

**LAS 'MUCHACHAS': CONDICIONES LABORALES DE LAS EMPLEADAS DEL SERVICIO
DOMÉSTICO EN MEDELLÍN EN CONTRASTE CON LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA ACTUAL.
DOCUMENTAL**

Ana Marcela Pinzón Vargas

ana.pinzon@udea.edu.co

Periodismo

Juan Diego Restrepo

Magíster en Salud Colectiva. Periodista

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

10 DE OCTUBRE DE 2021

MEDELLÍN

LAS ‘MUCHACHAS’: CONDICIONES LABORALES DE LAS EMPLEADAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN MEDELLÍN EN CONTRASTE CON LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA ACTUAL.

Resumen:

El servicio doméstico remunerado en Colombia es reconocido como una labor que cumple un individuo al servicio de una persona natural, en una casa de familia, en tareas propias del hogar (Legis, 2017).

A nivel mundial, la Organización Internacional de Trabajadores (OIT) calcula 67 millones de empleados domésticos, aunque es una cantidad de operarios representativa la OIT considera que se encuentran entre los grupos de trabajadores más vulnerable, en uno de sus informes acentuó que esta labor “ha sido y sigue siendo, una de las formas de empleo más precarias, inseguras y desprotegidas, así como peor remuneradas” (OIT, 2010).

En Colombia el Ministerio de Trabajo (M.T) en su último informe declaró que los empleados del servicio doméstico en el país suman una población 753.333 trabajadores, de los cuales el 5% (37.667) son hombres y el 95% (715.666) mujeres, gran parte de estas mujeres contratadas no reciben el mínimo de condiciones de empleo, trabajan en horarios extendidos y hasta sin seguridad social, en total un 88% de ellas no están afiliadas a una EPS en régimen contributivo, menos a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

La actuación del Estado para mejorar las condiciones laborales de este subgrupo de la economía nacional es insuficiente y retardada, esto se evidencia en que las reformas laborales a favor de los derechos de las empleadas domésticas se han producido en tiempos que se extienden hasta en décadas. En 2016 apenas se aprobó la prima de servicio para las empleadas y en noviembre del 2017 se disputaba por un horario que no sobrepasara las ocho horas para las empleadas internas, una lucha que ganaron las masas obreras con la Revolución Industrial hace tres siglos.

Al respecto, Clarivet Palacios, secretaria general del sindicato Unión de Trabajadoras Afrodescendientes del Servicio Doméstico (UTRASD) de Medellín, cuestiona la acción del Estado frente a los derechos vulnerados de las trabajadoras, ella dice “la defensa por los derechos de las empleadas y su legislación están crudas todavía, crean normas que se quedan en el papel, hacen leyes pero no se acompaña con la pedagogía necesaria”. Palacios sugiere

que entre más se empodere a las trabajadoras, es mayor la posibilidad para que ellas hagan valer sus derechos y no acepten cualquiera condición laboral en un contrato.

Aunque el proyecto será presentado en un formato audiovisual, está sujeto a los elementos propios del periodismo, como veracidad, claridad y equilibrio. El propósito es aportar a la concepción de un oficio que en la historia se ha descalificado socialmente, se pretende exponer una problemática que nace de las relaciones que surgen entre empleadas y empleadores en esta labor, una situación que ha sido cercana pero que se volvió costumbre, que se pasa por alto, que pocas veces se ha visto como debiera.

Por lo dicho, el propósito de este proyecto es explorar las condiciones laborales actuales de las empleadas del servicio doméstico de Medellín y contrastarlas con la legislación colombiana vigente que las regula. Para lograr el objetivo propuesto en el proyecto, el diseño metodológico elegido es el cualitativo y la estrategia será el Estudio de Casos. En este sentido, el proyecto excluirá totalmente a las empleadas de aseo contratadas por cooperativas de empleo o empresas, y se enfocará en mujeres que trabajan en casas de familia, quienes tienen contratos verbales y no verbales, formales e informales, y de este pequeño grupo se ahondará en el caso de tres empleadas.

El resultado de la investigación se expondrá a través de un documental, el cual enlazará los casos de tres empleadas, los aportes de académicos e investigadores sobre el tema. La apuesta visual es en sí una estrategia que busca la divulgación de esta problemática y una reflexión más consciente de las falencias y aciertos jurídicos frente a esta cuestión.

Palabras Claves:

Servicio doméstico – Derechos laborales – Condiciones laborales.

Introducción

El trabajo doméstico remunerado es una de las labores que más desempeñan las mujeres en América Latina, probablemente por el analfabetismo, por la falta de oportunidades o diversas circunstancias que derivan de una economía pobre, la Organización Internacional del Trabajo calcula entre 11 a 18 millones de trabajadores domésticos en la región, de los cuales el 93% son mujeres (CEPAL.2020). En este trabajo revisaremos como ésta bella tarea ha pasado de la servidumbre a unas condiciones laborales un poco más dignas.

Se revisará en breve la historia sindical, los esfuerzos legislativos, algunos grupos sociales y la normatividad que las ampara. El método de investigación es Cualitativo. El proyecto no es resolutivo, sino que pretende mostrar el rostro de estas cifras, visibilizándole a través de los testimonios de las mismas trabajadoras, además de bordear asuntos documentales para tener una comprensión amplia de la brecha entre la legislación y el entorno laboral de las trabajadoras domésticas.

3. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

3.1 Planteamiento del problema

Pregunta problematizadora: ¿Cuáles son las condiciones laborales actuales de las empleadas del servicio doméstico en Medellín en contraste a la legislación colombiana vigente?

Las ‘muchachas’

La historia del servicio doméstico en América Latina, según Elizabeth Kuznesof (1993), se remonta a la llegada de la expedición española comandada por Cristóbal Colón al Nuevo Mundo. Las elegantes casas señoriales españolas, por orden de la Corona tomaron una identidad jurídica, debía albergar mínimo 40 huéspedes, entre personal armado, esclavos negros, servidumbre española e indígena, un establo y mínimo 16 caballos. Además, debía velar por la salud, educación, vida espiritual y social de todos los que habitaban su residencia. Los “sirvientes” como se les llamaba entonces, realizaban tareas domésticas o de manufactura y su pago era el sustento propio y el de su familia. Con la abolición de la esclavitud, la Revolución Industrial y la modernización de las sociedades, surgen algunos cambios estructurales que regulan de una mejor manera las relaciones empleador-empleado y las condiciones laborales de los trabajadores.

Según la legislación colombiana el servicio doméstico remunerado es reconocido como una labor que cumple un individuo al servicio de una persona natural, en una casa de familia, en tareas propias del hogar, esto excluye a los que realizan labores de aseo en empresas, entidades públicas o privadas (Legis, 2017).

El Ministerio de Trabajo (M.T) en un informe declara que los empleados del servicio doméstico en el país, conformaban una ‘tropa’ de 753.333 trabajadores, de los cuales el 5% (37.667) son hombres y el 95% (715.666) mujeres. Aunque es una cifra significativa, sus condiciones laborales no son las esperadas, de ese tanto el 88% no cotizan a la seguridad social, la informalidad en este oficio es tal que solo el 15 % de personas cotizan a pensiones y el 5,5% están inscritas a una caja de compensación familiar. Pero lo más inverosímil es que

en pleno siglo XXI, se nombre un 3% de menores de edad que ingresan a las filas de este oficio, esto indica cerca de unos 22.600 trabajadores entre los 10 y 17 años (Portafolio, 2013).

La Organización Internacional de Trabajadores a la fecha, calcula 75,6 millones de empleados domésticos a nivel mundial, de esta cantidad el 76,2% son mujeres (OIT, s,f, a), y donde alrededor del 81% tiene un empleo informal, en uno de sus artículos acentuó que esta labor “ha sido y sigue siendo, una de las formas de empleo más precarias, inseguras y desprotegidas, así como peor remuneradas” (OIT, 2010). La preocupación de esta organización internacional en relación a las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos data desde 1948, pero su gran avance es el actual Convenio 189 y la Recomendación 201, que tuvo sus orígenes en el 2008 cuando el Consejo de Administración decidió establecer normas sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos.

El Convenio sobre Trabajadores Domésticos 189 y la Recomendación 201 aprobado en 2011, son un conjunto de normas orientadas a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos de todas las nacionalidades, a través de compromisos y principios tales como; un salario digno, vacaciones, seguro social, la no discriminación por el oficio que desempeña, la no violencia, entre otros.

Aunque Colombia se ratificó al Convenio 189, el 9 de mayo 2014, la actuación del Estado frente a la reivindicación de los derechos de este subgrupo de la economía nacional es insuficiente y retardada, esto se ve reflejado en que las reformas laborales a favor de los derechos de las empleadas domésticas se han producido en tiempos que se ha extendido hasta en décadas. En 2016 se aprobó la prima de servicio para las empleadas y en noviembre del 2017 se disputaba por un horario, los medios de comunicación informaron sobre la demanda que presentó la lideresa Angélica Lozano ante la Corte Suprema. Lozano argumentó que es inconstitucional la norma del Código Sustantivo de Trabajo que dictamina que los servidores domésticos, quedan excluidos del pago de las horas extras “Esta demanda es para que el horario se respete, que se cumplan las ocho horas diarias”, expresó Lozano a Caracol Radio. Es particular que esta lucha que ganaron los movimientos obreros hace dos siglos en la Revolución Industrial apenas entra en contienda para favorecer a las empleadas del servicio

doméstico internas hace dos años (Caracol Radio, 2017).

Ignorar las necesidades de los trabajadores domésticos es ignorar a más de 700 mil ciudadanos que son la base del sustento económico en miles de familias colombianas, quienes, con delantal, guantes y trapero en mano, contribuye con el 3,4% de las ocupaciones totales del país (Portafolio, 2013; Dane, 2017). El papel del Estado no solamente ha sido tardío en la legislación adecuada de los derechos de las empleadas del servicio doméstico, las garantías de la normatividad vigente para ellas es nula, en la ley colombiana actual se contempla que “los trabajadores del servicio doméstico deben recibir la prima de servicios y ser afiliados al régimen de pensión, salud y riesgos profesionales por el jefe de hogar con responsabilidad solidaria frente a quienes ostenten en la familia la calidad de empleadores por el ejercicio de la facultad de subordinación” (Cortés, 2006). Pero como se expone en el primer párrafo, gran parte de estas mujeres contratadas no reciben el mínimo de condiciones de empleo, trabajan en horarios extendidos y hasta sin seguridad social, en total un 88% de ellas no están afiliadas a una EPS en régimen contributivo, menos a la ARL. Una de las barreras para brindar las plenas garantías al servidor, es que cada unidad productiva o casa es distante de la otra, son demasiado disgregadas y eso dificulta una inspección como se realiza normalmente a una empresa (García, 1993).

En cuanto a la lucha organizada de las mismas empleadas en defensa de sus derechos es relativamente nueva en Colombia, lleva cumplidos 41 años, el primer sindicato que surgió separado de los centros religiosos de la Acción Católica que masificaron la ética del servilismo (Plata, 2013), nació en 1977, cuando un grupo de empleadas domésticas se reunieron en los parques de Bogotá a compartir entre ellas sus preocupaciones y la necesidad de sindicalizarse, algunas de sus quejas eran: la contratación de menores de edad, la condición de sus compañeras cuando llegan a la vejez, las pocas posibilidades de capacitarse, el mal pago, la remuneración en especie y el maltrato de las patronas. Es preocupante que esta lista de incertidumbres de 1977 siga vigente, como ya se ha manifestado renglones antes (García, 1993).

Al respecto, Clarivet Palacios, secretaria general del sindicato Unión de Trabajadoras Afrodescendientes del Servicio Doméstico (UTRASD) de Medellín, cuestiona la acción del

Estado frente a los derechos vulnerados de las trabajadoras, ella dice “la defensa por los derechos de las empleadas y su legislación están crudas todavía, crean normas que se quedan en el papel, hacen leyes, pero no se acompaña con la pedagogía necesaria”. Ella sugiere que entre más se empodere a las trabajadoras, mayores posibilidades de que ellas hagan valer sus derechos y no acepten cualquier condición. Mientras la coordinadora del área de la mujer en la Escuela Nacional Sindical, Ana Teresa Vélez dice “Todo está por hacer, en cuanto al trabajo decente para las trabajadoras domésticas, porque aún no se reconocen como trabajadoras sino como ayudantes”. (Comunicación personal, agosto, 2017)

Vélez introduce un factor más en esta problemática, un componente cultural, ella hace referencia a la concepción que tiene el patrón sobre la empleada, un pensamiento patriarcal, donde muchas veces no se considera a la empleada del servicio doméstico como una trabajadora sino como una “sirvienta”, “alguien de la familia”, “la ‘muchacha’ de la casa”. Esta vieja concepción de muchacha o criada tiene profundas raíces en la época colonial, a la servidumbre se le criaba, se le educaba, el señor de la casa debía velar por la salud, educación, sustento, por la vida espiritual y social de todos los que habitaban su residencia, tenían que supervisar, ejercer control y enmendar cualquier infracción o mal comportamiento de sus subalternos ante la ley (Kuznesof, 1993, pp. 25-37).

Este pensamiento se ha tenido por años, es difícil disuadir al empleador que el servidor doméstico ni es su esclavo ni es su criado, que es un trabajador amparado con derechos y deberes en la legislación colombiana, por otro lado, es frecuente escuchar a las “muchachas” que llevan años en la misma unidad familiar, aceptar las condiciones que les brindan sus jefes y justificarlos, condiciones que no concuerdan con las exigidas por el Convenio 189 sobre servicio decente para el trabajador doméstico pactado con Colombia (OIT,s.f)

En este escenario los medios de comunicación han publicado productos periodísticos más bien ilustrativos que de denuncia. Los medios en su mayoría se dirigen al empleador con textos que parecen cartillas, les explican sus compromisos, de cómo realizar los pagos de la prima, la seguridad social, de cuánto cuesta tener una empleada doméstica, exponen con mesura cada reforma laboral según se van aprobando en el Congreso, pero poco realizan un seguimiento sobre el tema, escasas son las veces en que visibilizan las injusticias que viven las empleadas y el incumplimiento de sus patrones. (Portafolio, 2016a)

El Tiempo, en 2018, le apostó a un consultorio jurídico virtual en convenio con la Universidad Libre, un servicio que apunta a solucionar dudas al empleador. Tal vez un momento donde los medios trataron el tema con un poco de sensibilidad y denuncia, alejados de las frías cifras y la normatividad, fue hace 3 años con el caso de María Trinidad Cortés de 83 años, quien fue obligada a trabajar como empleada sin pago por 35 años (El Tiempo, 2018). Entre los artículos periodísticos con profundidad es de resaltar el ¿Aniversario feliz para las trabajadoras domésticas en Colombia?, de Andrea Londoño publicado en 2orillas, claro está, ella es la coordinadora de la web Hablemos de Empleadas Domésticas (2016), una página virtual que educa, una líder que pasa de cinco años luchando por los derechos de las mujeres trabajadoras del servicio. (Portafolio, 2016b)

Después de observar el panorama desde el ámbito nacional surge la inquietud, ¿En Medellín se cumplen las condiciones laborales correspondientes a la legislación colombiana actual en las empleadas del servicio doméstico? Al parecer, en el Valle de Aburrá, se han realizado varios estudios respecto a la vulneración de los derechos de las empleadas que esbozan un poco la situación, uno de ellos es el trabajo investigativo de María Osorio y un grupo de estudiantes de la Universidad Autónoma Latinoamericana en el 2007, quienes toman un conjunto poblacional de servidoras domésticas que acuden a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), entidad que atiende en Medellín a los obreros no sindicalizados con asesorías jurídicas. En la muestra se encontró que del total de encuestadas el 99.7% de los contratos son verbales, al 82.1% de empleadas no les pagaron cesantías y al 78.5% no le pagaron vacaciones. Es claro que el escenario no cambia, tanto en lo nacional como en lo local, es evidente la prevalente vulneración de los derechos de las empleadas, situación que Osorio expresó, se encuentra en “cuidados intensivos”. (María Osorio et al., 2007)

La investigación de María Osorio es muy dicente, pero no es un rastreo actualizado, como los datos del Mintrabajo, lleva once años sobre el papel, y aún no ha sido discutido ni en los grandes medios nacionales ni en los locales, por esto y por todo lo dicho, este proyecto se propone explorar y visibilizar las condiciones laborales actuales de las empleadas domésticas de Medellín en contraste con la legislación colombiana vigente, mediante un documental, a través de historias de vida, vivencias laborales, relatos que humanizan la realidad diferente a los que han desarrollado en la mayoría de artículos periodísticos mencionados, que

desmitifique y confronte la idea de que el bienestar de las empleadas no se limita a la creación de una ley, mostrar que las cifras del Mintrabajo tienen un nombre, un rostro y una voz silenciosa, modesta y paciente.

Aunque el proyecto será presentado en un formato audiovisual, está sujeto a los elementos propios del periodismo, como veracidad, claridad y equilibrio. El propósito es aportar a la concepción de un oficio que en la historia se ha descalificado socialmente, exponer una problemática que nace de las relaciones que surgen entre empleadas y empleadores en esta labor, una situación que ha sido cercana pero que se volvió costumbre, que se pasa por alto, que pocas veces se ha entrevisto como debiera, en contraste con la legislación y en la comprobación del cumplimiento de la normatividad vigente.

3.2 Impacto

Se espera que esta investigación, que será plasmada en un documental que aporte a la reflexión sobre los derechos de las empleadas del servicio doméstico y la responsabilidad del jefe de hogar con responsabilidad solidaria que ostenta la calidad de empleador.

De igual manera, el documental pretende enriquecer el debate sobre la legislación y las garantías que debe brindar la institucionalidad a este subgrupo económico.

En cuanto a la esfera académica y periodística, este trabajo podrá servir como un referente bibliográfico para futuras investigaciones regionales enfocadas en los derechos laborales de las empleadas domésticas y su aplicación.

3.3 Usuarios

Los resultados de esta investigación serán del interés, en primer lugar, de todas aquellas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, defensoras de los derechos laborales, que en su oficio se encargan de atender los casos de empleadas de servicio doméstico, tales como; el Sindicato Nacional de Trabajadoras Domésticas (SINTRASEDOM), la Unión de Trabajadoras del Servicio Doméstico (UTRASD) y Escuela Nacional Sindical (ENS).

Entre los usuarios directos están, además, los familiares y amigos cercanos a personas que desarrollan una labor doméstica, las mismas empleadas domésticas, que por desconocimiento o por ignorancia voluntaria, no reivindican los derechos que les cobijan.

El documental también será de utilidad para las escuelas de derecho que en su ejercicio académico estudien los derechos laborales de las mujeres o de las empleadas del servicio doméstico.

Como usuarios indirectos está el público en general interesado en conocer las vivencias de las empleadas del servicio doméstico, su cosmovisión, la forma en que conciben su relación con el trabajo y el empleador más allá de su rutina diaria. Las posturas críticas sobre esta labor y la importancia de garantizar sus derechos. Otros usuarios potenciales son los estudiantes de comunicación social y periodismo que se interesen por el tema y por el manejo de la información en formato audiovisual.

3.4 Referentes conceptuales

3.4.1 Condiciones laborales

El término condición en el diccionario de la Real Academia Española (RAE), significa el estado, propiedad o calidad de las cosas, circunstancias que afectan a un proceso o al estado de una persona o cosa, son pues las condiciones laborales las circunstancias que afectan por su ejercicio al empleado directamente en su entorno de trabajo.

En Colombia el Sistema General de Riesgos Laborales establecido por la Ley 100 de 1993, dice que el entorno del trabajador es el espacio donde “se presenta la mayor exposición a factores de riesgo para la salud, por lo tanto, es en donde se deben transformar esos riesgos en factores protectores para la salud” y cuando habla de salud el SGRL incluye tanto el bienestar físico de los trabajadores como su estado mental, social y el medio ambiente laboral.

La protección de la salud de los empleados se traduce en derechos que son uno de los objetos principales del Código sustantivo del trabajo del país, el cual narra en su artículo 09 de los Principios Generales que “El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones”.

Las condiciones de trabajo cubren una amplia gama de temas y aspectos laborales que tratan cuestiones como: El salario, contrato, horas de trabajo, características generales de las instalaciones, herramientas y equipos de protección, los agentes biológicos y químicos

presentes en el lugar de trabajo, la garantía contra la no explotación, el acoso laboral y la no discriminación, entre otros.

El mejoramiento de las condiciones de trabajo es un deber del Estado colombiano y de los servidores públicos, pero también es del interés de las organizaciones internacionales, uno de los principales objetivos de la OIT, para quienes este aspecto del derecho laboral toma un sentido digno y humanitario que ayuda a construir sociedades desarrolladas y pacíficas, la Organización en su constitución declara que: “existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales” (OIT, s,f, b)

3.4.2 Empleada doméstica en Colombia

La definición de empleada del servicio doméstico se puede fraccionar en dos, primero se debe precisar qué es un empleado o empleada y luego definir a quiénes se consideran efectivamente servidoras o servidores domésticos, para así poder determinar las particularidades de esta labor. En Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo (CST) como norma sustancial es quien “regula las relaciones y acuerdos contractuales entre particulares para el desempeño de labores personales, bajo una continuada subordinación y una remuneración denominada salario” y es la norma para determinar quién es considerado un empleado o empleada (Arcila, 2015).

Según el Código Sustantivo en su artículo 5, “El trabajo (...) es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”. Lo que estipula el CST, es que en toda relación de subordinación donde hay de por medio un contrato de trabajo, el subordinado es un empleado, de manera general, puede decirse que un empleado es quien realiza un servicio a un tercero (Código Laboral Sustantivo del Trabajo, 2017).

En cuanto al segundo término, Daniel Arcila Posada (2015), en base al CST denomina servidores domésticos a “todos aquellos trabajadores que presten sus servicios, bajo continuada subordinación, al hogar como unidad económica familiar; en dicho sentido es fundamental caracterizar a quien presta sus servicios, el trabajador (...) calificar la relación en

sí y no la actividad que desarrolla, toda vez que las mismas actividades del hogar pueden ser desarrolladas en empresas del sector productivo y, en dicho caso, estos trabajadores estarían excluidos de la regulación especial de los servidores domésticos”. No toda persona natural que desarrolla tareas de aseo es considerada por la ley colombiana como un empleado doméstico, debe tener un jefe o patrona, ser remunerado y en este caso en especial, sus funciones deben ser realizadas en el domicilio del empleador (Arcila, 2015, pp. 293-303). Los empleados del servicio doméstico se pueden catalogar dependiendo del lugar donde residen, Arcila Posada (2015) los clasifican en tres:

- Internos: son todos aquellos que residen en su lugar de trabajo.
- Externos: son todos aquellos que prestan servicios en el hogar, pero residen por fuera de este.
- Por días: son todos aquellos que presten servicios al empleador algunos días a la semana o al mes.

En resumen, el concepto más completo y general de esta labor es: “El trabajador del servicio doméstico es aquella persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, en un hogar o casa de familia, de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar de trabajo, a una o varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños y demás tareas propias del hogar” (Legis, 2017).

3.4.3 Legislación sobre las empleadas domésticas

En Colombia durante en la segunda mitad del siglo XIX el poder ejecutivo otorgó a las provincias el derecho a legislar sobre los derechos laborales, en efecto desde 1851 se establecieron las relaciones entre “señores y sirvientes”, una relación de subordinación muy hegemónica (Plata, 2013). Entrado el siglo XX las luchas sindicales en Colombia alcanzaron grandes victorias en materia de derecho laboral en la década de los 40, entre ellas, que el Estado regulará el horario de trabajo a ocho horas, sin embargo, la normativa para esta actividad económica en Colombia data desde 1988 con la ley 11, que rezaba “A partir de la vigencia de la presente ley, el trabajador del servicio doméstico que devengue una remuneración en dinero inferior al salario mínimo legal vigente, cotiza para el seguro social sobre la base de dicha remuneración” (Supersalud, s,f). Esta ley exigió a los empleadores el

pago de la seguridad social y reconoció después de tantos esfuerzos el derecho a la sindicalización de las empleadas domésticas. La sentencia C-372 del 21 de julio de 1998, -una década después- la Corte Constitucional señaló que la jornada de trabajo para el servicio doméstico no puede ser superior a las 10 horas diarias y reglamentó los descansos y días festivos (García, 2012).

Las prestaciones sociales fue otra de las normas tardías, fue con la sentencia de la Corte Constitucional C-310 del 3 mayo de 2007 que las empleadas obtuvieron el derecho a las cesantías, intereses de las cesantías, calzado y vestido. Según la última edición del Código Sustantivo del Trabajo (CST) en Colombia el servicio doméstico se debe desempeñar como las demás labores, con todas las garantías de un empleo formal; remuneración no menor al Salario Mínimo Legal Vigente, afiliación al sistema integral de seguridad social, auxilio de transporte, prestaciones sociales, vacaciones e indemnización por despido injustificado (Legis, 2017).

Los derechos mencionados están protegidos por el Convenio 189 sobre el servicio doméstico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado en Colombia por la ley 1595 de 2012, un esfuerzo de la OIT por garantizar a los trabajadores domésticos los mínimos derechos laborales, las condiciones de empleo equitativo y trabajo decente, la eliminación de la discriminación por la ocupación y las distintas formas de abuso.

3.4.4 Historia de las empleadas domésticas

La historia del servicio doméstico en América Latina, según Elizabeth Kuznesof (1993), se remonta con la llegada de la expedición española comandada por Cristóbal Colón al Nuevo Mundo. Inició en los nuevos pueblos y colonias como Puebla, México, Cuzco, Lima, Guadalajara, Santiago, Quito y Panamá. La cuna de la aristocracia naciente, a quienes la Corona les encomendó la evangelización de la población indígena y esclava.

La América colonial, es descrita por Dillard, citado por Elizabeth Kuznesof (1993), como una sociedad tradicional, donde el hogar patriarcal tomó una importancia más allá del ámbito cultural y social, tomó una identidad jurídica, se convirtió en una plataforma de control social, amparada por la autoridad real, por ley se les ordenó a los españoles que sus grandes y elegantes casas señoriales, además de congregarse a la familia y el jefe de hogar, debidamente casado con una mujer española, debía incluir mínimo 40 huéspedes, entre personal armado,

esclavos negros, servidumbre española e indígena, un establo y mínimo 16 caballos. Esto indica que el señor de la casa debía velar por la salud, educación, sustento, por la vida espiritual y social de todos los que habitaban su residencia, a esto se le añade que tenían que supervisar, ejercer control y enmendar cualquier infracción o mal comportamiento de sus subalternos ante la ley.

Elizabeth Kuznesof (1993) narra cómo las viviendas de los españoles no solo cumplieron estas funciones políticas y sociales, algunas poco a poco se convirtieron en unidades productivas y casas artesanales, los “sirvientes” como se les llamaba entonces, realizaban tareas domésticas o de manufactura, con los años los “sirvientes” domésticos fueron llenando las casas de casi todos los hogares españoles, los mercaderes y artesanos, se dice que en el siglo XVI, las casas pobladas en México, Perú y Chile albergaron hasta 40 sirvientes. Es necesario exponer que esta actividad económica era realizada en su mayoría por indígenas, huérfanos, hijos ilegítimos, negros y mestizos y denotar que, aunque algunos españoles desempeñaron esta función eran considerados con más prestigio y recibían mejor pago.

La concepción de subordinación por género fue notoria también en este periodo de la historia, la oferta de empleo en la época colonial para la mujer era siempre relacionada a tareas domésticas, en el comercio laboraban como vendedoras y en las industrias artesanales como subordinadas, pero no era bien visto que una mujer desempeñara funciones administrativas, Elizabeth Kuznesof (1993) lo describe así: “Fuera de la agricultura, las opciones de empleo disponibles para las mujeres eran limitadas, mal pagadas, y frecuentemente condicionadas y determinadas por la esfera doméstica”.

Para las fases independistas en la América hispana y hasta el siglo XIX, Elizabeth Kuznesof (1993), comenta que esta labor sufrió algunos cambios, la concepción de casas corporativas fue abandonada, la oferta para las mujeres latinas se amplió, dado que tuvieron acceso a mejorar su educación y a emplearse en las nuevas industrias y el comercio, claro está, con pagos por la mitad del salario del hombre y bajo la tutela masculina porque la visión protectora y patriarcal persistió, por tal razón las mujeres trabajaban mayormente en su tiempo de soltería o de viudez, las casadas debían atender a sus maridos, la familia y sus roles seguían siendo instituidos por la tradición religiosa en la sociedad de entonces.

La migración del campo a la ciudad, fue una característica que marcó el final del siglo XVIII y los inicios del siglo XIX, que según lo sustenta Kuznesof (1997) fue producto de la

situación económica de los campesinos que los impulsaba a viajar a las grandes ciudades en busca de oportunidades.

En el siglo XX en América Latina la fuerza de trabajo femenino fue variable pero progresiva, entre 1930 y 1985 presentó una oscilación que se puede dibujar como una U, así lo describe Kuznesof (1993). La mujer para esta época significó una cantidad importante en la mano de obra en las nacientes fábricas textiles y de tabaco. Pero en los trabajos domésticos decayó, bajó en los momentos cuando ocurre la transición de la economía nacional a la industrialización, en la cual fue disminuyendo gradualmente el papel femenino en la agricultura, artesanías y en el servicio doméstico.

En este periodo, el descenso se mostró también, según Kuznesof (1993), por una racionalización de empleadas domésticas por varios factores, entre ellos menciona las transformaciones que se produjeron en la ciudad, en cuanto a la facilidad de obtener a domicilio servicios como el agua, gas y recolección de basuras, simplificando los quehaceres del hogar, una mayor cobertura de escuelas, la orientación a la importancia de la mujer en la crianza de los hijos, de evitar niñeras, y principalmente la crisis del 29, persuadió a varias familias a reducir la contratación de empleadas domésticas de diez a una o a desistir totalmente de ellas, tener una empleada ya era un lujo.

En los años cincuenta del siglo XX, Kuznesof (1993) describe un crecimiento en el trabajo doméstico, pero no igual a los periodos anteriores, pero sí considerable. Los gobiernos implementaron leyes que favorecieron las condiciones laborales de la mujer en la industria, aumentando su bienestar y salario, pero cualificando más el personal femenino, dejaron de por medio las mujeres poco preparadas, esto repercutió directamente en el incremento de empleadas del servicio doméstico.

En Colombia entre 1950 y 1980 se dio un proceso migratorio exponencial, la población de la zona rural se trasladaba a la urbana, tuvo su antesala en la década de los 30, logrando así que para 1985 la población que se concentró en las ciudades representaba el 70% de los colombianos (García. 2012). Entre estas familias que migraron a las urbes están aquellas mujeres que no calificaban para ingresar a la industria, quienes incrementaron la mano de obra en los hogares, llama la atención la forma en que estas empleadas eran contratadas, Ana Camila García (2012) en su artículo *Trabajo a cambio de pertenencia* informó lo siguiente;

“la negociación sobre los términos del trabajo se hacía de forma oral entre los futuros patronos y un representante de la empleada, pocas veces era ella misma quien hiciera el trato. Papás, religiosas, amigas, hermanas e incluso algún desconocido (...) tomaban la vocería de la futura empleada y negociaban por ella, aunque no necesariamente para ella. Por eso muchas empleadas ni siquiera llegaban a conocer bien los asuntos pactados (cuánto dinero se les daría, de qué forma y cada cuanto)”.

En la segunda mitad del siglo XX, fue también donde surgieron las primeras asociaciones sindicales católicas, una estrategia que nació en el ámbito religioso para contrarrestar el auge del socialismo más que para defender los obreros del abuso. William Plata Quezada, en su texto sobre el sindicalismo religioso del servicio doméstico de la época, arguye que en 1933 en Colombia se fundó la Acción Católica y que su director fue el obispo auxiliar de Bogotá Juan Manuel González Arbeláez, para los años siguientes con la ayuda de laicos, jesuitas, obispos y sacerdotes, se promovieron más grupos sindicales en todas las áreas del sector económico.

Según, Plata Quezada, en 1938 cuando fue nombrado Fray Eliécer Arenas por la Curia “Asistente eclesiástico del Servicio Doméstico”, un colaborador del Arzobispo de Bogotá en cuanto, a los movimientos sindicales, un participante de asambleas, desfiles y manifestaciones católicas que había tomado renombre en la ciudad, con él nació La Obra de Nazareth. Esta obra social tenía como objetivo recibir las trabajadoras domésticas cesantes y ayudarles a reincorporarse en un nuevo trabajo, prestaban auxilio a las enfermas y asilo a las ancianas que no contaban con la protección de sus familiares. Para lograr estos propósitos el Fray sumó a varias damas distinguidas de Bogotá.

La Obra Nazareth se solidarizó con las necesidades de las empleadas del servicio doméstico, pero sus fines también eran de tipo éticos y morales, se resaltaba el valor de la obediencia, el respeto y la sumisión, el sufrimiento de Jesús era su ejemplo y era condicionado a reivindicarlo en su labor. A ellas no se les enseñaba sus derechos, se recalcaban en sus deberes y en las virtudes que debían preponderar para alcanzar el cielo.

Relata Plata que, en la década de los cincuenta como consecuencia de las diferencias entre las patronas, las damas que apoyaron a Fray Eliécer, la Obra empezó a declinar. En 1964 Fray Eliécer Arenas muere en un accidente automovilístico, para ese tiempo Nazareth ya no funcionaba. Pero el trabajo con las empleadas domésticas no sucumbió allí con el fraile, Mary

Castro (1997) en su investigación redacta que en noviembre de 1977 un cúmulo de ellas que se manifestaron en las plazuelas y calles de Bogotá, se reunió y planteó la necesidad de organizarse y denunciar la situación que vivían, fue un espacio donde se les permitió exponer sus quejas, entre ellas; El trabajo de menores, las compañeras que llegaron a la vejez y eran echadas de las casas sin una jubilación, la práctica que tenían de traer adolescentes del campo y pagarles con alimento y ropa, el abuso contra ellas, y el analfabetismo.

García (1993) relata que debido al número de quejas tan relevante fue que surgió la necesidad de formalizarse como sindicato, así fue que en 1978 se asociaron en la primera asamblea con 26 integrantes, pero solo fue después de tres intentos y 7 años que el Estado les reconoce el sindicato el cual se denominó SINTRASEDOM, Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio Doméstico. Este sindicato a diferencia de la Obra Nazareth, luchó desde una perspectiva humanística y sin la doctrina cristiana, por reivindicar los derechos laborales de las empleadas, les brindó formación laica y les enseñó sobre la protección de sus derechos. En diciembre de 1983 fue una fecha muy significativa para SINTRASEDOM puesto que fue el primer Encuentro Nacional de Trabajadores del Servicio Doméstico, desde entonces viene realizando encuentros, el más próximo se llevó a cabo el 28 de octubre del 2017.

3.5 Objetivos

3.5.1 Objetivo general

Contrastar las condiciones laborales actuales de las empleadas del servicio doméstico de Medellín con la legislación colombiana vigente.

3.5.2 Objetivos específicos

Indagar sobre los convenios y los derechos laborales que rigen a los empleados del servicio doméstico.

Estudiar las investigaciones y publicaciones periodísticas realizadas sobre los empleados de este sector económico.

Rastrear las vivencias laborales de algunas empleadas que prestan un servicio doméstico remunerado en Medellín.

3.6 Metodología

Toda investigación es “un proceso de creación de conocimiento acerca de la estructura, el funcionamiento o el cambio de algún aspecto de la realidad” (Briones, 1992). La forma de recolectar la información y el tratamiento de los datos orientan al investigador a optar por un método investigativo. En el trabajo propuesto se tomará el método cualitativo, puesto que aborda las manifestaciones sociales en búsqueda de interpretarlas, conocerlas desde las fuentes primarias, las personas que vivencian la situación a investigar, y se pregunta el qué, cuándo, porqué y para qué de los diferentes modelos sociales.

Al respecto Elssy Bonilla (1997) dice que el diseño metodológico cualitativo intenta hacer una aproximación a las cuestiones sociales “para explorarlas, describirlas y comprenderlas de manera inductiva. Es decir, a partir de los conocimientos que tienen las diferentes personas involucradas en ellas y no deductivamente, con base en hipótesis formuladas por el investigador externo”.

Acorde al objetivo propuesto en el proyecto, el enfoque cualitativo aporta en el sentido que permite un acercamiento más próximo a la situación laboral de las empleadas del servicio doméstico tanto desde las vivencias de las trabajadoras como desde las diversas perspectivas de los investigadores de las ciencias sociales y políticas, construyendo así un equilibrio periodístico, mostrando la realidad desde la variedad de subjetividades y diferentes concepciones, ya que no se pretende medir con precisión numérica un fenómeno social sino conocerlo y entenderlo para más adelante exponerlo.

En la investigación cualitativa, según María Galeano Marín (2018), hay espacio para múltiples estrategias que permiten abordar la investigación, entre las planteadas por Galeano y para el cumplimiento de las metas trazadas se eligió el estudio de caso, un método que se presenta con un propósito especialmente ilustrativo o de resolución de problemas, que busca examinar un fenómeno social (creencias, prácticas, ritos, interacciones, etc), personas, instituciones, grupo sociales.

En sí, un estudio de caso trata “un suceso o aspecto social localizado en un espacio y un tiempo específico, y que es objeto de interés de un estudio” (Galeano, 2018) y en particular este hecho, suceso o grupo social es limitado. Bajo esta estrategia el proyecto excluirá totalmente a las empleadas de aseo contratadas por cooperativas de empleo e incluirá las que trabajan en casas de familia, quienes tienen contratos verbales y no verbales, formales e

informales, y de este pequeño grupo el caso de tres empleadas.

Las técnicas que se utilizarán para este proyecto son: la indagación documental, como técnica básica de escritorio, la observación participante y la entrevista a profundidad.

3.6.1 La indagación documental:

El primer acercamiento al tema de la situación laboral de las empleadas de servicio doméstico, de las condiciones laborales que prevé la ley colombiana, las que actualmente viven y las que reclaman, esa primera aproximación al tópico es bibliográfica, a través de la revisión de diversos documentos, artículos, libros, cartas, textos, actas, archivos legislativos, cifras, noticias, informes en diferentes formatos, con múltiples fuentes, se explorará lo dicho, las investigaciones existentes sobre la cuestión y se analizará, puesto como lo explica Anna Fernández (2009, pp. 133-134) es interés de una buena investigación “estudios anteriores específicos sobre el tema, tener unos antecedentes y contexto del mismo, desde lo histórico hasta lo actual, pasando por la conceptualización y las cuestiones afines”. Tanto en la primera etapa de la investigación, como en el transcurso de la misma, se hace necesaria la revisión documental del material bibliográfico.

3.6.2 Observación participante

Esta técnica como lo dice Maestre (1976) mencionado por Anna Fernández (2009), consiste en capturar la realidad social y cultural de una población determinada, mediante la inserción del investigador en el colectivo que pretende estudiar. La observación participante se dará durante las primeras conversaciones informales con las empleadas del servicio doméstico, ese acercamiento inicial a la problemática dará una cuenta inicial de los datos observables, de las condiciones en seguridad social, salud, el espacio de trabajo, entre otros, todo un contexto que además retratará cada personaje elegido, es el insumo para la elección de los escenarios de filmación, los planos, ángulos, todo ello para configurar cada situación lo más fiel posible.

3.6.3 Entrevistas en profundidad

La entrevista en profundidad, según Taylor & Bogdan (1986) citado por Anna Fernández (2009, p.187) tiene la intención de conocer los hechos y actividades que no se pueden ver de manera directa, siendo el entrevistado los ojos, los oídos, el informante del investigador. Otro

de sus propósitos es entender la cosmovisión del entrevistado, la situación como tal, generalidades de su vida. Esta técnica se aplicará a las empleadas de servicio con el fin de lograr un acercamiento y exploración de las dinámicas entorno a ellas.

En este proyecto la entrevista en profundidad será fundamental puesto que “permite un encuentro cara a cara entre las personas”, como dice Taylor & Bogdan (1986) citado por Fernández (2009, p.185). Se entiende entonces que esta técnica sirve para extraer lo más profundo de ellas, no se pretende cuadrar el encuentro como un guión establecido, se busca la espontaneidad de cada empleada y que se pueda dar una conversación flexible y amena.

En cada entrevista a grabar, se diligenciará el consentimiento informado, se hará un registro escrito, en el que se incluirán también las observaciones y apuntes del investigador.

3.7 Resultado esperado

Un documental en formato audiovisual con una duración de 24 minutos, que describa las vivencias laborales de tres empleadas del servicio doméstico de Medellín, con aportes de análisis finales de investigadores de las ciencias sociales y de las ciencias políticas.

En su estructura narrativa se establecerá tres momentos: En el primero se presentará de manera paralela los testimonios de las tres mujeres del servicio doméstico, para exponer en las voces de ellas el trato empleado- empleador en relación a las condiciones laborales que provee la legislación colombiana.

El segundo momento estructural son las entrevistas con los investigadores de las ciencias sociales y políticas, que intenta explicar de manera precisa la legislación que las regula y su aplicación, en una contextualización académica y formal de la problemática.

La tercera parte muestra las conclusiones más significativas de ambas fuentes. El producto busca ser hecho con tal calidad y pertinencia que sea publicable en los medios locales.

3.8 Estrategias de comunicación

- Exposición de trabajo de grado en la Facultad de Comunicaciones.
- Ponerlo a disposición de canales regionales que se interesen en la presentación de documentales de investigación periodística y de instituciones sindicales.
- Entrega de copias de dvds a la biblioteca de la Universidad de Antioquia y a otras bibliotecas

como: la Biblioteca Pública Piloto, los parques bibliotecas de la ciudad y la biblioteca de Comfenalco.

3.9 Cronograma

El proyecto está diseñado para ejecutarse en un periodo de 4 meses comprendidos entre julio y octubre de 2019. Es importante recordar que al ser este un proyecto audiovisual, los tiempos establecidos en el cronograma irán acorde a las etapas de ejecución del proyecto: pre-producción, producción y post-producción.

1. Pre-producción: Esta etapa se llevará a cabo desde la semana 1 a la 5, consta de actividades como revisión documental, establecer entrevistas previas, asesoría inicial y escritura del guión. Es preciso incluir en el guión los planos y ángulos de cada toma, el hilo conductor del documental, los escenarios y preguntas sincrónicas a las entrevistadas.

2. Producción: se realizará en las semanas comprendidas entre la 6 y la 10, en este periodo se realizará la grabación de las entrevistas en profundidad con las empleadas, los investigadores y tomas de apoyo.

3. Post-producción: En esta última etapa del proceso, fechada entre las semanas 11 y 16, se realizará la edición del documental en su estructura narrativa y estética, se entregará un producto parcial al asesor, se harán las correcciones y finalmente la divulgación.

Tabla # 1

Actividades	Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre			
Semanas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Revisión documental	■	■	■																	
Observación-Entrevistas informales				■	■															
Guión						■	■													
Entrevistas profundidad 1 Grabación									■	■	■	■								
Entrevistas en profundidad 2 Grabación									■	■	■	■								
Edición													■	■	■	■				
Asesoría y entregas parciales	■				■		■										■	■	■	
Correcciones finales																	■	■	■	
Edición y divulgación																				■

3.10 Presupuesto

Tabla # 2

Nº RUBRO	DENOMINACIÓN DEL RUBRO	COSTO PRESUPUESTADO
1	Desarrollo del proyecto (investigación)	2,000,000
2	Realización / producción	1,300,000
3	presentador	120,000
4	Soporte de registro	100,000
5	Equipos de cámaras / luces / sonido*	4,200,000
6	Proceso de post-producción de imagen	1,200,000
7	Proceso de post-producción de sonido	400,000
8	Movilidad	250,000
	TOTAL	9.570.000

*Estos equipos los facilita el estudio de televisión de la universidad

4. Referencias:

Ana Fernández (2009) Supersalun (s,f) En línea:

https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Leyes/L0011_88.pdf

OIT (2010). Trabajo decente para los trabajadores domésticos. *Revista de la OIT*. Abril (N°68), [pp .4-5]

OIT (s,f, a) Quiénes son los trabajadores domésticos. En Línea:

<https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--es/index.htm>

OIT (s,f, b) 23 Condiciones de trabajo. En Línea:

(<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/index.htm>)

Arcila, D. (2015). Contratos de determinados trabajadores. En Gómez, I, *Derecho Laboral Individual Colombiano* (pp. 293-303) Medellín: Universidad de Medellín.

Legis. Cartilla Laboral Legis. (2017) Ed. Legis Editores S.A 31ª Edición, 4 enero.

Código Laboral Sustantivo del Trabajo, Procedimiento Laboral, Seguridad social y

Pensiones Básico. (2017) Ed. Uniacademica Leyer.

Briones, Guillermo. (1992). *Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales*. México: Trillas.

Dossier. Política y trabajo. Normas jurídicas y las relaciones laborales de servidumbre en el Bolívar Grande (Colombia) en el siglo XIX. *Revista de Estudios Sociales*. P 9-50.

García, M. (1993). Historia de nuestras luchas: SINTRASEDOM. En García, M., Chaney, E., Leon, M., Kuznesof, E. , *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe* (pp. 321-329) Venezuela: Nueva Sociedad.

Kuznesof, E. (1993). Historia del servicio doméstico en la América hispana (1492-1980).

En García, M., Chaney, E., León, M., Kuznesof, E. , *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe* (pp. 321-329) Venezuela: Nueva Sociedad.

Plata, W.(2013). El Sindicato del Servicio Doméstico y la Obra Nazareth: entre asistencialismo, paternalismo y conflictos de interés, Bogotá, 1938-1960. *Revista de Estudios Sociales, Bogotá*. Ene-Abr. (N° 45), [pp.29-50].

García López, A. (2012) Trabajo a cambio de pertenencia, empleadas domésticas en Bogotá, 1950-1980. *Revista Gráfica (Bogotá)*. Diciembre 2012 (N° 09) [pp. 159- 173]

Mesa Escobar, L.F. (2009). *Empleados y empleadas del servicio doméstico: Sujetos titulares de derecho y víctimas del desconocimiento y vulneración de los mismos*. (Tesis de grado). Universidad Autónoma Latinoamericana, Medellín.

Palacios, C. (2017) Secretaria General del sindicato Unión de Trabajadoras Afrodescendientes del Servicio Doméstico. *Comunicación personal*. 28 de noviembre.

Vélez, A (2017) Coordinadora del área de la mujer en la Escuela Nacional Sindical. *Comunicación personal*. 28 de noviembre.

En Colombia hay 750.000 trabajadores en el sector doméstico. En Portafolio. com (En línea)

([http://www.portafolio.co/economia/finanzas/colombia-hay-750-000-trabajadores-sectordomestico-](http://www.portafolio.co/economia/finanzas/colombia-hay-750-000-trabajadores-sectordomestico-80708)

80708) mayo 13 de 2013 - 05:31 p.m.

Prima en diciembre para las empleadas domésticas. El Colombiano. En línea:

([http://www.elcolombiano.com/negocios/prima-en-diciembre-para-las-empleadas-domesti-](http://www.elcolombiano.com/negocios/prima-en-diciembre-para-las-empleadas-domesticas-gf4412080) cas-gf4412080) Publicado el 18 de junio de 2016

¿En cuántas horas pueden las empresas fraccionar un turno? ELTIEMPO.COM.

(<http://www.eltiempo.com/justicia/servicios/por-que-se-pagan-vacaciones-a-empleadas-domesticas-consultorio-juridico-201458>) 05 de abril 2018, 01:35 a.m.

Así se paga la prima de las empleadas del servicio doméstico. En Línea:

(12/12/2016 9:09:00 AM)

<https://www.semana.com/economia/articulo/como-pagar-la-prima-de-las-empleadas-del-servicio-domestico/507390>

Diccionario de la Real Academia. Española. En Línea: <https://dle.rae.es/?id=ABisSB6>

Principio Generales Artículo 9. Protección al trabajo. En Línea:

(<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>)

ASEGURAMIENTO EN RIESGOS LABORALES Ministerio de Salud y Protección

Social. : Generalidades. En Línea:

(<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>)

ANEXOS:

Documental: JUANA Y LAS “MUCHACHAS”

ENLACE: <https://www.youtube.com/watch?v=rUv9KoQVVxU&t=313s>