoria metodológica

3.1. Categorías

La elección del paradigma socio-crítico como base fundamental de la investigación resultó pertinente pues su orientación en vía de la participación, la crítica a los sistemas sociales hegemónicos y la expresión de la libertad, permitió comprender a las mujeres de la Junta Directiva de UTRASD como sujetas políticas y sociales creadoras e intérpretes de su realidad y UTRASD como espacio emancipatorio que por medio de acciones conjuntas logra la reivindicación de sus derechos laborales. La investigación permitió generar procesos de reflexión acerca del quehacer de la organización a nivel interno y externo y un reconocimiento hacia las acciones conjuntas que se han realizado a lo largo de los años como sindicato.

Para este estudio se trabajó con las mujeres de la junta directiva del sindicato UTRASD y se indagó por la memoria en procesos de surgimiento y consolidación como organización y procesos de incidencia y movilizadores para la reivindicación de los derechos laborales, objeto principal del surgimiento de la organización. Se empleó la recolección de la información de manera cualitativa por su principio flexible y adaptativo a la recolección y al análisis, además de la posibilidad de entender los diferentes contextos, y participantes con sus interacciones, motivaciones, construcción de significados que de manera holística sitúa elementos clave históricos y causales que permeó el sindicato, para acercarse a la temática del surgimiento y consolidación de UTRASD y las acciones conjuntas emprendidas para la reivindicación de sus derechos laborales.

La metodología adoptada para la presente investigación fue la etnografía, esta describe detalladamente determinados aspectos de la vida social y genera de esta manera interpretaciones situadas, teniendo en cuenta los significados de los propios actores. De modo que, esta metodología resultó pertinente por su propósito de dar cuenta de la realidad social desde la coherencia en el actuar sin caer en extractivismos. Reflejó igualmente la pertinencia de la investigación a nivel político y social en tanto se buscó la relevancia para UTRASD como insumo para procesos investigativos futuros.

La modalidad utilizada fue la Recuperación Histórica de la Memoria, la cual respondió a los objetivos planteados por lo que se entiende como las diversas concepciones

del pasado y el proceso de interpretación e identidad que se desarrolla en el presente, además del componente emancipatorio que significan las experiencias vividas para el cambio social. Lo anterior permitió interpretar los diferentes momentos históricos en el proceso de consolidación de UTRASD como un desarrollo holístico donde se resaltó las particularidades de los hechos, los aprendizajes y desaprendizajes, logrando encontrar un fuerte sentido de identidad con el sindicato y a su vez la autocrítica para comprender y dar continuidad histórica frente a la realidad que se transforma.

La modalidad se consideró pertinente tanto con el interés de la investigadora como con las mujeres de la junta directiva, ambas interesadas por la visibilización y dignificación del Trabajo Doméstico a través de un proceso organizativo y acciones conjuntas para la incidencia. Siendo así entendidas como sujetas de derechos que interpelan las dinámicas hegemónicas del valor del trabajo, los medios de comunicación e información dirigida a la sociedad civil y que permite resignificar el valor del Trabajo Doméstico como trabajo decente y garante de derechos, cuestiona también la memoria colectiva que oculta el Trabajo Doméstico históricamente en las casas dándole a esta población una característica de subalternidad. De modo que, esta investigación apuesta por el reconocimiento de los procesos organizativos de UTRASD y su propósito de reivindicar los derechos laborales en un contexto excluyente.

Las características transversales de esta modalidad que aportaron y apoyaron el desarrollo de esta investigación fue su componente dialógico de pensamiento crítico e interaccionismo simbólico y la experiencia histórica. El primero como el cuestionamiento y análisis del discurso significativo de los diferentes contextos en los que se ve afectado el sindicato y configuran su proceso histórico y el segundo como la realidad pasada y presente como punto de partida para la transformación. Y, por último, la adaptabilidad de la investigación en tanto no obedeció a técnicas estrictas y estandarizadas, sino que permitió el desarrollo libre del diálogo, y a las dinámicas internas y externas que componen las responsabilidades de la junta directiva del sindicato, y a su vez de la recolección de la información.

En esta investigación se invitó a participar a las 6 miembras de la junta directiva de UTRASD, puesto que son estas mismas las que han participado de todo el proceso de surgimiento y consolidación a modo de liderazgo, apoyo activo y equipo de trabajo y que conocen tanto el sindicato como las acciones conjuntas llevadas a cabo para la reivindicación

de sus derechos laborales, y así mismo, estas mujeres han sido la cara representante a nivel nacional e internacional de los distintos procesos de incidencia que se han desarrollado.

Se escogieron varias técnicas de recolección y generación de información desde una perspectiva intencionada y de reconocimiento de la organización que se investiga con sus integrantes y lograr una mayor comprensión de la situación y contexto a investigar: revisión documental, entrevistas semiestructuradas, observación participante y la actividad “línea del tiempo”.

La revisión documental fue un proceso imprescindible para dar una primera lectura del contexto en el momento preparatorio de la investigación de una manera integral de la realidad, junto a unos fundamentos epistemológicos que direccionaron la investigación. Igualmente, la revisión documental fue un recurso que acompañó todo el proceso de la investigación dotándolo de diversas perspectivas desde las diferentes organizaciones que las han acompañado, la perspectiva gubernamental - judicial y eficacia de norma, medios de comunicación y otras iniciativas que determinaron las dinámicas y las acciones del sindicato.

Las entrevistas semiestructuradas fueron formuladas con base en el cuadro categorial y se trataron los temas de interés para la investigadora. Fue un espacio de construcción a través del diálogo conjunto y de preguntas y respuestas sobre los hechos más valiosos para cada entrevistada en el proceso de surgimiento y consolidación del sindicato, así como los procesos de incidencia para la reivindicación de los derechos laborales desde la memoria, el sentir y la experiencia de cada miembro de la junta directiva. Gracias a la conexión y empatía generada por las miembros de la junta directiva con la investigadora desde la observación participante, las entrevistas fueron espacios de expresión de la memoria en libertad y confianza y en días donde ellas estuvieran con el tiempo y la disposición para hacer parte de ellas.

La observación participante permite una relación con las mujeres de la junta directiva, pues se compartieron las realidades internas y externas de su ambiente, creando lazos de confianza y la comunicación abierta. Fue así como asistir a los espacios de trabajo de UTRASD varias veces a la semana durante un año, facilitó observar a las mujeres en su cotidianidad y en el ejercicio de sus oficios sindicales y organizativos de cerca, la vinculación, apoyo y participación de actividades dentro de la organización logrando un ambiente de naturalidad que a su vez se complementó con un constante diálogo de saberes entre la investigadora y las mujeres del sindicato. La información generada se registró a

través de una guía previamente planeada en forma de notas ampliadas, registro fotográfico, actas de reunión y diarios de campo necesarios para la investigación y una inmersión en la cotidianidad de las dinámicas del sindicato.

La última técnica para la generación de información fue la línea de tiempo, un espacio histórico narrativo que permitió entender la relación temporal y organizativa del sindicato. Se identificaron aspectos, situaciones, elementos y actores importantes en el proceso de surgimiento y consolidación del sindicato y la relación temporal con los procesos de incidencia y reivindicación de derechos laborales. Lo anterior permitió explicar y reconstruir concepciones y hechos pasados, comprender dinámicas y generar proyecciones colectivas de acuerdo a las experiencias vividas, y objetivos para construir un sindicato más autónomo.

A partir de las técnicas expuestas anteriormente, se develaron varias situaciones correspondientes a las organizaciones que las apoyan, formas de organización como grupo de incidencia a nivel nacional, convivencia interna, proyecciones a nivel de organización, limitantes, motivantes, y objetivos como sindicato, lo que permitió identificar y comprender situaciones problemáticas y dinamizadoras de las diferentes acciones conjuntas que realizaron a lo largo de los años recorridos como organización sindical.

Después, se llevó a cabo procesos de análisis de la información recolectada por medio de 4 operaciones analíticas a partir de codificación y categorización según el cuadro categorial diseñado por la investigadora (ver tabla 1), clasificación y ordenación de la información categorizada por medio de cuadros con información alusiva a las categorías, subcategorías y observables; establecimiento de relaciones por medio de matrices y variables que permitieron conectar y develar información importante y pertinente para dar respuesta a los objetivos y las preguntas de investigación para su posterior análisis y por último el cruce de desarrollo de situaciones clave y de objetivos establecidos por el sindicato a nivel cronológico expresado por medio de gráficas que permitieron analizar el logro de las metas del sindicato, aciertos y elemento que caracterizan la consolidación de UTRASD.

Tabla 2

Cuadro categorial

Categoría	Subcategoría	Observables	Instrumentos de recolección de información
Procesos organizativos	Surgimiento del Sindicato UTRASD (SS)	Proceso de surgimiento y configuración Proyecto de configuración del sindicato	<ul style="list-style-type: none"> - Guía de observación - Guía de entrevista - Árbol de la vida - Línea del tiempo
	Configuración del Sindicato UTRASD (CS)		
Procesos de Reivindicación de Derechos Laborales	Acciones para la reivindicación de derechos laborales (ARD)	Prácticas de movilización Conocimiento de los derechos laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Guía de observación - Guía de entrevista - Árbol de la vida - Línea del tiempo

Nota: Elaboración propia.

3.2. Población y muestra

Selección de participantes: lideresas de la Unión de Trabajadoras Afrodescendientes del Servicio Doméstico.

Criterios de significatividad:

- Participación en el proceso de configuración del sindicato y personas activas
- Personas que deseen participar de manera voluntaria.
- Sin rango de edad.
- Sin género específico.
- Sin requisito de tiempo en el proceso.

Se considera significativa la población señalada, al ser sujetos que han participado en los distintos procesos de la Asociación, bien sea liderándolos o apoyándolos de manera activa, de modo que conocen los procesos de surgimiento de UTRASD y acciones reivindicativas de los derechos laborales.

Así las cosas, el informe de la investigación se enviará y compartirá en formato físico a modo de cartilla ilustrada con las mujeres de la junta directiva de UTRASD y se socializarán los resultados y reflexiones a partir del proceso investigativo, permitiendo dialogar sobre los resultados, reconocer los procesos llevados a cabo y ofrecer recomendaciones para el ejercicio sindical y organizacional.

3.3. Consideraciones éticas

El componente ético fue fundamental en el diseño y desarrollo de la investigación bajo los siguientes apartados del Código de Ética de Trabajo Social:

- Capítulo 5, Artículo 12, párrafo k. “Aportar a la generación del conocimiento sobre el Trabajo Social y las realidades sociales objeto de su intervención” (Consejo Nacional de Trabajo Social, 2019, p.26).
- Capítulo 5, Artículo 13, párrafo c. “Reconocerlos como múltiples, actuantes, determinantes y constructores de lo social y lo histórico” (Consejo Nacional de Trabajo Social, 2019, p.27).

- Capítulo I, Artículo 1, párrafo b. “La profesión de Trabajo Social requiere una sólida formación ética, epistemológica, política, teórica, investigativa y metodológica, para explicar y comprender científicamente la dinámica social, con el fin de implementar y gestionar políticas y promover procesos de participación y organización de la sociedad civil en la construcción y consolidación de la democracia.” (Consejo Nacional de Trabajo Social, 2013, p.23-24).
- Capítulo IV, Artículo 7, párrafo d. “Realizar investigaciones y participar en procesos que contribuyan a comprender, identificar, explicar e intervenir en la realidad social para transformarla;” (Consejo Nacional de Trabajo Social, 2013, p.29).
- Capítulo V, Artículo 13, párrafo f. “Apoyará y estimulará procesos de investigación que aporten a los marcos teóricos y metodológicos del Trabajo Social” (Consejo Nacional de Trabajo Social, 2013, p.36).
- Capítulo V, Artículo 10, párrafo c. “Aprenderá la cultura y los diferentes contextos en los que puede darse su intervención.” (Consejo Nacional de Trabajo social, 2013, p.33).

Fue así, como se utilizó la información aquí contenida en la investigación de manera confidencial y de estricto uso investigativo utilizando la consideración de la confidencialidad en base de los principios de respeto y justicia. Igualmente, tuvo su función de aclarar los aspectos importantes de la información de quienes participaron en la investigación y así evidenciar y comprender las motivaciones y componentes de la investigación, enfocándose a la total voluntariedad de la participación.

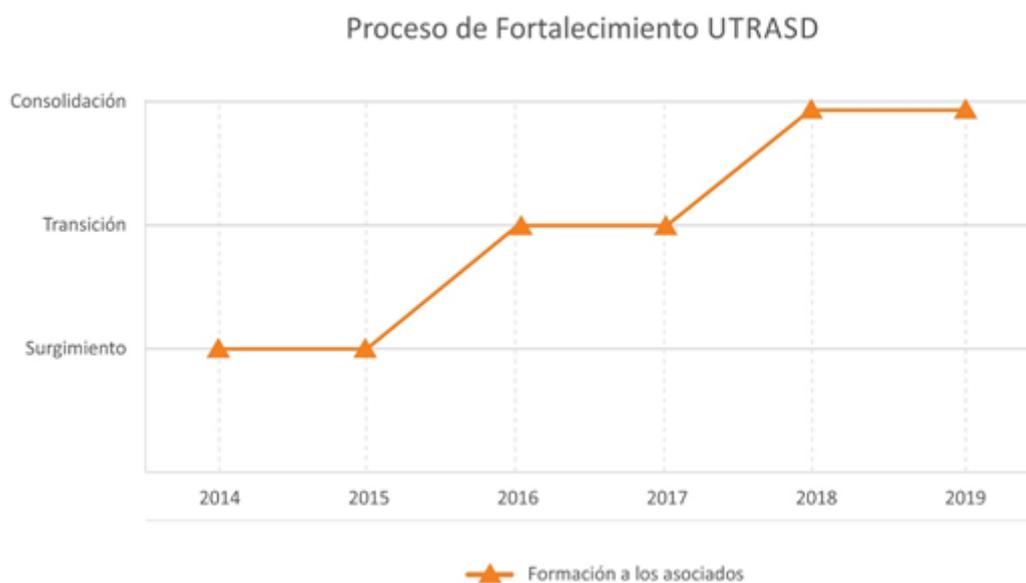
4. Sistematización y análisis

La sistematización y análisis de la información recolectada permite develar las realidades explícitas e implícitas a lo largo del surgimiento y configuración del sindicato con las variables históricas, gremiales y contextuales. Se presenta a continuación una síntesis de diferentes procesos claves para la configuración institucional para la reivindicación de los derechos de las mujeres trabajadoras domésticas con una lectura cronológica que facilita su comprensión, además una línea del tiempo que muestra los sentires y experiencias a nivel personal esquematizando el proceso de construcción colectiva de la organización con la participación de diferentes instituciones, asesores y población trabajadora doméstica. Surge entonces a partir de los espacios de diálogo entre la investigadora y la Junta Directiva de UTRASD por medio de encuentros, grupos focales, entrevistas y conversaciones intencionadas cotidianas.

4.1. Sistematización

Formación de las asociadas

Gráfica 1.



Nota: elaboración propia, información basada en entrevistas y grupo focal “línea del tiempo”.

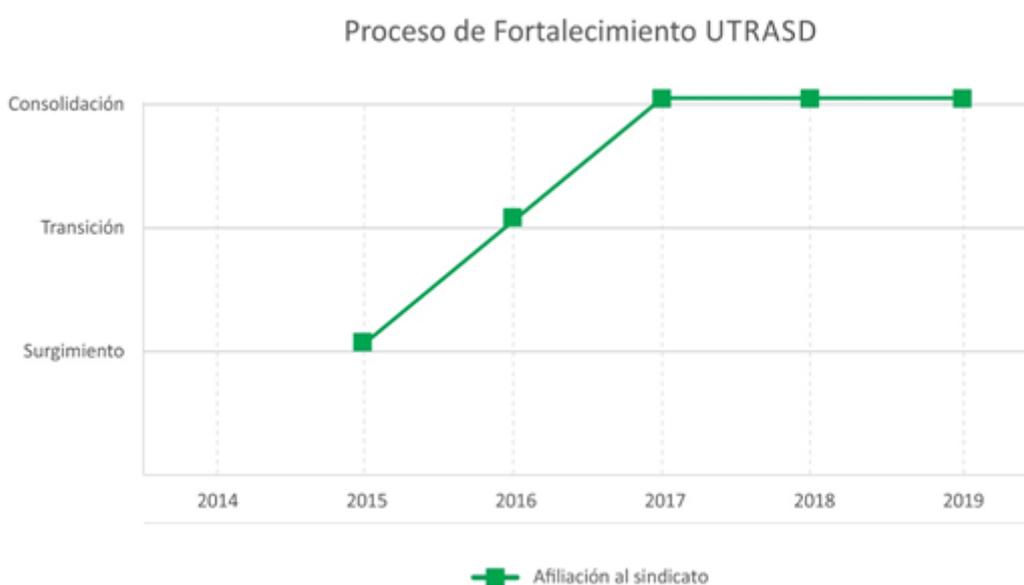
Se representa aquí la intersección en un momento álgido de ruptura parcial institucional entre el sindicato UTRASD y la ENS producido por una necesidad de autonomía por parte de la junta directiva de UTRASD.

Entre el año 2016 y el 2018 no se ve una relación equivalente entre las dos convenciones en tanto se presentan retos como interiorización de procesos administrativos, vocería y la construcción de la autonomía desde la junta directiva hasta las subdirectivas.

Por otro lado, en los procesos de formación, se evidencia una estabilidad o continuidad en el tiempo en el período del 2016 al 2017 al entenderse este aspecto como de segundo plano ya que los retos de la realidad, demandó organización de prioridades. Es entonces como desde el 2017 se ve un incremento, en tanto se generan ideas de nuevos procesos de formación, con otras temáticas y apoyadas también por otras organizaciones que no corresponden a la que acompañó inicialmente al sindicato como la ENS. Luego, en el 2018 y 2019 hay una estabilidad correspondiente en los procesos continuos de formación y en la apropiación por parte de las asociadas y la junta directiva como mujeres pertenecientes al sindicato UTRASD.

Afiliación al sindicato

Gráfica 2.



Nota: elaboración propia, información basada en entrevistas y grupo focal “línea del tiempo”.

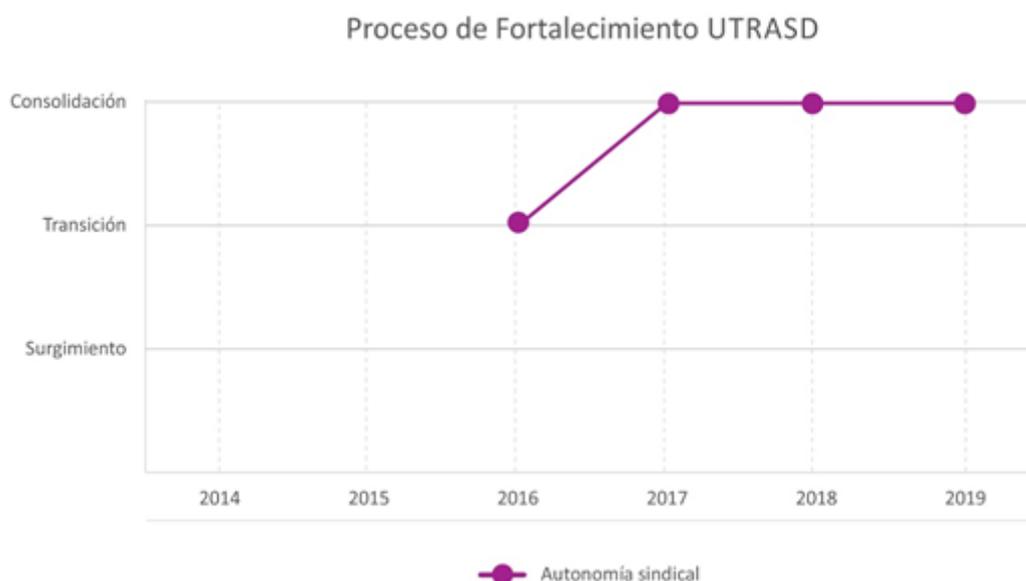
En el proceso de surgimiento de UTRASD, hay una pregunta por la divulgación y el reconocimiento del sindicato hacia las trabajadoras domésticas, lo que constituye un reto nuevo como organización. Es por esto, que comienza una fase desarrollo de actividades convocadas por el naciente sindicato sobre temas de formación en derechos laborales, formación sindical, enfoque de género y étnico, discusión e intercambio de saberes que lograrían motivar la afiliación de las mujeres trabajadoras domésticas al sindicato, además facilitar la solidificación como institución.

La gráfica aquí presente, muestra entonces un período de crecimiento desde el surgimiento del sindicato en el 2014, pasando por un proceso transitorio de consolidación, convocatoria constante y mucha motivación hacia su proceso que lograría más de 200 afiliadas para el año 2017, cifra que también da cuenta de un mayor conocimiento en temas de derechos laborales y trabajo decente por parte de las afiliadas y a su vez, la posibilidad de proyectar nuevas iniciativas para la reivindicación de sus derechos.

Es importante mencionar que la creación de subdirectivas en diferentes ciudades del país, ampliarían el espectro de incidencia, movilización y formación del movimiento sindical de Trabajadoras Domésticas y cumplirían con su objetivo principal que es garantizar los derechos de las Trabajadoras Domésticas del país y resignificar el imaginario social que se tiene del trabajo doméstico.

Autonomía sindical

Gráfica 3.



Nota: elaboración propia, información basada en entrevistas y grupo focal “línea del tiempo”.

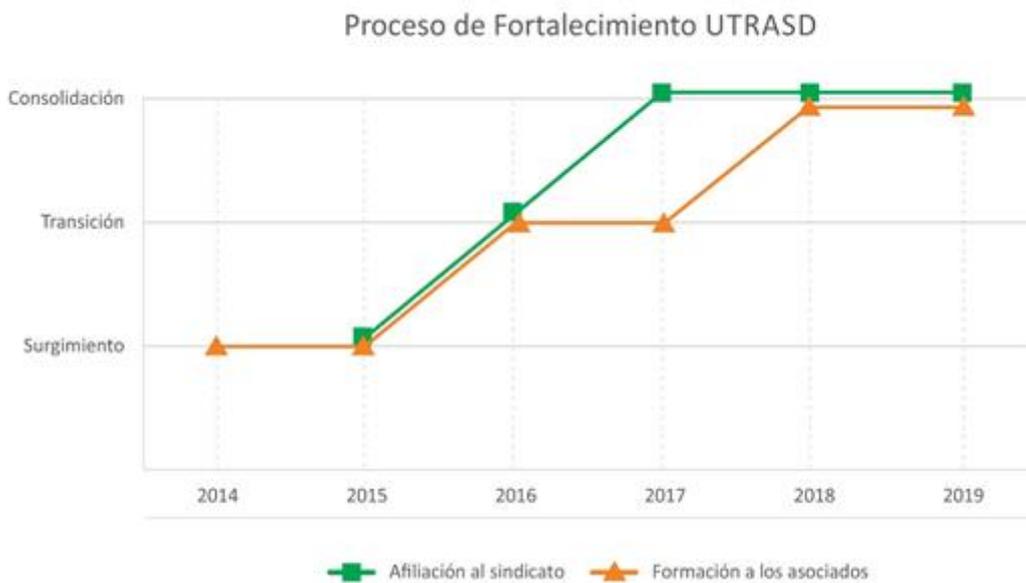
La presente gráfica muestra de manera particular que en el 2016 se empezó a hablar de una autonomía sindical, a pesar de que el sindicato haya sido creado en el 2014. Esto obedece a los logros que se acumularon en términos conceptuales y de apropiación hacia la organización sindical UTRASD.

Es entonces como las responsabilidades de gestión y administrativas que necesita un sindicato, empiezan a ser parte de la agenda de la junta directiva en tanto hay una ruptura por el cuestionamiento de las formas de manejar los recursos y la consecución de estos. Así mismo, con la creación de las subdirectivas en diferentes ciudades del país y la ampliación de la cobertura y la incidencia social y legislativa, dota a las integrantes de la junta directiva de UTRASD con herramientas para la gestión y administración del sindicato.

Como todo proceso, este requiere de tiempo para enfrentar el desligue institucional parcial que hace la junta directiva, por lo que en relación a la consolidación, UTRASD tiene un crecimiento directo y una estabilidad a partir del año 2017, en tanto hay una relación entre la formación en fortalecimiento organizacional incide al interior de la junta directiva y la afiliación a UTRASD de mujeres trabajadoras domésticas asociadas en los diferentes

Formación de las asociadas - Afiliación al sindicato

Gráfica 4.



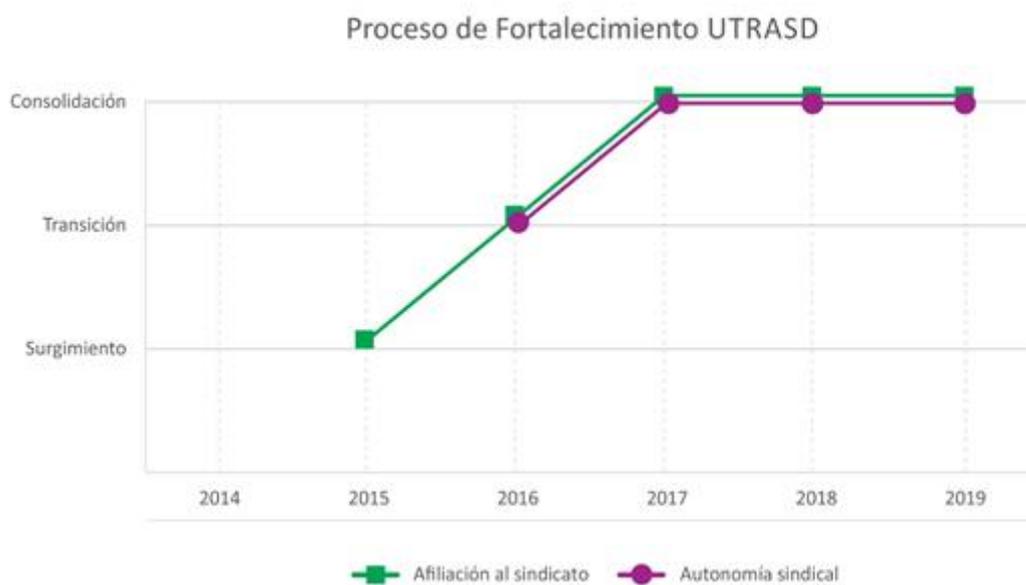
Nota: elaboración propia, información basada en entrevistas y grupo focal “línea del tiempo”.

Se evidencia en la presente gráfica que hay un punto de encuentro entre la formación de las asociadas, y la afiliación de las mujeres trabajadoras domésticas al sindicato en tanto se piensa la continuidad de los encuentros y pertinencia de los temas en el proceso formativo de las asociadas, además de interés por la organización y pertenencia a la institución que para ese año estaba en un momento de identificación e inicio de lo que representaría a nivel nacional e internacional a las Trabajadoras Domésticas en Colombia.

En el período entre 2017 y 2018 organizaciones como la Fundación Bien Humano, OIM y USAID, se unen a UTRASD para generar proceso de fortalecimiento organizacional con una línea de formación continua en temas de enfoque de género y étnico y con una mayor cantidad de encuentros que dan como resultado no sólo mayor cantidad de conocimientos y reflexiones sobre la realidad, la discriminación, su lugar como sindicato entre otros a las asociadas, sino también una mayor cantidad de mujeres afiliadas que se interesan por la lucha, la resignificación del Trabajo Doméstico y la reivindicación de sus derechos laborales.

Afiliación al sindicato - Autonomía sindical

Gráfica 5.



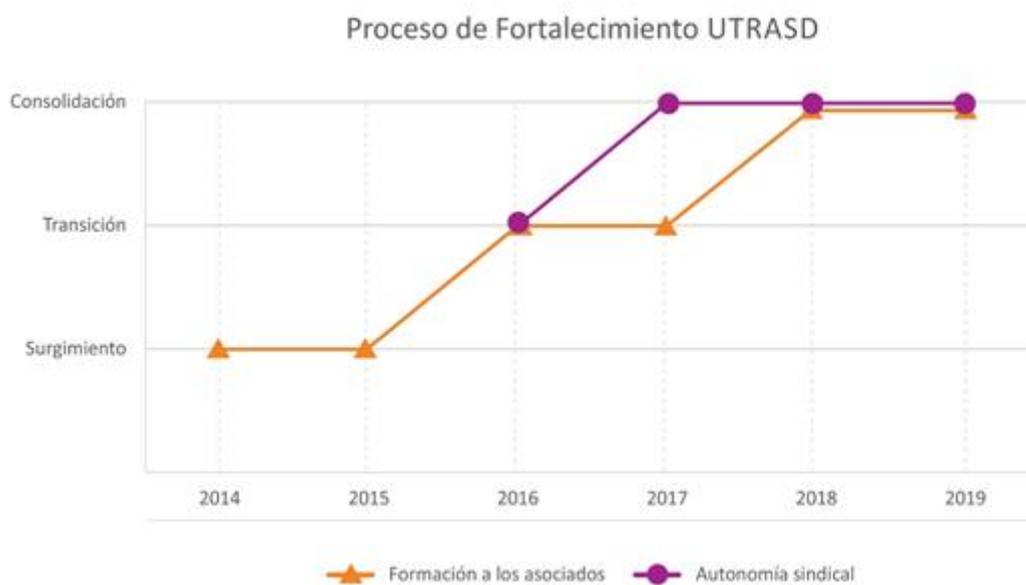
Nota: elaboración propia, información basada en entrevistas y grupo focal “línea del tiempo”.

El año 2016 es un año clave ya que sucede un desligue parcial entre el sindicato UTRASD y la Escuela Nacional Sindical en términos de manejo de recursos y responsabilidades administrativas. Con esta situación, se dota a la junta directiva de libertad para hacer las convocatorias, procesos de afiliación y construcción conjunta de proyectos ideados para la reivindicación de derechos laborales.

Es entonces, un momento que conduce desde el surgimiento y los momentos transitorios para liderar la creación de nuevos proyectos y la estabilización como organización sindical para consolidarla aún más y con cobertura por medio de subdirectivas en otras ciudades del país. Así las cosas, se generan procesos para hacer realidad esa idea de autonomía desde la formulación de procesos de formación y diálogos de saberes, afiliación y convocatorias, además de ideas de proyectos pensados para la consecución de sus objetivos.

Formación de las asociadas - Autonomía sindical

Gráfica 6.



Nota: elaboración propia, información basada en entrevistas y grupo focal “línea del tiempo”.

Se representa aquí la intersección en un momento álgido de ruptura parcial institucional entre el sindicato UTRASD y la ENS producido por una necesidad de autonomía por parte de la junta directiva de UTRASD.

Entre el año 2016 y el 2018 no se ve una relación equivalente entre las dos convenciones en tanto se presentan retos como interiorización de procesos administrativos, vocería y la construcción de la autonomía desde la junta directiva hasta las subdirectivas.

Por otro lado, en los procesos de formación, se evidencia una estabilidad o continuidad en el tiempo en el período del 2016 al 2017 al entenderse este aspecto como de segundo plano ya que los retos de la realidad, demandó organización de prioridades. Es entonces como desde el 2017 se ve un incremento, en tanto se generan ideas de nuevos procesos de formación, con otras temáticas y apoyadas también por otras organizaciones que no corresponden a la que acompañó inicialmente al sindicato como la ENS. Luego, en el 2018 y 2019 hay una estabilidad correspondiente en los procesos continuos de formación y en la apropiación por parte de las asociadas y la junta directiva como mujeres pertenecientes al sindicato UTRASD.

Línea del tiempo

Tabla 3.

Descriptores	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sujetos involucrados	<ul style="list-style-type: none"> - Escuela Nacional Sindical (Investigadoras: María Edith Morales, Ana Teresa Vélez) - Carabantú - Mujeres Trabajadoras y no trabajadoras del servicio doméstico - Andrea Londoño - comunicaciones Bien Humano - Universidades 	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta pacífica - Ángela Robledo - Claudia López - Nueva subdirectiva de abejorral. 	<ul style="list-style-type: none"> - CUT aprueba la membresía de UTRASD como Sindicato. - Proyecto SASK. - USAID - Proyecto IPA. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nuevas subdirectivas de Urabá, Cartagena y Neiva por medio del voz a voz. 	<ul style="list-style-type: none"> - UTRASD como organización investigadora. - Crecimiento de las bases del Sindicato. 	<ul style="list-style-type: none"> - Alianza de las federación internacional de Trabajadoras del Hogar.

<p>Distribución de Roles</p>	<p>Creación de la Junta directiva “a dedo” : María Roa, Flora, Flora María, Reinalda, Claribed.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Afiliación de Gloria Céspedes, Nydia Díaz a la junta directiva. 	<ul style="list-style-type: none"> - Por medio de asamblea se ratifican los cargos de la junta directiva. - Conflicto con ENS por el funcionamiento de los planes de acción y los recursos. - Distribución de roles por áreas de administración. - Ejercicio eficiente de las áreas administrativas para la formalización del sindicato. 	<ul style="list-style-type: none"> - ENS como apoyo en la construcción de proyectos vinculantes. - Reforma de roles, se escoge a otra presidenta (Claribed) 	<ul style="list-style-type: none"> - Nueva junta directiva establece responsabilidades y ejecuta con asesoramiento según los estatutos lo que corresponde. 	<ul style="list-style-type: none"> - Distribución de responsabilidades en eventos de tipo organizativo y administrativo.
<p>Formas de Organización</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de responsabilidad en el área de comunicaciones. - Impulsoras de la economía del cuidado junto a personajes políticos. 	<ul style="list-style-type: none"> - UTRASD empieza a ejercer la acción de convocatoria. - Inclusión de UTRASD en espacios de incidencia política y social. - División por áreas para mejorar la administración de las acciones del sindicato. 	<ul style="list-style-type: none"> - UTRASD continúa con sus acciones y aprendizajes en gestión económica, lo que dota al sindicato de autonomía. - Establecimiento del plan de acción. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acompañamiento en otras regiones - Identificación de fechas clave (1 de mayo, 25 noviembre 8 de marzo) - Gestión de espacios con alianzas en las Juntas de Acción 	<ul style="list-style-type: none"> - Reestructuración de la formación política - Bien Humano y ENS. - La mesa de negociación: no se avanzó en lo normativo ni en la negociación colectiva. - Proyecto de educación Bien Humano:

		<ul style="list-style-type: none"> - Se empieza a hablar de una ley de primas y se establecen contactos clave. 	<ul style="list-style-type: none"> - Organización interna UTRASD para la gestión económica. - Apoyo del proyecto de educación para la nivelación académica de UTRASD. 		<ul style="list-style-type: none"> Local, Universidades y casas de la cultura. - Divulgación sobre la posibilidad de afiliarse al sindicato. 	<ul style="list-style-type: none"> formación de habilidades, conducto regular. -Establecimiento de visiones: sede propia, agencia de colocación.
<p>Surgimiento del Sindicato UTRASD</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Investigación - diagnóstico de trabajo doméstico:Urabá y Cartagena. - ENS decide coordinar la creación del Sindicato. - Organización de la figura sindical. - Grupos focales que trataba temas de sexualidad, familia, género, derecho sindical y discriminación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de la subdirectiva de abejorral. 		<ul style="list-style-type: none"> - Creación de nuevas subdirectivas de Urabá, Cartagena y Neiva. 	<ul style="list-style-type: none"> - Crecimiento de las bases: Bogotá. 	

<p>Configuración del Sindicato UTRASD</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Encuentro Internacional de Trabajo Doméstico y frustración por falta de formación e información. - No todas están convencidas de la figura sindical por los estigmas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bases de datos de las afiliadas. - Incremento de la membresía a UTRASD - 28 participantes en la sede Medellín. - Creación de relatorías y actas de las reuniones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se establecen acciones colectivas y de educación para fortalecer la autonomía como Sindicato en temas de formulación de proyectos, división por áreas y la financiación como Sindicato. - Proyecto de educación de IPA que permite un fortalecimiento dentro del sindicato como sujetas de derechos en proceso de formación para nutrirlo y construir más acciones reivindicativas y articuladas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formación por parte de UTRASD hacia las asociadas en temas de género, formación sindical, derechos humanos y enfoque étnico. - mayor afiliación de asociadas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de ejes de plan de acción. - Crecimiento de las bases 	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliación del trabajo. - Mayor sentido de pertenencia - Creación de estrategias de escucha y comunicación. - Generación de estatutos de convivencia. - Creación de la cuenta bancaria. - Formulación de un fondo económico autónomo. (LIMITANTES: Tramites de resolución de conflictos, formación en inteligencia emocional, fortalecimiento interno, generación de ambiente democrático y de confianza)
---	--	--	--	--	--	---

<p>Concepción de derechos</p>	<p>- Expectativas de las trabajadoras con la configuración de UTRASD para la reivindicación de derechos</p>	<p>- ENS orienta la formación política de las miembras de UTRASD y la Junta directiva. - Reconocimiento de derechos de prestaciones laborales</p>	<p>- Conocimiento de los derechos laborales y empoderamiento de los conceptos. - Enfoque étnico y de género consciente en la configuración del sindicato.</p>	<p>- (conflictividad) en sentirse como “conejiillo de indias de la ENS y demás instituciones para las investigaciones. - Se continúa con la construcción de la mesa de concertación.</p>	<p>- Uno de los ejes del plan de acción es la defensa de Derechos Humanos y Derechos Laborales.</p>	<p>- Interés por la investigación sobre derecho laboral en diferentes poblaciones: chocó - quibdó sobre trabajo doméstico infantil.</p>
<p>Exigencia colectiva de derechos por parte del sindicato UTRASD</p>	<p>- Convenio 189 es ratificado por Colombia. Identificación y apropiación del convenio por parte de las miembras del Sindicato.</p>	<p>- Proyecto de ley de Primas. Inclusión en espacios de participación e incidencia.</p>	<p>- Se aprueba proyecto de ley 1788 el 08-06 (ley de primas) - Estrategias de sensibilización del trabajo doméstico. - Se empieza a hablar sobre una mesa de concertación entre el ministerio, Trabajadoras Domésticas y empleadores.</p>	<p>- Se continúa con la presión hacia el estado para hacer valer los derechos laborales. - Divulgación de información hacia los empleadores en torno a sus obligaciones legales.</p>	<p>- Establecimiento de fechas estratégicas para la presencia en movilizaciones nacionales. - Discusión con el gobierno sobre el convenio de la OIT 190</p>	<p>- La alianza con la federación permite la inclusión en espacios de incidencia y diálogo nacional e internacional.</p>

<p>Acciones orientadas a la reivindicación de derechos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria a movilización por parte de UTRASD para afiliar más trabajadoras domésticas. - Hablemos de empleadas domésticas: Información y visibilización. 	<ul style="list-style-type: none"> - Representación de María en Harvard. - Formación en derechos humanos y derecho laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Intersindical en Cartagena (allí se discutían temas de trabajo doméstico, formación sindical y derechos laborales) - Construcción de la mesa de concertación entre UTRASD, el ministerio, empleadores, Cut y el intersindical. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sistematización de experiencias del Sindicato. - Ejercicio de los encuentros y espacios de diálogo, negociación y concertación con el ministerio, la ANDI, CUT, CGT E intersindical. - Alianzas con las subdirectivas para empezar ejercicios investigativos en torno a la visibilización 	<ul style="list-style-type: none"> - Acompañamiento a nivel regional en temas de vocería para garantizar la aplicación de los derechos laborales. - Ejes de aplicación: Organización, Defensa de Derechos Humanos, Espacios de Incidencia Local y Nacional, Comunicación, Educación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de la Ley 1788. - Foro en Bogotá: generación de conciencia sobre la asociación sobre la negociación colectiva.
--	--	---	---	---	--	--

Nota: elaboración propia, sistematización del grupo focal “línea del tiempo”.

4.2. Análisis

Preparándonos para incidir

“Desde que se fundó UTRASD, desde la investigación, desde ahí, prácticamente soy fundadora como lo somos las veinte punta de mujeres que fuimos las que iniciamos con UTRASD para dignificar los derechos de las mujeres del servicio doméstico y aquí estoy en pie de lucha, entonces fue cuando todos ellos unieron su fuerza y dijeron bueno hay que apoyar a estas mujeres y ahí fue cuando nosotras unimos fuerzas, nos unimos para lograr los beneficios que hoy por hoy tenemos que son: la, seguridad social, la prima, salario justo y trato digno”

(Chaverra. 2019)

El trabajo doméstico es una labor que se basa en el sostenimiento y cuidado del hogar, este trabajo se ha vuelto parte de la cotidianidad, es una de las ocupaciones más antiguas relacionadas con la esclavitud y la servidumbre y se ha configurado culturalmente como una labor asociada a la mano de obra femenina en su rol de cuidadoras y figura de columna vertebral del buen funcionamiento de un hogar y que la economía funcione también fuera de él. Temas como las condiciones laborales, la organización en torno a ellas y las trabajadoras domésticas como seres de derechos, no ha sido objeto de investigación profunda debido también a un imaginario colectivo que las discrimina de manera especial, siendo así que solo hasta hace algunos años se empezó a desarrollar estudios en torno a ellas y algunos análisis de la relación sociedad- trabajadora doméstica – empleador en materia legal y social.

Dicho lo anterior, las trabajadoras domésticas se enfrentan a unas condiciones laborales precarias, son mal remuneradas, están desprotegidas en término de seguridad social y garantías legales y deben soportar en muchas ocasiones, malos tratos, abusos y discriminación bien sea por el trabajo en sí mismo o en torno al racismo y la xenofobia. Es entonces el motivo de la lentitud en el avance tanto social como legal a favor de las condiciones y garantías laborales y colectivas de las trabajadoras domésticas, a razón de no ser una labor valorada como trabajo regular, lo que lo ha vuelto una manera de empleo casi

invisible, atravesado por unas condiciones informales y de desconocimiento tanto por la trabajadora como el empleador lo que pone a las primeras en un lugar desigual.

Para hacer un recuento histórico podemos partir de la esclavitud que ha sido relacionada con la servidumbre desde hace siglos; más tarde, en la Revolución Industrial se empezaron a definir salarios diferenciados por sexo, además de que las labores domésticas se establecieron específicamente delegadas a las mujeres y en su mayoría a mujeres migrantes del llamado “Tercer Mundo” en busca de oportunidades y una mejor calidad de vida; siendo concebidas entonces como mano de obra barata o en otra medida, el ejercicio del trabajo doméstico no era considerado como un trabajo sino como una ayuda doméstica.

En América Latina, el trabajo doméstico es una de las ocupaciones con mayor tasa de informalidad, “Se estima que en la región alrededor de 18 millones de personas se dedican al trabajo doméstico, de las que un 77,5% están en la informalidad.” (FORLAC, 2016, p. 8). Según cifras de la Organización Internacional de Trabajo, representa el 10% del trabajo informal en América Latina. Además, es una actividad escasamente reconocida y protegida por los sistemas de seguridad social en la región, evidenciados en el marco jurídico para el control contributivo, inspección y simplicidad administrativa para los empleadores y empleados para las afiliaciones y cotizaciones correspondientes que garanticen las condiciones dignas de vida y trabajo.

El Trabajo Doméstico no había sido tema de interés jurídico, político, social o investigativo y eso generó que las trabajadoras domésticas tuvieran que cargar con el peso de la invisibilización y naturalización de la desigualdad durante toda su vida laboral y no fue sino hasta el año 2013 que se realizó una investigación diagnóstica sobre “Condiciones de trabajo decente de las trabajadoras domésticas afrocolombianas en la ciudad de Medellín” (Morales, E. 2013) la cual, marca un antes y un después en la historia de Colombia para las trabajadoras domésticas, generando así varias preguntas alrededor de una labor que históricamente se ha enfrentado a muchos tipos de discriminación y violencia.

En la misma formulación y ejecución de la investigación diagnóstica, se concibió la idea de establecer espacios de formación y grupos focales coordinados por la ENS y FBH, con el apoyo de profesionales que por su apuesta ético-política y conexiones con cada una de las organizaciones, apoyaron estos encuentros. Las formaciones comprendieron temas como: sexualidad, género, familia, derechos humanos, derechos laborales, trabajo decente y

enfoque afro; conocimientos y nociones que en un futuro guiarían los planteamientos y enfoques principales de la constitución del sindicato UTRASD, el primer sindicato de trabajadoras domésticas en Medellín.

A partir de estos encuentros y del diálogo de saberes entre el equipo formador y las mujeres asistentes, las construcciones que se dieron en conjunto con las mujeres trabajadoras domésticas y sus experiencias fueron especialmente valiosas en tanto se identificaron tres metas: la primera, la necesidad de dignificar¹ el Trabajo Doméstico; la segunda disminuir la afectación psicológica y social vinculadas a las discriminaciones que viven las trabajadoras domésticas en su cotidianidad y empoderar a las mujeres trabajadoras domésticas en temas de Derechos Humanos, derecho laboral, género y afrocolombianidad y tercera, consolidar una organización que represente el Trabajo Doméstico para la consecución y reivindicación de sus derechos laborales que han sido negados históricamente.

[...]cuando ingresé allá la asesora que estaba ahí era una conocida Yuli Aristizábal y ya, dije escuchemos todo lo que están explicando allá, las mujeres conversaban y ahí mismo me contaban sus historias personales de lo que pasaba en su hogar, diciendo que les pegaban en el trabajo. Había mucha parte de género, de sexualidad, uno escuchaba a las otras compañeras [...] (Díaz, 2019).

La respuesta para lograr las metas que antes se mencionaron fue darle lugar a un proceso de configuración de una figura sindical que desarrollaría iniciativas para el reconocimiento y regulación de los derechos laborales, y que sería representada por trabajadoras domésticas ampliamente capacitadas en el oficio organizacional y sindical para generar a su vez, cambios en la conciencia colectiva de la sociedad civil no organizada, sobre la existencia del Trabajo Doméstico, las discriminaciones que vive en su cotidianidad y las violencias asociadas al oficio.

Lo anterior, generó muchas dudas, miedos y preocupaciones por parte de las mujeres que asistían a los encuentros formativos, a pesar de tener la claridad de la intención de incidencia para la reivindicación de sus derechos, la figura sindical para las mujeres era sinónimo de muerte y de peligro: “[...]pero es que los sindicatos son peligrosos a los

¹ Entiéndase dignidad humana como el refugio de los efectos de la discriminación, la desigualdad, la violencia y la injusticia. No admite resignación frente a dinámicas hegemónicas, capitalistas y patriarcales de la configuración de la sociedad y sus relaciones.

sindicalistas los matan, pero es en defensa de los derechos de las mujeres del servicio doméstico[...]" (Chaverra, R. 2019).

Así, que se abrió el debate por la figura en la que se organizarían, las ventajas y las particularidades de la figura sindical, dejando claro que muchas de las formas precarias de trabajo se han abordado desde las figuras sindicales y negociación colectiva donde pueden exigir y gozar de diferentes condiciones laborales. Planteamiento que, definió la organización que se estaba gestando como un sindicato.

[...]cuando yo llegué estaba Teresa Aristizábal, Sandra Muñoz que eran de la escuela nacional sindical. Entonces yo ya fui entendiendo de qué se trataba y que no era un proceso de mujeres negras como tal, sino que era un proceso que tenía una figura sindical (Palacios, C. 2019).

Se demuestra entonces que mediante los procesos de formación, talleres y encuentros permitieron establecer el proyecto que hoy se conoce como UTRASD con mujeres motivadas a conformar el sindicato, de manera participativa; formadas a su vez mediante talleres continuos y capacitaciones en procesos de incidencia en derechos laborales, expresión de ideas, negociación colectiva, fortalecimiento en el tema organizacional y, con enfoque transversal étnico afrocolombiano.²

De este modo, se concretó que la junta directiva estaría conformada por las mujeres que hasta entonces habían demostrado mayor interés, apropiación y soltura a la hora de expresarse.³ Es entonces, que la junta directiva estaría conformada por: María Roa, Claribed Palacio, Flora María, Flora Perea y Reinalda Chaverra.

Entre sus objetivos estaba el de lograr garantizar el respeto de las mujeres empleadas domésticas y ofrecer capacitación para que éstas tuvieran conocimiento sobre sus derechos, para que pudieran exigir el cumplimiento de la ley laboral que las ampara (Barriendo Invisibilidades, 2013).

Fue así, como los encuentros periódicos en la sede de la ENS y la FBH para la capacitación en los diversos temas que concernían, empezaron a tomar otro significado, el diálogo de percepciones alrededor del Trabajo Doméstico, y la cotidianidad de cada mujer

² El sindicato toma el enfoque afro pues la mayoría de las mujeres trabajadoras domésticas son mujeres negras que por factores histórico-contextuales también han sido víctimas de desplazamiento forzado.

³ Es importante resaltar, que, en todos estos procesos, la cantidad de mujeres asistentes fue de 28, las mismas 28 mujeres celebraron la primera asamblea en la que se definió que se crearía un sindicato de mujeres afro trabajadoras domésticas.

del sindicato, dotó de una visión amplia del significado desde el lugar de la trabajadora en su oficio, las intencionalidades y expectativas alrededor del proceso de formación de una organización que adelantaría acciones conjuntas para construir nuevos significados a nivel social del oficio, y a su vez lograría la garantía de los derechos laborales que se les ha negado durante tanto tiempo.

Una primera línea de acción clave, para intervenir la problemática de discriminación laboral y racial del trabajo doméstico, es sacarlo del espacio íntimo para llevarlo a un nivel público, desde donde se puedan plantear soluciones a una problemática que es de corte estructural (Barriando Invisibilidades, 2013).

Es claro que las capacitaciones les permitieron conocer las diferentes vías que pueden adoptar para hacer valer sus derechos, y a través de la figura sindical, se pueden unir las poblaciones que sufren estas problemáticas, desarrollar acciones conjuntas para lograr el reconocimiento y ejecución de las obligaciones laborales que tienen sus empleadores con ellas. Además, las mujeres de este nuevo sindicato, empiezan a adoptar los planteamientos que rigen la razón de ser de la organización, ya que como lo plantea Mead, la realidad se crea activamente en la medida que actuamos dentro y hacia el mundo.

Lo anterior, se materializa en el pago justo, la regulación de la seguridad social para las mujeres trabajadoras domésticas, generar instancias de veeduría para la contratación y las condiciones laborales y a su vez, cambiarían el imaginario social del trabajo doméstico como un oficio decente.

Cuando iniciamos nos decíamos que nos íbamos a unir para que nos pagaran un salario mínimo, tener todas las prestaciones sociales, un trato digno, y una mujer decía “yo quiero tener un trato digno, aunque no me paguen el salario mínimo”. ¿Cómo era tan importante ese trato digno a que me pagaran un salario mínimo? (Roa, M. 2019).

En el proceso de surgimiento del sindicato tuvo momentos de motivación intensa y otros de desmotivación, consecuencia de las realidades de las mujeres trabajadoras domésticas, sus dinámicas y horarios laborales y familiares. Además de los miedos que surgían por la figura sindical de la organización, también se evidenció que había una necesidad colectiva de formación más profunda en el ejercicio sindical, negociación colectiva y fortalecimiento organizacional. En consecuencia, el sindicato se registró ante el Ministerio

del Trabajo el 1 de marzo de 2013 con 28 mujeres y a octubre del mismo año contaba con 160 mujeres afiliadas.

De este modo, la motivación y el aliento no acabó, las ideas y nuevas responsabilidades que adoptaron desde la junta directiva fueron elementos constitutivos de lo que hoy es UTRASD. La representatividad de las mujeres empezó a tomar mayor fuerza, la apropiación de cada vez más mujeres afiliadas evidenció la potente apuesta política y las prácticas de resistencia frente a dinámicas excluyentes en el campo laboral del trabajo doméstico; la promesa que se habían impuesto por cambiar en definitiva el funcionamiento de lo reglamentado en materia laboral para el servicio doméstico era cada vez más apropiado por las mujeres.

Uno de los momentos claves en este proceso de surgimiento, toma lugar en un Encuentro Internacional de Trabajo Doméstico en el año 2014, se planeó la asistencia y la ponencia sobre su proceso de surgimiento, referentes conceptuales y teóricos, enfoques en los que estaban respaldadas e intencionalidades a futuro.

Al verse con esta gran responsabilidad en el ejercicio de su representatividad a nivel nacional, asistieron y participaron de los diferentes foros desde lo que su experiencia y las formaciones les había aportado hasta el momento. Constituyó en sí, un gran reto para las mujeres de la junta directiva, pues la intencionalidad de dejar en alto UTRASD como una de las organizaciones pioneras en América Latina. Al final del encuentro, las mujeres quedaron con una desazón de su desempeño en el evento, ellas lo catalogaron como “frustración” pues fueron conscientes de la necesidad de ampliar el horizonte de conocimientos y apuestas que dirigía tanto el sindicato como sus acciones particulares y de esta manera empezar a consolidar los planteamientos rectores para dotar de seriedad y legitimidad la acción conjunta y la representatividad a nivel nacional e internacional.

Tenían entonces dos retos importantes las mujeres del sindicato, el primero, dotar a las mujeres asociadas al sindicato de conocimientos amplios y pertinentes sobre enfoque de género, afro, derechos humanos y laborales, y generar un pensamiento crítico sobre la sociedad con las dinámicas excluyentes que se forman alrededor del oficio a partir de la legitimidad. El segundo, justificar y formar en conocimientos sindicales a las mujeres asociadas sobre el porqué este tipo de organización gremial facilita y permite la exigencia y la negociación colectiva frente a temas laborales, pues esta figura les permite mejorar sus

condiciones de vida, de trabajo y de la población trabajadora doméstica en conjunto y así tomar acciones conjuntas como actores sociales.

Entre las medidas que tomaron las trabajadoras domésticas del sindicato UTRASD y las organizaciones que las apoyaban, fueron de carácter vinculante, en tanto hubo un diálogo bidireccional entre profesionales orientadores y las trabajadoras domésticas para la lectura y la apropiación del convenio 189, además de incorporar conocimientos alrededor de esta temática que generarían empoderamiento de las trabajadoras domésticas para la promoción de políticas públicas no sólo para la implementación de este convenio, sino también para la dignificación y el reconocimiento del Trabajo Doméstico desde las bases y desde movilizaciones que permitieran la visibilización de una organización sindical que se estaba gestando.

A finales del 2014 se dio el primer espacio de movilización por parte de UTRASD con el objetivo de afiliar a más trabajadoras domésticas y darse a conocer como organización sindical consolidada y con argumentos sólidos para su formación. Se hizo evidente así la intención de transformar lo que hasta el momento se había entendido como Trabajo Doméstico y como figura sindical, pues removió y visibilizó las bases de exclusión que el oficio tuvo que enfrentar desde hace siglos por no ser considerado un trabajo real. Así, las mujeres integrantes del sindicato y la sociedad civil no organizada se encuentran ante una nueva manera de ver y valorar el Trabajo Doméstico. “Todos estos cambios requieren adaptaciones profundas del sindicato como sujeto político y como sujeto contratante de las relaciones de trabajo” (Vargas, 2010, p. 180).

Lo anterior revoluciona la concepción y propone nuevos cambios en el régimen laboral de Colombia, adicionalmente, brinda la oportunidad a otras trabajadoras domésticas a preguntarse por sus derechos, por sus dinámicas y relaciones laborales para el mejoramiento de la calidad de vida y a su vez, inscribe a UTRASD en la agenda de movilizaciones alrededor del oficio y asigna nuevas responsabilidades como organización para el fortalecimiento de las bases: la afiliación, la movilización, responsabilidad educadora, visibilizadora, perspectiva crítica de la sociedad y las dinámicas alrededor del Trabajo Doméstico y exigencia de derechos laborales a nivel nacional.

Ahora bien, en este tiempo, se creó el proyecto “Hablemos de trabajadoras domésticas” que impulsaría la consolidación, la visibilización y el reconocimiento de la labor

desde diferentes frentes como la divulgación de información y posicionamiento mediático desde las herramientas de comunicaciones y redes sociales, el apoyo del posicionamiento público del trabajo doméstico como labor digna y garante de derechos laborales.

Gracias a las movilizaciones, los apoyos y toda la gestión alrededor del surgimiento del sindicato UTRASD, se empezó a hablar de una iniciativa que cambiaría aún más no sólo la legislación laboral en Colombia, sino la vida de las mujeres trabajadoras domésticas, esta iniciativa sería el planteamiento de la creación de la ley de primas (Ley 1788) que gracias a instituciones como la ENS, FBH, el proyecto Hablemos de Trabajadoras Domésticas y contactos clave como Ángela Robledo y Claudia López, trabajaron en conjunto con UTRASD sin perder de vista el componente formador y emancipatorio, para lograr uno de los beneficios que faltaban en el régimen laboral de los que goza cualquier trabajador: “[...] ahí ya se supo que la mayoría no teníamos prima, no teníamos un mínimo, no teníamos prestaciones, que estábamos totalmente desamparadas” (Chaverra, R. 2019).

En consecuencia, del trabajo de visibilización y convocatoria que tuvieron durante un año, se incorporan dos mujeres que harían parte de la junta directiva Nacional, Nydia Díaz y Gloria Céspedes, mujeres convencidas del poder de incidencia de UTRASD y comprometidas con el ejercicio sindical y organizacional.

[...] Nosotras las trabajadoras domésticas lo hacemos, pero aquí le hace falta mucha, ... si es inteligencia o entendimiento al empleador, que vean, que lo que nosotras hacemos es un trabajo común y corriente, como cualquier trabajo, debe ser respetado en cualquier lugar (Díaz, N. 2019).

Debido a las prácticas organizativas que UTRASD estaba teniendo, como jornadas de afiliación, participación en los medios informativos y jornadas de formación para toda mujer trabajadora doméstica que quisiera participar, se hizo necesario establecer medidas administrativas dentro de la Junta Directiva, en tanto precisaba los roles imprescindibles para el ejercicio de iniciativas y apuesta política como para construir legitimidad en el medio y lograr la autonomía sindical que necesitaban (Ver anexo 1. gráficas 12.1.1 y 12.1.2).

Así que se creó con el apoyo de las diferentes organizaciones los roles de: presidencia (María Roa); vicepresidenta (Nydia Díaz); Secretaria General (Claribed Palacio); Fiscal (Reinalda Chaverra); Tesorera (Flora Inés Perea) y secretaria de comunicaciones (Gloria Céspedes).

Dentro de estas nuevas prácticas, llega a las formaciones coordinadas por las organizaciones que apoyan, el concepto de “Economía del Cuidado”⁴ concepto que pone a dialogar las relaciones de género como un factor en la explicación y el funcionamiento de la economía, en particular, revelando el Trabajo Doméstico como aportante al desarrollo de la economía y también como trabajo excluido de las relaciones laborales comunes regidas por normas y responsabilidades empleador-empleado. De modo que se entiende que la relevancia del trabajo del cuidado influye en

El funcionamiento del sistema económico deviene de la manera en que socialmente se organiza la reproducción de las personas. Esto puede pensarse a partir del concepto de organización social del cuidado, el cual refiere a la manera en que, de manera interrelacionada, las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias producen y distribuyen cuidado (Rodríguez, C. 2015).

En tal sentido, las mujeres asociadas a UTRASD y las mujeres de la junta directiva comienzan un proceso más sólido de apropiación de los propósitos del sindicato, con miras al aumento de las afiliadas y empiezan a discutir la posibilidad y meta de ampliar la cobertura del sindicato, permitiendo así continuar con sus acciones conjuntas de visibilización, reivindicación de derechos e inclusión de mujeres trabajadoras domésticas sin importar su etnia, género⁵, religión o identidad: “la primera razón que me impulsó a seguir ahí y dar la pelea por los derechos laborales de nosotras las empleadas del servicio doméstico” (Chaverra, R. 2019).

Adicionalmente, crearon una base de datos de afiliadas que dotó de recursos para emprender diferentes iniciativas como fortalecer la continuidad de las mujeres asociadas, comunicar información importante y pertinente a las mujeres asociadas, mantener el contacto para los encuentros formativos y de movilización, datos clave para emprender nuevos proyectos e investigaciones al respecto del Trabajo Doméstico.

UTRASD se enfrenta entonces a un largo camino para la consolidación del sindicato y la generación de autonomía sindical, por lo que la junta directiva empieza a ser partícipe

⁴ Definida en el artículo 2 de la Ley 1413 de 2010, como el trabajo no remunerado que se realiza en el hogar, relacionado con el mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado. Este trabajo de hogar no remunerado, incluye los servicios domésticos, personales y de cuidados generados y consumidos dentro del propio hogar, por los que no se percibe retribución económica directa. Esta categoría de trabajo es de fundamental importancia económica en una sociedad.

⁵ Hay un subregistro de una cantidad mínima de hombres afiliados.

de jornadas de formación más arduas y complejas que direccionarían las apuestas sociales y políticas de la figura sindical, a la vez que establece compromisos serios con las organizaciones en la ejecución integral de su rol como administrativas para el fortalecimiento institucional y la generación de autonomía sindical para su ejercicio pleno. De esto, se desprenden los desafíos que enfrenta el sindicalismo respecto a su capacidad de representación y acciones estratégicas para una constitución incluyente y reivindicativa.

Este apartado concluye que a pesar de que el Trabajo Doméstico históricamente ha tenido una carga excluyente y escasamente protegida por el régimen laboral, a las trabajadoras domésticas de este naciente sindicato las mueven fuertemente el propósito de cambio estructural en la sociedad y en las relaciones laborales. Sin embargo, en este punto queda el reto hacer frente a esas dinámicas que ponen a la trabajadora doméstica en una diferencia con los trabajadores asalariados, y es la unidad productiva, representada en el espacio privado que disminuyen las posibilidades de ejercer presión de grupo frente a las injusticias, y por esto se ven desafiadas a plantear soluciones y acciones para disminuir la desarticulación en términos de negociación colectiva que el oficio somete. Igualmente, aunque haya una ley expresamente dedicada a esta población, no hay una estructura para el seguimiento del cumplimiento de los empleadores para las trabajadoras domésticas. Además, se manifiesta una necesidad de crear un organismo inspector que brinde garantías a las trabajadoras domésticas en proceso de formalización.

¡A movilizarnos!

“El sindicalismo es uno de los “viejos” actores[...]debe adaptarse a este nuevo escenario, a la convivencia e interrelación con los nuevos actores, modificando sus discursos y conductas.”

Pezzati. (1999)

En el siguiente capítulo se tratarán 3 momentos esenciales para los procesos reivindicativos de los derechos laborales por parte de UTRASD. El primer momento refiere a las acciones iniciales para el proceso movilizatorio, en el que se encuentran iniciativas comunicativas, de divulgación y formación para establecer los primeros pilares del sindicato; el segundo momento refleja el transcurso de la organización en tanto fortalece sus bases y expande la cobertura a nivel nacional creando subdirectivas, lo que le permite mayor incidencia y presión social para el ejercicio de sus derechos laborales por parte de los empleadores y el reconocimiento del trabajo doméstico en la sociedad civil no organizada.

Por último, se evidencia el ejercicio pleno de participación en espacios de incidencia política y social y sitúa al sindicato como una organización que ejerce la vocería efectiva de la población trabajadora doméstica.

Existen muchos motivos por los cuales las trabajadoras domésticas no hacen parte de movimientos sociales, entre estos, se encuentra la invisibilización mediática de temas relacionados a las trabajadoras domésticas y el ejercicio de sus labores de manera aislada, lo que en muchos casos puede imposibilitar la socialización entre colegas, que a pesar de ser uno de los casos menos comunes en trabajadoras externas y por días, desde la privacidad de la vida de las mujeres que trabajan como internas, disminuyen las posibilidades de acceso a la información y por consiguiente de prácticas de movilización social.

Fue así, como entendiendo las diferentes realidades, UTRASD y las organizaciones que han brindado su apoyo desde sus inicios, se encargaron de que las formaciones fueran un elemento transversal en el desarrollo y la apropiación de los postulados y planteamientos del movimiento sindical, adaptados a las dinámicas particulares del Trabajo Doméstico.

De modo que, el objetivo de ofrecer mayor divulgación, profundidad temática y continuidad para facilitar el acceso a la información de manera verídica y legitimada, tomó un lugar más fuerte en la agenda del sindicato.

Temas como Derechos Humanos, Derecho laboral y etnoeducación con enfoque de género y afro, lograron ampliar la forma de concebir y de dotar de un significado diferente la vida laboral y personal de las mujeres que asistieron a estos encuentros, además de generar preguntas alrededor de lo que se entendía como Trabajo Doméstico y permitir la participación activa en un diálogo horizontal tanto con las mujeres asociadas y de la junta directiva, como con los profesionales que acompañaron este proceso.

Gracias a estos encuentros, y por la tradición de la voz a voz, las asociadas empezaron a sentir como apuesta política y social la difusión de la información respecto a estos encuentros y la posibilidad de manifestarse de manera social y política por los derechos que se les ha sido negados y, además, la posibilidad de participar en un espacio de conocimiento y diálogo con las otras. Lo cual, logró de manera proporcional, la cantidad de afiliadas al sindicato, fortaleciendo las bases y acciones de incidencia.

Al poco tiempo de que las mujeres tomaran una posición más firme de su identidad como mujeres sindicalistas del Trabajo Doméstico, con una divulgación considerable gracias a las organizaciones que las apoyaban como la ENS, FBH y el proyecto “Hablemos de Empleadas Domésticas”, entre otras, aparecieron otros medios de comunicación masivos interesados en la historia de lucha sindical de UTRASD.

Con el propósito de llegar a los ojos y los oídos de más personas, se adelantaron estrategias de comunicación masiva que serían determinantes para la visibilización de la sociedad civil no organizada, sobre el Trabajo Doméstico como trabajo decente y bajo el concepto de economía del cuidado.

Frente al contexto de dinámicas económicas cambiantes y sesgadas a lo científico y lo tecnológico, supone un reto de alto impacto ir en contra de las nuevas dinámicas de producción, en donde el Trabajo Doméstico queda cada vez más invisibilizado y obliga a tomar acciones para modificar las concepciones sociales del oficio con sus desigualdades derivadas.

Ahora bien, columnas audiovisuales como “Lo que su empleada doméstica quisiera decirle” o “Cómo contratar a una empleada doméstica sin humillarla” realizadas por La Pulla,

permitió que muchos colombianos conocieran las realidades de discriminación y violencia que viven las trabajadoras domésticas durante toda su vida laboral, además otros medios masivos de información como la revista Semana, El Tiempo y Caracol, decidieron publicar diferentes artículos sobre la organización sindical emergente.

Igualmente, iniciativas como MUTANTE, una comunidad que conversa de diversos temas, entre ellos el Trabajo Doméstico para visibilizar y generar conciencia sobre las dinámicas que allí ocurren, como lo es la labor sólo realizada por parte de una mujer, el reconocimiento de la trabajadora doméstica como mujer que vende su fuerza de trabajo y por lo mismo se debe remunerar justamente, de manera formalizada y brindar trato digno: “nosotras como empleadas tenemos que hacer cumplir las leyes de Colombia” (Díaz, N. 2019).

Así como las anteriores, otras iniciativas de comunicación se realizaron en el período del 2016 al 2019 (ver gráfica: 12.1.1 y 12.1.2) que son el reflejo de las movilizaciones en torno al proyecto de ley 1788, que se desarrollará en los próximos apartados, los procesos de la voz a voz por parte de las mujeres de la junta directiva y las asociadas al sindicato, las jornadas de formación en torno a temas que le competen a las trabajadoras domésticas y el logro por la visibilización.

El efecto directo de toda esta movilización se materializó en el acrecentamiento de las bases del sindicato, las mujeres trabajadoras domésticas empezaron a establecer canales de comunicación para la afiliación y para los encuentros formativos hasta tal punto, que hubo una necesidad manifiesta a nivel nacional de crear subdirectivas de UTRASD a modo de fortalecer no sólo los procesos de incidencia, sino también a surgir como organización legitimada y con la capacidad de establecer estrategias que cambiaría la construcción simbólica del Trabajo Doméstico en Colombia. Se afirma pues, que mientras más organizadas se encuentren las trabajadoras domésticas, más posibilidades tienen de lograr sus objetivos y librarse de estigmatizaciones y la marginación sistemática.

De este modo, surge la pregunta sobre los espacios de incidencia pertinentes para alcanzar el sentido de visibilización completa, identificando así, fechas clave tanto de protesta social como fechas de reconocimiento y nombramiento mundial:

- 8 de marzo: día de la mujer.
- 21 de marzo: día de la abolición de la discriminación racial.

- 1 de mayo: día del trabajador y la trabajadora.
- 22 de julio: día de la trabajadora doméstica.
- 9 de agosto: día de las poblaciones indígenas del mundo.
- 10 de diciembre: día de los Derechos Humanos.

En este punto, los planteamientos de Mead tienen un sentido en la manera en cómo actúa e interactúa el sindicato según el Interaccionismo Simbólico, pues para él, lo social antecede a lo individual, pues éste no es posible sin un grupo social o colectivo que le acoja, aquí hay una carga simbólica en el pertenecer al colectivo, pues hay una serie de significados o símbolos que le da su lugar en el colectivo y genera un estímulo, en este caso, el reconocimiento de derechos laborales en su correcta implementación de los mismos y genera el “acto” que refiere a iniciar la acción que satisface el impulso inicial de reivindicación.

Colombia tiene una deuda histórica con las empleadas del servicio doméstico porque fueron muchísimas las que trabajaron como esclavas [...] estamos nosotras aquí dignificando esos derechos haciéndolos reconocer, que sean visibilizados [...] que es un trabajo que no genera vergüenza, es un trabajo con orgullo[...] (Chaverra, R. 2019).

Para el 2016 hay un cambio en los sentidos significantes del nuevo movimiento sindical y que las estrategias de sensibilización tanto hacia las trabajadoras domésticas como hacia la sociedad civil no organizada, se vuelven elementos clave en el camino trazado por UTRASD con el propósito de acrecentar las bases y genera un nuevo significado colectivo del valor del oficio.

En este sentido, UTRASD como organización en proceso de consolidación, se encuentra con una fuerte demanda por parte de las mujeres trabajadoras domésticas de otras regiones, de crear sedes del sindicato para fortalecer los procesos de incidencia a nivel nacional, y el proceso emancipatorio desde la realidad particular de cada trabajadora doméstica. En consecuencia, la creación de las primeras tres subdirectivas: Urabá, Cartagena y Neiva en el 2017, las cuales dotaron de sentido los procesos de evolución normativa y social frente a las garantías y la no discriminación en materia de legislación laboral.

En medio del ímpetu que generó el gran paso de extenderse como organización, llegó consigo nuevos retos, por ejemplo, la pregunta por cómo empezar el proceso movilizatorio desde las regiones, mantener la participación activa desde las subdirectivas, garantizar la

formación en las temáticas clave y facilitar cierta autonomía desde las subdirectivas para continuar con los procesos de incidencia.

Frente a esto, es importante mencionar que para el momento histórico en el que se encontraba el sindicato, se construía una agenda de formación en torno a la movilización, el derecho laboral y enfoque de género y afro en las regiones gracias a la identificación de necesidades y expectativas de las trabajadoras domésticas de las regiones para que se les permitiera la exigencia de sus derechos laborales en sus territorios y se idearon a partir de allí, nuevas estrategias y alianzas “[...] entonces la necesidad de cada región o del sindicato como tal son estas formaciones o el conocimiento como el tema de género, étnico, sindical, los temas de derechos humanos, lo laboral” (Díaz, N. 2019).

Otro reto importante que enfrentó UTRASD desde sus comienzos y que posteriormente constituiría su mayor logro: el surgimiento de un sector laboral que se consideró informal desde siempre y la meta de llegar a ser un sindicato altamente reconocido y legitimado. Además, la apertura de más subdirectivas en el territorio colombiano para resignificar el Trabajo Doméstico y a la mujer trabajadora en este oficio, unirse como colectivo social y político y lograr la cobertura de la legislación laboral para garantizar condiciones dignas de trabajo.

Una de las líneas de acción clave más novedosas de UTRASD, especialmente la junta directiva nacional, fue formarse y ser partícipe de procesos investigativos que le competen. Concebir al sindicato como organización investigadora amplía el horizonte de incidencia para la población trabajadora doméstica y fundamenta epistemológicamente su accionar desde sus enfoques, su particularidad afro y la apropiación de las mujeres trabajadoras domésticas como sujetas de derechos y como colectivo de negociación hacia el trabajo decente que lucha por el reconocimiento y la garantía de sus derechos laborales, pertenezcan al sindicato o no.

Para ilustrar lo anterior, se realizó desde la ENS una investigación diagnóstica sobre el Trabajo Doméstico en Urabá y Cartagena de manera vinculante, es decir, las mujeres de la junta directiva de UTRASD ejercieron un papel importante en la formulación, recolección de información y escritura de este diagnóstico que hace parte de una gran investigación denominada “Historias Tras las Cortinas: El trabajo doméstico en Colombia, entre transacciones, incertidumbres y resistencias”.

A su vez, construyó en el interior de las mujeres de UTRASD una nueva pasión por la investigación y su posibilidad visibilizatoria y fundada en el medio social, así como lo expresó Claribed en la entrevista: “Tenemos 3 investigaciones para hacer, se están definiendo los términos de referencia, las investigaciones se van a hacer en Tumaco, Buenaventura y Quibdó, pero tenemos un enfoque diferente a las investigaciones que se han hecho hasta el momento porque va a estar muy marcada en lo rural y la población indígena, y además queremos abordar el tema del trabajo infantil.” (2019). Lo anterior, dota al movimiento sindical de nuevos horizontes de incidencia, la construcción de nuevas realidades y la legitimidad.

Ahora bien, en lo que respecta al ejercicio sindical⁶ UTRASD se vio en la tarea de fundamentar, como lo hizo a nivel investigativo, el objeto de acción social y negociación colectiva, y surgió entonces el planteamiento de los ejes de acción del sindicato:

- Comunicación pública: Sensibilizar a trabajadoras domésticas, empleadores, tomadores de decisiones y sociedad en general sobre la importancia del trabajo doméstico, sus condiciones y derechos. Consolidar a UTRASD como el referente sobre TD en el país.
- Incidencia política: Generar incidencia política con otros actores estratégicos (movimientos sociales, tomadores de decisión, ONG, medios de comunicación, academia) frente a formalización y mejora de condiciones laborales de las trabajadoras domésticas.
- Organización: Fortalecer la organización y generar crecimiento en número de afiliadas y subdirectivas.
- Investigación: Generar conocimientos sobre TD indígena y su relación con los territorios de conflicto.

⁶ La libertad de asociación o libertad sindical, es esencial para el progreso constante y la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos participen en decisiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común. La aplicación de estos principios, interesa a todo el mundo civilizado. (Declaración de Filadelfia, 1944) - En 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Filadelfia (Estados Unidos), adoptó la Declaración de Filadelfia en la que se definen nuevamente los fines y objetivos de la Organización.

- Educación: Promover la capacitación política y académica de las trabajadoras domésticas afiliadas al sindicato, así como la sensibilización de sus familias.
- Defensa de derechos: Impulsar acciones en materia de defensa de los derechos de las trabajadoras domésticas que respondan a las necesidades del contexto.

Lo anterior, devela el compromiso frente a la incidencia política y social que ha construido el sindicato UTRASD desde el momento de su creación.

En virtud de los resultados obtenidos por la gestión comunicativa, social y formativa que UTRASD se empeñó a formar, generó un efecto progresivo en la inclusión del sindicato a participar en espacios de diálogo. Uno de los espacios clave fue la articulación entre los sindicatos de trabajadoras domésticas existentes en Colombia como SINTRAIMAGRA, SINTRASEDOM y UTRASD de donde surgió el intersindical, un espacio para la conversación e invención de estrategias para la formación en derechos humanos, derecho laboral, formación sindical, entre otros y negociación colectiva y así dar cuenta de las condiciones precarias laborales que han enfrentado el Trabajo Doméstico, además de la discriminación racial de género y las violencias asociadas al oficio.

Gracias a estos espacios de discusión entre pares, se creó la subdirectiva de Bogotá, estratégica también por su cercanía al congreso, donde se facilitaba el acceso a la información y la posibilidad de crear y presentar propuestas en torno al Trabajo Doméstico y su inclusión en la legislación laboral.

Sin embargo, en el desarrollo del campo y recolección de información, se evidenció un temor generalizado frente a la figura sindical por parte de las mujeres asociadas al sindicato: “Unas compañeras a las que le da miedo decir “yo soy sindicalista” o decir “yo hago parte de un sindicato”, que cree mucha gente que la palabra “sindical” proviene de violencia, al menos yo hago parte de un sindicato y trabajo en el servicio doméstico, pero no, no se imagine que somos violentas” (Díaz, N. 2019).

Sin embargo, la figura sindical continuó derrotando esa estigmatización histórica que tiene en un país como Colombia, y construyó un significado desde otros símbolos de lucha, de manera pacífica y fundamentada, que luego se vería materializada en la suscripción y reconocimiento como integrante, por parte de la Central Unitaria de Trabajadores, logro que evidencia el reconocimiento por parte del sector sindical a la población trabajadora doméstica

que respalda y abre un abanico de posibilidades de participación en otros espacios de diálogo social y negociación colectiva.

Por otro lado, uno de los espacios de diálogo más significativos en la historia de UTRASD, toma lugar cuando se posiciona el debate que precisa el establecimiento de derecho a primas de servicio, beneficio que se les había sido negado desde siempre, adoptando leyes concretas para dotar de reconocimiento al Trabajo Doméstico, quienes lo ejercen y su contexto.

Así las cosas, mujeres como Angélica Lozano y Ángela Ma. Robledo decidieron apoyar esta iniciativa que en un principio se formuló en compañía de varios profesionales en el tema y posteriormente, las representantes a la cámara dirigir el proceso legislativo de lo que hoy se conoce como Ley 1788: “Por medio del cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para trabajadores domésticos” (Cámara de Representantes, 2015).

De esta manera se extrae el Trabajo Doméstico del ámbito privado del hogar, y se empieza a tratar como un tema de diálogo público, involucrando a los empleadores que de una u otra manera han reproducido las dinámicas de discriminación y precariedad laboral que caracteriza el oficio y les permite visibilizar este trabajo como parte de la economía y como una labor digna. Así mismo, proponer soluciones a discriminaciones estructurales “[...]entonces desde que nos unimos sí se ha visto el cambio, ¿Por qué? Porque tenemos ya una ley que nos favorece.” (*Ibid.*)

Derivada de la Ley 1788 aprobada el 6 de junio del 2016, nace la mesa tripartita o la mesa de concertación en respuesta al convenio 189. De modo que, significó una estrategia de seguimiento a las medidas adoptadas de trabajo decente y dignificación del Trabajo Doméstico; en ella participó el Ministerio de Trabajo, e Intersindical de Trabajo Doméstico (UTRASD entre ellas), y los empleadores, caracterizados por no estar organizados y no cuenta con la estructura necesaria para hacer parte de las discusiones en torno a lo laboral de manera consistente.

Además, esta mesa de concertación se adopta para la conciliación de los retos que podrían surgir en términos de apropiación, divulgación e implementación de la ley de primas, por su carácter deconstrutor de las dinámicas laborales y discriminatorias establecidas por la sociedad en torno al Trabajo Doméstico.

Ahora bien, en el período entre 2017 y el 2019 no se avanzó en la negociación colectiva, pues en el diálogo de la investigadora con las mujeres de la junta directiva se evidenció un sentimiento de derrota sobre la falta de organización y participación de los empleadores, siendo reemplazados en este caso por la ANDI. Por esta razón, permite poner una alerta frente a la voluntad política y la voluntad misma de los empleadores para facilitar los espacios de reconocimiento del Trabajo Doméstico como trabajo digno y al movimiento sindical UTRASD como colectivo con incidencia y legitimidad a nivel nacional. “[...] hay una resistencia muy fuerte en la mente de los empleadores y de la sociedad en general de reconocer derechos a la población en general y a la población que ha sido altamente vulnerada como el trabajo doméstico.” (Palacios, C. 2019)

hemos logrado muchas cosas como colectivo [...] “dicen: ay que gracias a esa ley, gracias a un grupo de mujeres que están luchando por los beneficios de nosotras las empleadas del servicio doméstico hoy por gracias a dios tenemos derecho a prima [...] (Chaverra, R. 2019)

Mead plantea que el gesto, es el elemento básico del proceso social en general en tanto es el desarrollo del factor más importante de la especie humana y es en sí misma, la función para la organización social. En este sentido, la tendencia a reaccionar frente a lo que se comunica y el significado de lo que se comunica, es un estímulo para la reacción, en este caso, todo el proceso movilizatorio y de convocatoria que ha generado por varios años UTRASD.

Con base en lo anterior, se puede interpretar dos asuntos importantes: el primero, la intención de viabilizar y llamar a la organización por parte de los empleadores para la negociación colectiva comprometida e íntegra, además de la generación de estrategias de comunicación y sensibilización hacia los empleadores sobre el pago y cumplimiento de las obligaciones legales hacia las trabajadoras domésticas.

Segundo, la participación y alianza con la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar - FITH, la cual, busca la organización a nivel global de las trabajadoras domésticas y sus organizaciones sindicales para facilitar y promover la afiliación a ellas, en torno a la consecución de sus derechos laborales y la visibilización a nivel global desde las lógicas de derechos humanos y economía del cuidado.

Como resultado, UTRASD desde su alcance nacional continúa con el ejercicio de convocatoria para la afiliación de las trabajadoras domésticas del país, formándolas y

brindando la capacidad de incidencia desde la movilización social y la participación en espacios de diálogo de ciudad en torno al trabajo y los derechos laborales, además del acompañamiento a nivel regional en temas de vocería para el fortalecimiento de las bases sobre la negociación colectiva.

Hacia la autonomía como sindicato

Nos tenemos que fortalecer en conocimiento de todos los temas que hemos venido trabajando desde que iniciamos con esto y para seguir con el sindicato, si no es así, no podemos aterrizar. Segundo: la agencia de colocación para la sostenibilidad del sindicato como tal, porque el día que las operaciones digan “no más” ¿Cómo vamos a sostener el sindicato y cómo vamos a seguir (Roa, 2019)

Han sido muchos los retos que ha tenido el Trabajo Doméstico en Colombia, y el sindicato UTRASD ha sabido responder por medio de diferentes frentes de movilización y organización sindical, la cual para ser viable necesitó de trabajo en red con diferentes organizaciones que tienen en su campo de interés el sindicalismo y la organización de base: “yo ahorita me siento una mujer muy fortalecida” (Chaverra, R. 2019)

En este capítulo se tratará de los procesos organizativos del sindicato UTRASD desde el año 2016 hasta el 2019, resaltando los momentos clave que dotaron de conocimiento, motivación y horizonte de sentido tanto a las mujeres trabajadoras domésticas como a las organizaciones que las han apoyado desde el inicio del sindicato, con una apuesta clara por la visibilización del sindicato, la generación de autonomía y las formaciones replicables para continuar con el proyecto de reivindicación de derechos laborales y cambio del imaginario social del Trabajo Doméstico como trabajo decente.

En el proceso de surgimiento y consolidación continua del sindicato, se tuvo el apoyo de organizaciones internacionales y nacionales como SASK, CARE, OIM, ENS y FBH, organizaciones que velan por el fortalecimiento sindical y sus estrategias de negociación colectiva, y, por otro lado, la apuesta por el fortalecimiento organizacional para generar procesos autónomos desde organizaciones que surgen desde la base, apuesta para UTRASD desde el 2014 hasta la fecha. (Ver gráfica 12.1.3)

De modo que se adelantaron procesos como el proyecto de educación para las mujeres de la junta directiva del sindicato llamado “Trabajadoras domésticas afrocolombianas

protagonistas de su realidad y agentes de cambio”, con el propósito de nivelarse académicamente ya partir de este proceso, la posibilidad de que pudiesen aportar desde los conocimientos adquiridos, al sindicato y a los procesos futuros que se desarrollen desde los diferentes enfoques de acción. Lo anterior desde la gestión del proyecto la Fundación Bien Humano y la Escuela Nacional Sindical como puente o canal de comunicación con OIM, quienes al final, aportaron con un porcentaje, los recursos para su ejecución.

Otras apuestas de estas organizaciones en los proyectos que ejecutaron con UTRASD, y en acompañamiento con CARE y SASK es la formación y desarrollo en habilidades en el manejo del computador y herramientas digitales y por otra parte las capacidades administrativas y de gestión para la formulación de proyectos y cumplimiento del rol de cada una en la junta directiva nacional, y de esta manera garantizar no sólo el cumplimiento del objetivo de las organizaciones que las han apoyado desde su inicio, sino también dotar de habilidades para que el sindicato se sostenga en el tiempo bajo estrategias de visibilización, incidencia y autonomía sindical y organizativa.

Incluye además el componente de educación continua a la población de las trabajadoras domésticas, que a partir de sus experiencias, se hace evidente la necesidad y motivación por parte de las asociadas de hacer parte de procesos educativos en torno a los derechos laborales y las rutas de acción para hacerse escuchar o para enfrentar situaciones de conflicto en sus lugares de trabajo.

Por otro lado, es importante resaltar el objetivo principal del proyecto con CARE que resulta ser el que más tiempo acompaña el recorrido de aprendizaje de las mujeres de UTRASD, este proyecto busca entonces, contribuir con el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadoras domésticas, poniendo en práctica la autogestión organizativa, mediante un negocio social que permita construir la sostenibilidad económica y fortalecer los procesos de incidencia social y política a nivel nacional.

Gracias a estos procesos de identidad como sindicalistas y de conciencia de las dinámicas organizacionales a las que se veían enfrentadas, surgió la duda sobre el manejo de los recursos que se tenían destinados para UTRASD y que administraba la ENS, pues las mujeres de la junta directiva empezaron a sentirse capacitadas para darle el uso adecuado a los recursos que se habían gestionado para el proceso de formalización del sindicato. Por lo anterior, se resolvió que se establecerían espacios para la formación en manejo de recursos y

administración básica, con el fin de desembolsar los recursos para el uso y manejo exclusivo del sindicato.

Es claro que a las mujeres de la junta directiva les queda un camino considerable en términos de habilidades de administración por recorrer, y así disponer de los recursos de manera responsable y proyectada a la sostenibilidad en el tiempo, así como del sindicato mismo.

Este camino que han recorrido las mujeres de la junta directiva durante todo el proceso de configuración del sindicato, le ha proporcionado al grupo la oportunidad de conocer la vasta gestión que tienen las organizaciones sindicales en temas como, procesos de financiación interna, puentes de comunicación o alianzas con organizaciones, empresas y entes públicos para lograr los objetivos propuestos por el sindicato.

En apoyo con las organizaciones aliadas expuestas anteriormente, las mujeres de la junta directiva se han formado disciplinariamente en formulación de proyectos con todos los detalles y fundamentación que esto implica en los que ellas tendrían el papel de contratantes, a modo de visibilizarse como sindicato gestor y formalizado.

Desde una perspectiva individual, cada una de las mujeres de la junta directiva se ha adentrado en el conocimiento de manejo contable, facturación, impuestos, archivo y secretariado para dotar de solidez no sólo el quehacer sindical sino también fortalecer la legitimidad del sindicato a nivel nacional convirtiéndose en una organización que se mantiene en el tiempo.

Ahora bien, el resultado de estas formaciones fue muy valioso, pues se construyeron dos proyectos que, por medio de jornadas extenuantes de formación y profundas reflexiones a través de la historia del sindicato, dieron cuenta de las necesidades más urgentes de la población trabajadora doméstica en diferentes esferas como la familiar, la laboral y la personal:

“Trabajadoras domésticas por la no discriminación” y “re-construyendo la vida, la familia y el liderazgo femenino en el entorno de las empleadas del servicio doméstico, para afrontar los retos que trae a las familias y la crisis de la pandemia” el primero hace referencia a las diferentes discriminaciones que sufren las trabajadoras domésticas en su espacio laboral y las violencias asociadas al oficio, es decir, violencia de género y racismo; el segundo hace

referencia a las crisis de las familias de las mujeres trabajadoras domésticas en el marco del COVID-19 y las afectaciones que surjan en términos de representatividad del sindicato.

“la primera razón que me impulsó a seguir ahí fue dar la pelea por los derechos laborales de nosotras las empleadas del servicio doméstico” (Chaverra, R. 2019)

Fue entonces como se idearon la presentación de estas propuestas para la consecución de recursos para el sindicato y ejecutar diferentes talleres, foros y encuentros tanto con mujeres asociadas al sindicato y convocatoria de mujeres trabajadoras domésticas para afiliarse, como con una relación e impacto directo en un foro para los empleadores de carácter formativo e informativo en las temáticas de cada proyecto.

“[...]aquí todo es un plan de acción o un plan de trabajo, no se hacen cosas por fuera, no se programa una formación sin tener en cuenta el plan de acción [...]” (Palacios, C. 2019).

Producto del esfuerzo durante años, las mujeres de la junta directiva generaron un sentido de pertenencia y compromiso mayor en el ejercicio de su rol como administrativas sindicalistas, entre estas responsabilidades se destaca la creación de actas y relatorías de las diferentes reuniones que se celebran alrededor de las actividades y compromisos propuestos que se generan en el sindicato.

UTRASD también ha ganado experiencia en la sustentación de los avances de los proyectos con un lenguaje apropiado y confianza en su proceso, un ejemplo puntual, fue la socialización del proyecto “Trabajadoras domésticas afrocolombianas protagonistas de su realidad y agentes de cambio Fase II” en el año 2019, frente a los ejecutores y financiadores de OIM, un espacio propicio para la expresión de sentires y agradecimientos por la oportunidad de ser beneficiarias de un proceso de formación en autonomía y nivelación académica para la legitimidad y el ejercicio pleno del deber sindical, como lo expresa Torcigliani:

A partir de las interacciones, se articulan redes que cobran densidad, se producen así las solidaridades y significados compartidos que enlazan la trama de relaciones sociales de diferentes sectores que confluyen en el movimiento. [...] las estrechas vinculaciones entre la formación asociativa y las condiciones contextuales en las que se desarrollan y que este tipo

de inversión relacional organizativa, se despliega en el ámbito de la vida cotidiana (Torcigliani, 2016, p. 1).

Ahora bien, dentro del marco de la consolidación del sindicato, es importante destacar otros resultados de los procesos de formalización y fortalecimiento organizacional interno y externo. Los externos por una parte, se refleja en los planes de acción y el plan estratégico como exigencia para el ejercicio sindical que a modo de consecuencia, facilitó la planeación para la incidencia y la ampliación de la cobertura de UTRASD en la creación de las subdirectivas de Urabá, Bogotá, Cartagena y Neiva, además de la proyección hacia la junta directiva de realizar jornadas de formación en cada una de las subdirectivas, lo que se conoció en el proyecto como “formación de formadoras” lo cual, conservó la estabilidad en los procesos formativos entre el 2018 y el 2019 y permitió adelantar procesos de desarrollo de habilidades y conocimientos en las subdirectivas, además del componente de acompañamiento constante en las regiones.

“Un profesional de la escuela nos dijo, pero ustedes si creen que puedan con todo eso que están plasmando ahí y uno a uno se cumplieron todos los objetivos y nosotras una de las medidas era que para tal fecha ya teníamos que tener tantas subdirectivas si, ya las subdirectivas están” (Palacios, C. 2019).

Otro de los elementos, constituyentes de UTRASD como sindicato formalizado y con el objetivo de la visibilización mediática y acceso a la información para todos y todas, fue la creación de la página web del sindicato, la información allí contenida permite conocer los detalles del sindicato, del mundo del Trabajo Doméstico, conocer la junta directiva, los diferentes eventos celebrados, la programación futura de eventos, talleres, movilizaciones y jornadas de afiliación, además brinda la posibilidad de descargar los estatutos, y de un canal de comunicación para las trabajadoras domésticas interesadas y que tengan dudas.

Se desprendió entonces de estas primeras acciones autónomas, la creación del plan de acción en el 2017 y sus líneas estratégicas profundizadas en el capítulo anterior: Defensa de Derechos Humanos y laborales, Espacios de Incidencia Local y Nacional, Comunicación, Educación. Además, la publicación de los estatutos donde se plantean los derechos y deberes como mujer trabajadora doméstica sindicalista, y la estructura organizacional de UTRASD.

Para lograr lo anterior, fue necesaria la ratificación de los cargos en el año 2018 y la división de responsabilidades por áreas administrativas para mejorar la ejecución de las acciones del sindicato y fortalecer el proceso de formalización, Fue así como se establecieron los cargos que hasta el 2020 son vigentes:

- Presidenta: Claribed Palacios
- Vicepresidenta: Nydia Diaz
- Secretaria General: María Roa
- Fiscal: Reinalda Chaverra
- Tesorera: Flora Inés Perea
- Secretaria de comunicaciones: Gloria Céspedes
- Secretaria de Mujer y Género: Yolanda Perea

Los resultados de los procesos de formalización a nivel interno se evidencian a partir de las motivaciones y el discurso alrededor de este proceso por parte de las mujeres de la junta directiva, el aumento del compromiso y apropiación de cada una de las mujeres de la junta directiva ejerciendo su rol, que a pesar de los retos que pueda significar los cambios de paradigmas y vida que vivió cada una de las mujeres asociadas, se ha visto fortalecido y ha cumplido a cabalidad con sus responsabilidades, aprovechando y aplicando en las realidades vividas y derivadas de las dinámicas sociales, organizacionales y sindicalistas, los conocimientos adquiridos en gestión de recursos, construcción de presupuestos, procesos contables, contratación, entre otros.

Vinculado a los anteriores procesos, la investigación ha estado presente desde los inicios de UTRASD, si bien ha sido objeto de investigación el Trabajo Doméstico como sistematizaciones de experiencias, diagnósticos de condiciones laborales generadas por diferentes investigadoras e investigadores en todo el país, no se pierde de vista que a partir de la creación del sindicato, las investigaciones frente al proceso organizativo, o las profundizaciones investigativas en torno al Trabajo Doméstico han aumentado.

Por otro lado, el sindicato atravesó por momentos de desencuentro con la ENS, organización que cumplía con el papel de representatividad y gestor de recursos. De esta manera, UTRASD se pregunta por la sostenibilidad en el tiempo, legitimidad, autonomía y

exige entonces formación en temas financieros y libre disposición del fondo económico autónomo en el 2018. Fue así, como se planteó el ciclo de formación en administración desde la FBH.

Luego, para garantizar esta sostenibilidad, surge en el marco del proyecto de OIM la idea de un negocio social que administraría la junta directiva, y surge como resultado la creación de una agencia de colocación para trabajadoras domésticas y liderada por mujeres pares.

A partir de esta idea, se generan grandes expectativas por parte de las mujeres de la junta directiva, pues representa en primer lugar una estrategia tangible y que se mantiene en el tiempo para la generación de recursos y facilitar la manutención del sindicato, en segundo lugar, representa un proceso de incidencia social, en tanto la agencia de colocación garantiza las condiciones dignas laborales de las mujeres trabajadoras domésticas que se adhieran al proyecto, con un componente educativo no sólo para las empleadas sino también para los empleadores, haciendo un trabajo de consciencia colectiva sobre el Trabajo Doméstico, sus derechos y sus nuevos significados a partir de las movilizaciones sociales y los procesos de organización. Es así como esta agencia de colocación toma el nombre de “ALIADAS”.

[...] Una organización que nos apoye a hacer una agencia de colocación y de ahí hacer un estudio y que varias compañeras se preparen para de ahí en adelante tener esa agencia y todas las que lleguen tengan un empleo (Díaz, N. 2019).

Aun cuando los procesos sociales y las organizaciones de base puedan llenar de emoción y motivación por su continuidad, enfrentarse a retos naturales y relacionales internos en los grupos directivos puede generar consecuencias adversas. En este caso, UTRASD como sindicato constituido, es el espacio donde convergen muchas realidades y experiencias históricas que configuran la convivencia en su interior, por ello, a partir de la información recolectada y en los diferentes encuentros que se hicieron con asistencia de la investigadora, se hizo evidente un rasgo de conflictividad interna atravesada por diversos factores.

En primer lugar, se identificó una carga más alta en dos de las mujeres de la junta directiva, esto debido a sus habilidades de gestión, de expresión ante el público y habilidades digitales, lo anterior, provoca una voluntad de mejorar las habilidades por parte de las otras mujeres del sindicato y una necesidad de delegar las tareas administrativas que enfrenta el sindicato.

En segundo lugar, se evidenciaron falencias en los trámites de resolución de conflictos, una necesidad de formación de inteligencia emocional y la generación de un ambiente democrático y de confianza. Ante esto, el proyecto de OIM dota de posibilidades y herramientas como estrategias de escucha y comunicación a las mujeres de la junta directiva para solucionar las dificultades que se tengan tanto al interior del sindicato como en su vida personal y con sus familias, por lo que se constituye como un acompañamiento integral; deriva entonces de estas situaciones, los estatutos internos de convivencia, estipulados en el 2019.

En este sentido, quedan varios retos entonces para UTRASD en torno a la incidencia desde lo organizativo y sus procesos de formalización y construcción de legitimidad, en tanto las mujeres son formadas para el ejercicio sindical y la negociación colectiva que toma de la mano los enfoques propios que dieron paso a su surgimiento, apoyado igualmente por las organizaciones que pasan de ser agentes financiadores y facilitadores del sindicato, a ser aliados estratégicos para la continuidad de las acciones en pro de la reivindicación de los derechos laborales y la configuración del Sindicato y su sostenibilidad en el tiempo.

Además, uno de los mayores obstáculos para la visibilidad del Trabajo Doméstico es la divulgación de información de interés no sólo para el conocimiento sino para la asociación al sindicato, por lo que UTRASD está habilitada legal y estructuralmente, desde una posición coherente de idear maneras eficientes y eficaces para llegar a la población y así cumplir con su objetivo principal de alcanzar condiciones de trabajo, y por consiguiente de vida, dignas y decentes pues a pesar de que las leyes sean claras, se siguen presentando casos de vulneración por parte de los empleadores, los cuales, también deben acceder a información pertinente y clara sobre el cumplimiento de su deber.

Por otro lado, la necesidad de fortalecerse en conceptos y fundamentación teórica en todas las bases, permite el logro de las metas propuestas a nivel nacional de representación, vocería y cobertura para la negociación colectiva consciente y fundamentada de todos sus miembros, además del llamado a iniciar acciones que favorezcan la convivencia democrática y respetuosa dentro y fuera del sindicato, es decir, hacer la traducción desde el saber académico, formalizando la acción.

5. Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

El planteamiento del problema fue pertinente en tanto describió de manera acertada la realidad por la que se indagó en un principio, desde la recolección documental y el trabajo de campo, comprendido así el Trabajo Doméstico como una labor estigmatizada, subvalorada y cargada de discriminaciones sociales de diferente índole y por otro lado, cargado de fuerza desde las mujeres que lo ejercen y que se organizaron para reivindicar los derechos laborales que históricamente se les negó.

De igual manera, al abordar a UTRASD como organización para la incidencia social y política en Colombia que combina en su formación la academia, la institución y la organización social para cambiar las dinámicas laborales de las mujeres trabajadoras domésticas y que, a su vez, extienden los logros derivados de la organización social a la vida personal como motivante del proceso organizativo colectivo. Por otro lado, el planteamiento del problema permitió develar la fundamentación epistemológica que tendría la investigación. Además, gracias al proceso de recolección de información se logró responder a las preguntas de investigación de manera históricamente contextualizada.

Los referentes utilizados en la investigación permitieron comprender el papel de UTRASD en la construcción del significado y re significado del Trabajo Doméstico y la producción social derivada de los procesos de recuperación del sentido de la organización, dotándolos de poder de incidencia y densidad social. De modo que establece una conexión directa con el referente contextual e institucional por el acercamiento a UTRASD, los logros a nivel jurídico a lo largo de su experiencia institucional y que influiría en el diseño metodológico.

Igualmente se hace una alerta frente a la posición que establece la legislación frente al trabajo doméstico, pues se consideró un factor revelador la falta de mención y conceptualización efectiva del Servicio Doméstico, sus trabajadoras y sus garantías de derechos.

La movilización social como vehículo de cambio e incidencia fueron fundamentales para la consolidación de un sindicato apropiado y fundamentado desde las bases que permitiría la sostenibilidad en el tiempo y como ruta para la consecución y reconocimiento

de los derechos laborales y humanos. Así las cosas, las mujeres de la Junta Directiva reconocieron la importancia de la creación de alianzas institucionales para el beneficio mutuo, o en algunos casos, unilateral para el fortalecimiento interno y externo de UTRASD y adelantar gestiones tanto económicas como desde la investigación para la creación autonomía institucional.

La elección del paradigma socio-crítico como base fundamental de la investigación resultó pertinente pues su orientación en vía de la participación, la crítica a los sistemas sociales hegemónicos y la expresión de la libertad, permitió comprender a las mujeres de la Junta Directiva de UTRASD como sujetas políticas y sociales creadoras e intérpretes de su realidad, además la etnografía como metodología facilitó la descripción de manera detallada determinados aspectos de la vida social y generando interpretaciones situadas y teniendo en cuenta los significados de los propios actores. Por otro lado, la Recuperación Histórica de la Memoria, la cual respondió a los objetivos planteados por lo que se entiende como las diversas concepciones del pasado y el proceso de interpretación e identidad que se desarrolla en el presente, además del componente emancipatorio que significan las experiencias vividas para el cambio social.

El proceso investigativo formativo permitió comprender la pertinencia en el Trabajo Social en tanto permite un diálogo entre la organización, la institucionalidad y la profesión, comprendiendo las acciones organizadas y emprendidas en torno a los procesos organizativos que surgen a partir de un conocimiento experiencial y un reconocimiento como sujetos de derechos y en esta misma línea, el trasfondo cultural y los logros políticos y sociales que han tenido las trabajadoras domésticas.

Por otro lado, la generación de conocimiento en el campo profesional puede ser aplicado en estos escenarios de pugna por lo organizativo como asociación y la reivindicación de los derechos laborales, lo que genera una pertinencia en el oficio investigativo sobre las iniciativas que se han adelantado de manera independiente y en acompañamiento de las organizaciones claves en estos procesos.

5.2. Recomendaciones

a. Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico – UTRASD:

Existe un reto en fortalecer a nivel interno y externo el sindicato, primero en términos de cohesión, establecimiento de roles y formación continua en procesos administrativos que se vuelven un aspecto imprescindible para la sostenibilidad en el tiempo. Segundo, en términos de representatividad, legitimidad y alcance. Es un gran reto el proceso reivindicativo de las mujeres trabajadoras domésticas, a la vez que constituye un deber ser acorde a la misión, la visión y el sentido de esperanza de cada una de las mujeres de la junta directiva para lograr la formalización y el reconocimiento a nivel nacional del Trabajo Doméstico.

Por otro lado, UTRASD necesita engrosar sus listas de afiliadas para lograr legitimidad a nivel nacional y capacitar en derechos laborales a esta población que de alguna manera permanece aislada de los procesos sociales, se recomienda implementar estrategias de divulgación de información de interés de manera eficiente y eficaz para su visibilidad. A su vez, la generación de alianzas claves ejecutoras de proyectos o apoyos en recursos humanos, políticos y financieros para la permanencia en el tiempo del sindicato de cara a la sostenibilidad.

b. Para la profesión del Trabajo Social: Se considera necesario ahondar en el reconocimiento de los derechos humanos y laborales de las mujeres trabajadoras domésticas desde la práctica investigativa y la intervención con alcance a la sociedad civil no organizada. De esta manera, Trabajo Social desde las instituciones educativas y desde sus profesionales, en su potencia transformadora, de la investigación e intervención, se encuentra llamado a contribuir al cambio del imaginario social del Trabajo Doméstico, emprender procesos de incidencia en acompañamiento de las organizaciones sindicales y la generación de conocimiento contextualizado y accesible sobre esta temática.

c. Universidad de Antioquia y Departamento de Trabajo Social: es fundamental preguntarse y abordar las condiciones y dinámicas culturales, sociales y desde la esfera privada del derecho laboral y la población trabajadora, entre ellas el Trabajo Doméstico, que, si bien se encuentra en proceso de consolidación, el camino que debe recorrer para el reconocimiento, visibilización en incidencia jurídica es amplio y genera muchas preguntas.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, M., y Osorio, M. (2018). *Construcción de la Memoria del Sindicato UTRASD a Través de la Historia de Mujeres Afrocolombianas*. Tesis de Trabajo Social. Universidad de Antioquia. Recuperado el 5 de marzo del 2019 de: http://bibliotecadigital.udea.edu.co:10495/15289/1/AlvarezMayda_2018_ConstruccionMemoriaSindicato.pdf
- Arias, F. (23 de septiembre de 2018). El trabajo doméstico valió \$185,7 billones en 2017. El colombiano. Obtenido de: <http://www.elcolombiano.com/negocios/el-trabajo-domestico-valio-185-7-billones-en-2017-HD9335898>
- Barrera, D. (2013). *Evolución Normativa del Trabajo Doméstico en Colombia*. Tesis de Derecho. Universidad Católica de Colombia. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15417/1/EVOLUCI%C3%93N%20NORMATIVA%20DEL%20TRABAJO%20DOM%C3%89STICO%20EN%20COLOMBIA.pdf>
- Betânia, M. (2013). Presentación Mesa de discusión sobre trabajo doméstico: Revista de Estudios Sociales [versión electrónica]. Recuperado el 29 de febrero del 2018 de: <http://www.scielo.org.co/pdf/res/n45/n45a19.pdf>
- Blumer, H. (1982). *El interaccionismo Simbólico: perspectiva y método*. Barcelona: HORA.SA.
- Carabaña, J., Lamo de Espinosa, E. (1978). *La Teoría Social del Interaccionismo Simbólico: análisis y valoración crítica*. REIS.
- Dávalos, J. (s.f.). *Derecho del Trabajo*. Ciudad de México.
- David, A. I. (2007). Las trabajadoras de Medellín: entre la necesidad y la exclusión: Historia y Sociedad. N.13, p. 91-109. Medellín.
- de la Villa, L. (1999). Los derechos humanos y los derechos laborales fundamentales. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 281 - 291.
- El Heraldo. (5 de octubre de 2015). *Lo que debe saber de las leyes del servicio doméstico*: Revista El Heraldo. Obtenido de https://www.elheraldo.co:10495/15289/1/AlvarezMayda_2018_ConstruccionMemoriaSindicato.pdf
<https://www.elheraldo.co/economia/lo-que-debe-saber-de-las-leyes-del-servicio-domestico-220887>
- Escuela Nacional Sindical. (20 de junio de 2017). *En el 6º aniversario del Convenio de OIT sobre trabajo doméstico, ¿en qué estamos en Colombia?* En sitio web.

- <http://ail.ens.org.co> Obtenido de: <http://ail.ens.org.co/informe-especial/6-aniversario-del-convenio-oit-trabajo-domestico-estamos-colombia/>
- Escuela Nacional Sindical. (27 de octubre de 2015). *Sindicatos de trabajadoras domésticas de Latinoamérica y el Caribe se reúnen en Medellín*. En sitio web. <http://ail.ens.org.co> Obtenido de: <http://ail.ens.org.co/noticias/sindicatos-trabajadoras-domesticas-latinoamerica-caribe-se-reunen-medellin/>
- Escuela Nacional Sindical. (6 de octubre de 2017). *La ley de prima para empleadas domésticas se debatió en la Cámara de Representantes*. En sitio web. <http://ail.ens.org.co> Obtenido de: <http://ail.ens.org.co/noticias/la-ley-prima-empleadas-domesticas-se-debatio-la-camara-representantes>
- Escuela Nacional Sindical. (7 de septiembre de 2012). *Cuando las empleadas domésticas son atropelladas en sus derechos laborales*. En sitio web. <http://ail.ens.org.co> Obtenido de: <http://ail.ens.org.co/cronicas/cuando-las-empleadas-domesticas-atropelladas-derechos-laborales/>
- Giraldo, D., & Penagos, L. (2017). *El trabajo doméstico desde la óptica de la eficacia de la norma 2017*. Tesis de Derecho. Universidad EAFIT. Obtenido de: https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12179/GiraldoValencia_David_PenagosZapata_Laura_2017.pdf?sequence=2
- González, A. (1983). El Sindicalismo Latinoamericano. *Seminario Sobre Formas Históricas del Sindicalismo*. Obtenido de: <http://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/12/SEMINARIO-SOBRE-FORMAS-HISTORICAS-DEL-SINDICALISMO-El-sindicalismo-latinoamericano.pdf>. Escuela Nacional Sindical.
- Grande, J. D. D. G. A. (1999). Perspectiva sociológica de la organización. Cuadernos de estrategia, (104), 29-46.
- Grupo Eme2 Inmobiliaria Barranquilla. (6 de abril de 2018). *Conoce los derechos de las empleadas domésticas 2018*. En sitio web. <https://eme2inmobiliaria.co> Obtenido de: <https://eme2inmobiliaria.co/nuevosproyectos/los-derechos-de-las-empleadas-domesticas/>
- Hablemos de Empleadas Domésticas. (s.f.). *Iniciativa ciudadana*. Obtenido de Hablemos de empleadas domésticas: <https://www.trabajadorasdomesticas.org/el-movimiento/la-oportunidad.html>
- La Opinión. (24 de julio de 2018). *Estos son los principales derechos laborales de los empleados domésticos*. En sitio web. <https://www.laopinion.com.co> Obtenido de:

- <https://www.laopinion.com.co/colombia/estos-son-los-principales-derechos-laborales-de-los-empleados-domesticos-158888#OP>
- La Pulla - El Espectador. (3 de agosto de 2017). *Lo que su empleada doméstica quisiera decirle - La Pulla*. Obtenido de La Pulla: https://www.youtube.com/watch?v=_1R-APqr77c
- La Pulla - El Espectador. (6 de agosto de 2017). *Cómo contratar a una empleada doméstica sin humillarla - La Pulla*. Obtenido de La Pulla: <https://www.youtube.com/watch?v=bdfchXsES7s>
- Lexartza, Larraitz; Chaves, María & Carcedo, Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Lima, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2016. 52 p.
- López, R., & Deslauriers, J. (2014). El Trabajo Social: otro tiempo, otras exigencias. *Revista Margen*, p. 1 - 14.
- Lucas, A., García, P., & Llano, S. (2013). *Sociología de las organizaciones*. Madrid: Editorial Fragua
- Magdalena León. "Proyecto de Investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia". *Revista de Estudios Sociales*, no. 45 (2013): 198-211. <https://doi.org/10.7440/res45.2013.16>
- Mayntz, R. (1980). La Sociedad Organizada. En: *Sociología de la Organización*.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (s.f.). *Economía del cuidado*. Obtenido de Minsalud: www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Paginas/Economia-del-cuidado.aspx
- Ministerio de Trabajo. (s.f.). *Formalización del Trabajo Doméstico*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co:https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/trabajadores-domesticos>
- Miranda, M. (2003). Pragmatismo, Interaccionismo simbólico y Trabajo Social. De cómo la caridad y la filantropía se hicieron científicas. Tesis de Doctorado en Antropología Social y Cultural. Tarragona.
- Morales, M.; Muñoz, S., Perea, R. & Correa, G. (2012). *Barriendo Invisibilidades*. Obtenido de: <http://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2017/04/Barriendo-invisibilidades.pdf>. Medellín.
- Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. (2010). *Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos - 2010*, Conferencia Internacional del Trabajo, 99.a reunión.

- Oficina Internacional del Trabajo ginebra. (2011). *Convenio 189 trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *POLÍTICAS DE FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE*. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Voz y representación de los trabajadores*. Obtenido de www.ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_436281.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Voz y representación de los trabajadores*. Obtenido de www.ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_436281.pdf
- Osorio, V. (marzo de 2015). <http://www.ens.org.co>. Obtenido de De cuidados y descuidos: la economía del cuidado en Colombia y perspectivas de la política pública: <http://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/11/De-cuidados-y-descuidos.pdf>
- Osorio, V., & Jiménez, C. (2019). *Historias tras las cortinas. El trabajo doméstico en Colombia: Entre transacciones, incertidumbres y resistencias*. Medellín: Punto Creativo.
- Osorio, V., Jiménez, C., Muñoz, S. M., & Morales, M. E. (2018). *Sacudir la indiferencia. Cartilla*. Escuela Nacional Sindical.
- Osorio, V., Jiménez, C., Muñoz, S., & Morales, M. (2018). *Sacudir la Indiferencia*. Medellín, Colombia.
- Patiño, N., Romero, D., & Sánchez, L. (2012). *El trabajador y la percepción de sus derechos: una mirada desde el Trabajo Social*. Medellín, Antioquia, Colombia.
- Perlo, C. (2006). APORTES DEL INTERACCIONISMO SIMBÓLICO A LAS TEORÍAS DE LA ORGANIZACIÓN. *Invenio*, 89-107.
- Pezzati, A. (1999). Trabajo Social Sindical. *Revista Treball Social*, 168-175.
- Robledo, A. (septiembre de 2015). *Ponencia del Proyecto de Ley sobre Prima para Trabajadoras Domésticas*. Obtenido el 23 de abril del 2020 de: <http://www.angelarobledo.com/ponencia-del-proyecto-de-ley-sobre-prima-para-trabajadoras-domesticas/>
- Rodríguez, C. (marzo de 2015). *Nueva Sociedad*. Obtenido de Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad: <https://nuso.org/articulo/economia-feminista-y-economia-del-cuidado-aportes-conceptuales-para-el-estudio-de-la-desigualdad/>

- Salvador, Lugo, Quiñones, Tinoco. *La reforma laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo*, México, Revista Latinoamericana de Derecho Social, Núm. 21, julio-diciembre de 2015, pp. 179-201
- Solares, B. (s.f.). La teoría de la acción comunicativa de Jürgen Habermas: tres complejos temáticos. *Perspectivas teóricas*, 9 - 33.
- Spector, H. (s.f.). Los Fundamentos Filosóficos del Derecho Laboral. En I. d. México, *Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho*.
- Touraine, A. (2006). *El Mundo de las Mujeres*. Barcelona, España: Ediciones Paidó
- Trocigliani, N. (2016). *Movimientos Sociales y Experiencias Organizativas. Respuestas transdisciplinarias en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Córdoba, Argentina.
- Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico. (s.f.). *Lo que somos*. Obtenido de UTRASD.ORG: <http://www.utrasd.org/?p=7>
- Vargas, R. (2010). El Sindicato y sus Retos ante las Transformaciones Económicas y Sociales. *Prolegómenos - Derechos y Valores Bogotá, D.C. Colombia - Volumen XIII - No. 26 - Julio - diciembre*, 179 - 199.
- Vázquez, L. (2013). *Francisco Zapata, El Sindicalismo Latinoamericano*. Yucatán, Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/320131821_Francisco_Zapata_El_sindicalismo_latinoamericano_Mexico_El_Colegio_de_Mexico_2013_280_pp México.

Anexos

Guías de observación

OBSERVACIÓN PARTICIPANTE

Guía de Observables N° 1

Fecha: (1-3 días por semana)

Duración: 09:00-14:00 (5 horas)

Objetivo: Describir las acciones realizadas por la Trabajadoras domésticas afrodescendientes que permitieron el surgimiento y la formalización de UTRASD

Observables:

1. Modos de relación en el trabajo en equipo: liderazgos, roles, momentos de participación.
2. Aspectos locativos: lugares de encuentro, lugares estratégicos para su accionar.
3. Mecanismos de comunicación y divulgación de información como Sindicato.
4. Actividades realizadas en conjunto: objetivos comunes como organización sindical.

OBSERVACIÓN PARTICIPANTE

Guía de Observables N° 2

Fecha: (1-3 días por semana)

Duración: 09:00-14:00 (5 horas)

Objetivo: Identificar las acciones promovidas por la Asociación de Trabajadoras Domésticas Afrodescendientes del Servicio Doméstico – UTRASD – encaminadas a la reivindicación de sus derechos laborales.

Observables:

1. Auto reconocimiento como sujetas de derecho: conceptos sobre sus derechos laborales.
2. Forma en la que expresan sus vivencias y conceptos en clave de vulneración de derechos laborales.

3. Mecanismos de comunicación y divulgación de información sobre derecho laboral a las trabajadoras domésticas
4. Actividades realizadas en conjunto como organización sindical en vía de la reivindicación de derechos laborales a trabajadoras domésticas

Línea del tiempo

Técnica interactiva histórico narrativa

LÍNEA DEL TIEMPO

Duración: 2 horas

Objetivos:

- Establecer una relación entre la temporalidad y los procesos organizativos del Sindicatos UTRASD entre los años 2016 y 2019.
- Describir los aspectos claves de la configuración y la consolidación del Sindicato UTRASD.
- Corroborar la información generada y construir nuevos conocimientos sobre los procesos organizativos del Sindicato UTRASD mediante la construcción colectiva.
- Identificar los derechos laborales exigidos por el Sindicato UTRASD mediante sus acciones.

Explicación: Las participantes deben ubicarse en media luna frente a la línea de tiempo que será construida en papelógrafo de 3m x 2m de manera visible para todas, de modo que se permita el diálogo y el relacionamiento de las participantes. Se contará con recursos visuales tales como fotos que puedan abrir el panorama y la discusión sobre el proceso histórico del surgimiento del Sindicato UTRASD, además de la identificación de las acciones colectivas en vía del reconocimiento de los derechos laborales entre los años mencionados.

	Descriptorios	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Procesos Organizativos	Sujetos involucrados						
	Distribución de roles						
	Formas de organización						
	Surgimiento del Sindicato UTRASD						
	Configuración del Sindicato UTRASD						
Derechos laborales	Concepción de derechos						
	Concepción de vulneración de derechos						
	Exigencia colectiva de derechos por parte del sindicato UTRASD						
	Acciones orientadas a la reivindicación de derechos						

ENTREVISTA A LIDERESAS DEL SINDICATO UTRASD

Entrevista semiestructurada

Guía de entrevista N° 1

Fecha: (pendiente por confirmar)

Nombre entrevistadora: Ana María Salgado

Nombre entrevistada:

Edad:

Tiempo en el Trabajo Doméstico:

Tiempo miembro de UTRASD:

Objetivo: Describir las acciones realizadas por las Trabajadoras domésticas Afrodescendientes que permitieron el surgimiento y la formalización de UTRASD.

1. ¿Cómo se configuró el Sindicato? - Qué necesidades e iniciativas permitieron generar la idea de un Sindicato de Trabajadoras Domésticas
2. ¿Cómo fue el proceso de identidad como Sindicato?
3. ¿Por qué decidió hacer parte del sindicato?
4. ¿Qué procesos se han llevado a cabo como Sindicato? – Hay respuestas de personas ajenas al Sindicato?
5. ¿De la parte interna del sindicato, qué aspectos que tienen como organización le parecen más fuertes?
6. ¿Hay procesos en proyección como organización?
7. ¿Cómo definiría el derecho laboral?
8. ¿Cuáles derechos reconoce?
9. ¿A qué derechos laborales considera que tiene acceso y cuáles se le han vulnerado?

10. ¿Cuáles derechos laborales está reclamando UTRASD? ¿cómo lo hace?
11. ¿Considera que gracias a UTRASD y sus acciones, usted ha accedido a algunos derechos?