



**CONSTRUCCIÓN DE LA MEMORIA DEL SINDICATO UTRASD A TRAVÉS DE
LA HISTORIA DE MUJERES AFROCOLOMBIANAS**

**MAYDA ALVAREZ URREGO
MARIBEL OSORIO LEÓN**

**Trabajo de Grado para optar al título de
Trabajadoras Sociales**

Asesores:

**GUILLERMO CORREA MONTOYA
Trabajador Social. Mg. En Hábitat. Dr. En Historia**

**PABLO BEDOYA MOLINA
Historiador. Mg. En Historia**

**Línea de profundización Problemas Sociales Contemporáneos con énfasis
en territorio, subalternidades y resistencia**

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
MEDELLÍN
2018**

*A Maria Antonia y Celeste nuestras hijas,
quienes han sido nuestra motivación en este proceso formativo.
A ellas, para que sean mujeres fuertes, libres, rebeldes
y se permitan siempre, ser ellas mismas.*

Agradecimientos:

A nuestros asesores Guillermo Correa y Pablo Bedoya quienes nos acogieron y nos guiaron durante este proceso investigativo, a la Escuela Nacional Sindical, por abrirnos sus puertas y permitir que nos acercáramos al tema del sindicalismo. Especialmente, agradecemos al sindicato Utrasd por recibirnos en sus espacios y brindarnos la posibilidad de conocer su organización, así como las mujeres valientes, luchadoras y empoderadas que la conforman, de quienes aprendimos y a quienes admiramos.

***“Yo he roto el mito de que los sindicatos no son para las mujeres
yo he roto el mito de que las mujeres negras tenemos límites”
(María Roa,2016)***



CONTENIDO

Introducción	5
Referentes Teórico – Conceptuales	11
Memoria	11
Metodología.....	12
Revisión Documental	12
Historia Oral.....	13
Observación participante.....	14
Grupo Focal.....	15
Consideraciones Éticas	16
Memoria Metodológica	18
Desarrollo de los Capítulos.....	19
Capítulo I.....	21
Utrasd y su Inicio: Situación Laboral de las Mujeres Trabajadoras Domésticas Afrocolombianas	21
Capítulo II.....	36
Experiencia de Movilización Sindical De Utrasd	36
CAPÍTULO III	52
Prácticas de Resistencia y Conquistas de Las Mujeres del Sindicato Utrasd.....	52
CONSIDERACIONES FINALES	64
Recomendaciones para la Organización.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67
ANEXOS	72

Introducción

El trabajo doméstico es una labor que se realiza al interior de los hogares y abarca una gran cantidad de actividades que van desde limpiar y cocinar, hasta cuidar niños o arreglar el jardín. Aporta al mantenimiento de la fuerza de trabajo y mantiene la reproducción social. Este tipo de labor culturalmente ha sido asignado a las mujeres, quienes lo hacen para mantener el bienestar de los suyos en su propio hogar.

A pesar de su importancia, esta es una tarea que no se considera trabajo porque se asume que la mujer lo hace por “amor” a su familia. Sin embargo, cuando estas actividades se trasladan a otros hogares que no son los suyos, se remuneran siendo consideradas *servicio doméstico*, un impulso para la inserción a la vida laboral de otras mujeres de ingresos medios y altos que contratan este apoyo ante la insuficiencia de políticas de conciliación entre el trabajo y la familia en sus países.

Sin embargo, el trabajo doméstico remunerado ha sido tradicionalmente subvalorado y no ha contado con regulaciones claras, lo que ha llevado a situarlo como una de las actividades laborales con mayor déficit de trabajo decente. Para contrarrestar esta situación, la OIT adoptó en junio de 2011 el Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Según dicho convenio, el trabajador doméstico es:

[...] toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”. Esta definición incluye a las y las trabajadoras domésticas empleados a tiempo parcial y a los que trabajan para varios empleadores, ya se trate de trabajadores nacionales o extranjeros e independientemente de que residan o no en el hogar para el que trabajen. El empleador puede ser un miembro de la familia para la cual se realiza el trabajo o una agencia o empresa que emplea a las trabajadoras domésticas y las pone a disposición de los hogares (OIT, 2011).

La Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico (Utrasd) nace como un movimiento que pretende resistir y contrarrestar las precarias

condiciones laborales de este sector, el cual a pesar de los esfuerzos de estas mujeres para visibilizar esta problemática y de haber alcanzado logros en materia legislativa, sigue siendo uno de los más vulnerados por las particularidades que el trabajo doméstico conlleva en sí,

La falta de tiempo propio y de libertad personal; la reducción del mundo afectivo propio al de la familia donde trabajan; las características de esta población: bajo nivel educativo, estrato socioeconómico bajos, pertenencia a grupos históricamente discriminados como (indígenas, afrodescendientes, inmigrantes), desplazamiento y niñas o jóvenes campesinas en busca de oportunidades; además de la autosubvaloración y el autodesprecio. (Muñoz, 2013)

Al desinterés de la sociedad en general sobre esta problemática se suma el de la academia y las entidades gubernamentales. Esto se refleja en la poca existencia de estudios sobre las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. De hecho, el más reciente estudio consultado que trata esta materia, es el Panorama Laboral para 2015 que presenta la Cepal en América Latina y el Caribe, el cual, en uno de sus apartados titulado *Experiencias de formalización del trabajo doméstico en América Latina y el Caribe*, confirma que en este continente, se encuentra el 37% del trabajo doméstico en el mundo y el 93% de las personas trabajadoras domésticas en América Latina son mujeres. Aunque este factor ha disminuido en los últimos años, pasando de constituir el 18,6% en 2000 al 14,3% en 2013 (OIT, 2015)

En países con un porcentaje importante de personas indígenas o afrodescendientes, ambas poblaciones suelen estar sobre-representadas en el conjunto de trabajadoras domésticas. El trabajo doméstico sigue siendo una actividad escasamente protegida por los sistemas de seguridad social, con déficits de cobertura legal y efectiva en prácticamente todos los países. A nivel regional, no existe información homogénea sobre la cobertura del trabajo doméstico, aunque información del Sistema de Información y Análisis Laboral para América Latina y el Caribe (SIALC) de la OIT, muestra que para 2013 la cobertura por parte de los sistemas de pensiones, medida en términos de la proporción de trabajadoras domésticas cotizando activamente, era de un 28%, indicador muy

inferior en comparación con el 47% correspondiente al total de personas ocupadas (OIT 2015,p.54).

Para el caso de Colombia, y de Medellín particularmente, hasta ahora, se cuenta con el estudio *Barriendo invisibilidades* realizado por la Escuela Nacional Sindical en el 2013, el cual, aparte de visibilizar las condiciones que enfrentaban las mujeres afro trabajadoras domésticas, es la base para que el sindicato comience con su conformación, convirtiéndose así en un referente importante para esta investigación.

Acerca del sindicato como tal, hasta ahora sólo se localizan experiencias en relatos fragmentados, los cuales se pueden encontrar en artículos y crónicas como lo son:

- *El trabajo doméstico como refugio y resistencia. Crónica de una conversación y un café con Iris y Eliana* Por Teresa Aristizábal del área Mujeres y Trabajo de la ENS (2014): en esta crónica, una integrante de Utrasd y otra interesada en hacer parte de éste, relatan a través de sus historias, las dificultades por las que han tenido que pasar al ser mujeres negras, pobres y desplazadas; concluyen contando su experiencia como trabajadoras domésticas, trabajo al que llegan como única opción en medio de la precariedad de empleo para ellas, la primera menciona el apoyo que desde el sindicato recibe para dignificar su condición.
- *Flora Perea: ex empleada doméstica que lucha para que otras no sufran lo que ella sufrió. Por Heidi Tamayo Ortiz.* En esta crónica a través del testimonio de Flora Perea, una de las fundadoras del sindicato, se narran a grandes rasgos los inicios de Utrasd, a la vez que cuenta un poco de su vida.
- *La Afrenta de lo Doméstico* por Sandra Muñoz en la revista de la Escuela Nacional Sindical *Cultura y Trabajo*: La autora expone las particularidades que caracterizan al trabajo doméstico y que lo ubica en un lugar en el que no se puede definir si se visibiliza en lo público o lo privado, llegando así a

una “pugna” que pone obstáculos para el reconocimiento de derechos laborales.

Con la poca producción de informes en este tema, se hace necesario que las trabajadoras construyan sus propios relatos. Que sean ellas quienes narren la historia de cómo llegaron hasta lo que hoy son y cuáles siguen siendo sus problemas.

A pesar de esto, hasta este momento, el sindicato no cuenta con un relato unificado por parte de sus integrantes, no hay memoria de sus luchas y su labor como abanderadas en la defensa de los derechos laborales para mujeres afrocolombianas trabajadoras domésticas. No existe una compilación de historias que les permita mostrarse como mujeres que, a pesar de las discriminaciones y la marginalidad a las que han sido sometidas, tienen como objetivo dignificar su identidad y su trabajo.

Cabe reiterar en ese sentido, que además de la falta de información, uno de los problemas con los que cargan este tipo de organizaciones es que su labor no es considerada un trabajo que merece ser remunerado dignamente.

Contar sus historias a través de la memoria que tienen sobre su exclusión histórica, es una deuda que tienen las ciencias sociales con los cientos de mujeres afrocolombianas que se dedican al trabajo doméstico en Medellín.

El mercado del trabajo está en constante movimiento y la flexibilidad laboral a la que está sometida Colombia es de gran magnitud, los cambios a nivel nacional en cuanto al trabajo informal y la situación de marginalidad se da entre otras causas por la falta de trabajo decente. Esto, en relación al Informe Nacional de Trabajo Decente 2013 presentado por la Escuela Nacional Sindical, donde según el Ministerio de Trabajo, para ese mismo año, la informalidad estaba representada en un 68%, mientras que para la Organización Internacional del Trabajo la cifra ascendía a un 80%.

De igual manera, estos porcentajes revelaban una población muy alta enfrentándose a diferentes ámbitos donde la informalidad primaba, para hablar de un caso específico: las trabajadoras domésticas. Estas cifras hacen que investigaciones como la presente adquieran un sentido social al tratar de hacer visible las diferentes formas de discriminación y los abusos a los que son sometidas las mujeres pertenecientes a este sector laboral.

En la ciudad de Medellín, la conformación del sindicato Utrasd trae consigo una serie de implicaciones, ya que la unión de estas mujeres, en su mayoría cabezas de hogar, desplazadas o con bajos niveles de educación, logran de alguna manera insertarse en un mundo que durante años les ha sido negado. A esto se suma el carácter indiferente del Estado en cuanto a una legislación clara y contundente que permita a estas mujeres trabajadoras domésticas ocupar ambientes laborales más gratos.

Para las Ciencias Sociales y Humanas la reivindicación de los derechos y el esfuerzo por mantener los conseguidos, deberá ser una prioridad pues de ellos se derivan una serie de condiciones para que la población tenga calidad de vida, no basados en el argumento de una acumulación de capital sino en adelantos que propicien una mejor educación, un acceso al sistema de salud sin restricciones, y una cultura sin jerarquías ni estratificaciones.

En ese mismo sentido, para el Trabajo Social, en coherencia con su objeto de estudio, esta investigación aporta elementos para entender de manera clara la compleja realidad de las mujeres trabajadoras domésticas afrocolombianas en Colombia, especialmente en la ciudad de Medellín, y la razón por la cual han decidido unirse para luchar contra los índices de exclusión y de pobreza con argumentos sólidos.

Otro aspecto que relaciona esta investigación con el carácter social es el de permitir los debates e investigaciones venideras con el fin de reducir las brechas de desigualdad en el ejercicio del trabajo doméstico.

Para las mujeres trabajadoras domésticas afrocolombianas, es importante esta investigación porque en ella se encuentra la memoria del sindicato y se cuenta a

través de sus experiencias las luchas, desaciertos, dificultades y sinsabores que trae consigo la unión y resistencia de este sector de la economía delegado durante años a la intimidad de un hogar. Las protagonistas de esta investigación conciben trascendente hacerse visibles por medio de la prensa, documentales, charlas académicas, de convenios e investigaciones sobre su conformación pues solo así, los empresarios, la rama legislativa y la sociedad en general conocerá sobre el trabajo doméstico, sobre ellas, sobre lo poco aspiracional de este trabajo como factor de satisfacción personal, por todo lo anterior, esta historia no puede olvidarse pues, además servirá como referente para los futuros movimientos de mujeres o movimientos sociales en general, que busquen reivindicarse en materia laboral y/o reconocerse como sujetos de derechos.

Es así, que para el desarrollo de esta investigación se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo general:

Construir un relato de memoria del sindicato Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico (UTRASD) desde su creación en el 2013 hasta el año 2016.

Objetivos específicos:

- Describir la situación laboral de las mujeres trabajadoras domésticas que las llevó a fundar el sindicato Utrasd
- Identificar la experiencia de movilización sindical de Utrasd.
- Analizar las prácticas de resistencia y conquistas de las mujeres del sindicato Utrasd.

Referentes Teórico – Conceptuales

Memoria

Esta investigación busca reconstruir la historia del sindicato Utrasd a través de sus propios relatos y vivencias. Esto hace que el trabajo tome a la memoria colectiva como el método para construir el relato. La memoria colectiva, tal y como lo expone Maurice Halbwachs (1968), se diferencia del relato frío y seco de la *historia* ya que no pretende ser un relato unificador, sino que se forma de acuerdo a la pertenencia a uno o varios grupos.

La historia es, sin duda, la recopilación de los hechos que han ocupado la mayor parte de la memoria de los hombres. Pero los acontecimientos pasados, leídos en los libros y enseñados y aprendidos en los colegios, son elegidos, acercados y clasificados, según las necesidades o reglas que no se imponían a los círculos de hombres que conservaron durante mucho tiempo su poso vivo. Sucede que, en general, la historia comienza en el punto donde termina la tradición, momento en que se apaga o se descompone la memoria social. Mientras un recuerdo sigue vivo, es inútil fijarlo por escrito, ni siquiera fijarlo pura y simplemente. Asimismo, la necesidad de escribir la historia de un periodo, una sociedad, e incluso de una persona, no se despierta hasta que están demasiado alejados en el tiempo como para que podamos encontrar todavía alrededor durante bastante tiempo testigos que conserven algún recuerdo. (Halbwachs, 1969, p. 80)

En ese sentido, lo que interesa en este caso no es qué tan cierto, desde el punto de vista científico, resultan los relatos de las mujeres del Sindicato, sino qué es lo que recuerdan de sus luchas y problemáticas. También resulta importante ver ellas qué nombre de le dan a cada cosa pues, como menciona el mismo autor, la memoria, a diferencia de la historia, no lo aborda todo, sino que selecciona una serie de acontecimientos y les da un nombre arbitrario.

Lo anterior permite dar cuenta a las investigadoras del relato identitario de este grupo. Al mencionar a los gobiernos, a las familias empleadoras o al resto de la sociedad como el otro, ellas dan cuenta de lo que conciben como *su* grupo,

sus luchas y *sus* objetivos. Esto último es fundamental para el relato de memoria pues lo que se busca es que las generaciones venideras reconozcan el legado que estas mujeres están dejando.

Metodología

Este proyecto investigativo se abordará desde el paradigma Interpretativo-Comprensivo, el cual busca comprender la acción humana y su interrelación con el medio social. El interés es de carácter práctico y se centra en la interrelación de los sujetos; busca clarificar el compromiso social y político en la construcción de los mismos. Así la investigación se abordará desde el enfoque cualitativo desde el cual no es posible analizar una situación social sin aceptar que está anclada en el significado que le dan quienes la viven. Se entenderá la realidad en construcción de los sujetos, pues estos son capaces de transformarla o modificarla dándole cierto significado a eso que los rodea.

Con el fin de establecer una ruta que guíe los objetivos a los que apuntó la investigación, se presenta el siguiente diseño metodológico y para éste las técnicas e instrumentos implementados en el momento del registro, organización y análisis de la información recolectada.

Revisión Documental

Para iniciar con la investigación, se realizó una extensa revisión bibliográfica la cual incluyó: clasificación de prensa, construcción del estado del arte, revisión legislativa, revisión a las actas pertenecientes al archivo de Utrasd y planes de desarrollo de la ciudad de Medellín desde el año 2013 hasta la fecha, redes sociales tales como Facebook y páginas web como *Hablemos de empleadas domésticas*, *ENS*, *Fundación Bien Humano*, *OIT* entre otras.

Para esta técnica se utilizaron instrumentos como la agenda para tomar datos importantes como fechas, nombres, así mismo la cámara fotográfica, la cual

permitiría si era necesario capturar páginas completas de estos documentos con el fin de nutrir lo rastreado.

Los documentos “son registros de hechos o rastros de ‘algo’ que ha pasado, de ahí que como ‘testimonios’ que proporcionan información, datos o cifras, constituyen un tipo de material muy útil para la investigación social”, necesariamente deben estar plasmados sobre un soporte (papel, electrónico, magnético, etc.), cualquiera que éste sea. (Ander-Egg, 1993)

Historia Oral

Luego de realizar un amplio acercamiento a la conformación del sindicato Utrasd y el reconocimiento al espacio de reunión, se toma como técnica de investigación de gran prevalencia la *Historia oral* desde la autora María Eumelia Galeano la cual es clasificada por ella como una estrategia de investigación social contemporánea utilizada especialmente para la comprensión de procesos y situaciones sociales a partir de la creación de fuentes testimoniales.

Esta técnica fue implementada a tres mujeres del sindicato Utrasd de la junta directiva, la Secretaria de Presidencia, Vicepresidenta y Tesorera, en diferentes momentos. El desarrollo de esta técnica permitió a las investigadoras tener conocimiento de las experiencias de las trabajadoras domésticas desde lo que la autora llama un *corpus de información* acerca de los sujetos que vivieron un hecho, situación o contexto en particular, es decir, con la implementación de esta técnica, las investigadoras se permitieron comprender lo narrado desde el discurso de sus protagonistas.

Para la elaboración y desarrollo de la *historia oral* fueron tomados en cuenta los factores tiempo, espacio y disponibilidad de las integrantes de Utrasd, como una preparación en cuanto a agendamientos de citas, temas por indagar. El registro escrito y en audio de la información recolectada, se precisaron tener instrumentos como guía de entrevista, grabadora de voz, agenda de notas y cámara fotográfica si aplicaba. (Ver anexo 1)

En relación a la técnica anterior, se decidió implementar tres entrevistas semiestructuradas, dos de ellas a empleadores de trabajadoras domésticas Afro del sector del Poblado de la ciudad de Medellín y otra a una directiva de la ENS, la cual participó en la investigación inicial realizada a trabajadoras domésticas.

La entrevista es un instrumento técnico que tiene gran sintonía epistemológica con la investigación cualitativa y también con su teoría metodológica (Martínez, 2006). En su concepción más básica, en esencia, según Patricia Matus (2008), la entrevista es una conversación entre dos o más personas, éstas dialogan siguiendo ciertos esquemas o pautas de un problema determinado, dirigido a un propósito profesional.

La entrevista semi-estructurada se planteó con el fin de conocer de primera mano hechos, situaciones, concepciones y coyunturas importantes para el desarrollo de la investigación, además de dar pie a que el entrevistado aludiera a otros temas de interés.

Para esta técnica se utilizaron instrumentos como los formatos de las entrevistas (ver anexo 2 y 3), las cuales sirvieron de apoyo para guiar la conversación, agenda para tomar nota y grabadora de voz para tener registro completo de dichas conversaciones.

Observación participante

Esta técnica de recolección de información fue implementada en el Museo de Antioquia con 16 mujeres trabajadoras domésticas de Utrasd aproximadamente y como su nombre lo menciona, con el fin de observar al mismo tiempo que se participa en las actividades del grupo investigado, en esta ocasión la actividad fue llevada a cabo por la Secretaría de la Mujer de la Alcaldía de Medellín y Universidades como Eafit. En la actividad, las mujeres dieron sus testimonios acerca del sector económico que representaban, sus actividades diarias y/o relacionadas con el ámbito doméstico, hablaron también sobre sus aspiraciones,

sus apreciaciones frente a la discriminación laboral y la conformación del sindicato.

De allí se recolectó la información por medio de formatos como el diario de campo, registro fotográfico y sin duda la misma experiencia de las investigadoras.

Para llevar a cabo la observación participante se tuvo en cuenta con antelación, qué observar, cómo registrarlo, qué tanto se participaba y cómo iba a ser la inserción en la actividad. Así mismo se tuvo en cuenta opiniones de autores como Taylor quien dice que prestarle atención a todo lo que se ve, se oye, y se siente mientras se está en campo es de vital importancia (ver anexo 4).

Grupo Focal

Para efectos de la investigación se decidió implementar una dinámica grupal con la mayor cantidad de trabajadoras domésticas sindicalizadas, se contó con la participación de 12 mujeres pertenecientes a Utrasd, entre afiliadas y la mesa directiva.

El grupo focal permitió a las investigadoras tener un mayor contexto del que se extrae de los instrumentos individuales y sirve como un espacio en el que se aclaren las dudas que hayan quedado de las entrevistas o del rastreo bibliográfico.

“Los datos relacionados con las percepciones y opiniones se enriquecen por medio de la interacción del grupo, debido a que la participación individual se puede mejorar en el escenario grupal [...] es el uso de una sesión de grupo semiestructurada, moderada por un líder grupal, sostenida en un ambiente informal, con el propósito de recolectar información sobre un tópico designado”.
(Morse, 2003)

En ésta técnica se pone en primer plano, el *por qué*. Ya que se tiene un uso del tiempo y el espacio que propicia que los participantes expliquen sus posturas y debatan con sus compañeros.

Para la elaboración del grupo focal es necesaria una planeación que sea clara en los tiempos, temas y dinámica a desarrollar para que nada quede por fuera ni se presente la censura.

- Convocatoria y población: Las trabajadoras domésticas fueron convocadas por medio del voz a voz, en ese momento se contaba con el contacto de la secretaria de Presidencia, la cual a su vez contactaba a quienes por voluntad propia accedían a participar y a brindar información para enriquecer la presente investigación.
- Ubicación espacio-temporal: el grupo focal se realizó en un espacio otorgado por la Escuela Nacional Sindical de la ciudad de Medellín, el tiempo estipulado para esta actividad fue de 40 a 60 minutos.
- Temas indagados: Sindicalismo, Bienestar laboral, condiciones laborales favorables o desfavorables, relaciones laborales, percepciones frente al ejercicio del sindicato Utrasd, apreciación frente a la discriminación.
- Registro: las discusiones que se generaron fueron objeto de registro escrito y sonoro, actividades indispensables para la recolección, organización y generación del análisis de la información.
- Análisis de la información: a partir de las transcripciones y el registro escrito se realizará la actividad de sistematización de la información.

Para esta técnica, se utilizó: guía, agenda para tomar nota, cámara fotográfica, grabadora de voz, lapiceros e imágenes con dibujos ilustrativos al tema de discriminación.

Consideraciones Éticas

Para la presente investigación, la ética será entendida según Galeano (2002) como el saber que reflexiona sobre las acciones e interacciones reguladoras de los comportamientos sociales y del ejercicio de la voluntad individual, permite la comprensión de sistemas de valores diferentes a los legalmente establecidos y constituye un referente a través del cual se establece un reordenamiento de las relaciones sociales.

Además de lo anterior, se presenta a continuación una serie de consideraciones éticas que fueron tomadas en cuenta a la hora de realizar el proceso de investigación:

- Consentimiento informado: El consentimiento informado en la realización de la presente investigación se hizo de manera verbal, al momento de presentar el objetivo general a la mesa directiva del Sindicato. Además, se asumió el respeto por proteger la identidad e integridad de las participantes.
- Anonimato o cambio de nombre: Todos y cada uno de los participantes que soliciten permanecer en el anonimato o la utilización de seudónimos para otorgar su información, contarán con esta garantía.
- Confidencialidad: Para la presente investigación el término de confidencialidad hace alusión al respeto por la información obtenida de las participantes y a la aclaración de ser sólo para fines académicos.
- Proporción riesgo-beneficio: La investigación con sujetos implica riesgos y beneficios, lo que hace que el sujeto decida si hacer parte o no de la investigación, para ello se propende con esta investigación reducir al máximo los riesgos y maximizar los beneficios para que los sujetos implicados tengan la certeza del buen manejo de la información.
- Socialización de la investigación: En cuanto a la presentación final del proyecto investigativo se tomó en cuenta la devolución del informe final en físico y digital al sindicato Utrasd, además de ser invitadas especiales al evento de socialización con el área académica.

La ética, basada en el principio de la vulnerabilidad humana entendida esta última como la integridad física y proceso de identidad cultural por medio de las relaciones afectivas, constituye parte fundamental de la ética, ya que supone la responsabilidad necesaria de asumir las reacciones que la acción investigativa puede generar y los efectos que puede causar las decisiones de los sujetos y de esta manera puedan poner en riesgo a las personas o grupos sociales (Galeano, 2002).

Memoria Metodológica

Desde el inicio, el carácter de esta investigación fue de gran interés por parte de las investigadoras, quienes de manera personal habían estado en cercanía con la falta de garantías laborales o de abusos por parte de este sector. El tema de la institucionalidad, el desconocimiento de la normatividad laboral y las discusiones de los sindicatos por la implementación de mecanismos legales por parte del gobierno para la construcción de mejores oportunidades laborales, siempre fue un tema de gran significado para estas.

Fue así como se decidió que el sindicato, sería el punto de partida para iniciar todo un proceso investigativo, gracias a la orientación recibida por parte de los asesores quienes trazaron la ruta mediante un enlace directo con funcionarios de la Escuela Nacional Sindical, y de este modo llegar a este proceso organizativo que vienen adelantando desde hace unos años las mujeres de Utrasd, el cual generó gran interés y admiración en las investigadoras.

Para el diseño metodológico se habían planteado cuatro entrevistas a profundidad, entre ellas una a la Presidenta de la organización, María Roa, la cual no se pudo llevar a cabo porque ella misma manifestó tener dificultad para ajustar su agenda con la de las investigadoras. Tal imposibilidad se debió a que en el mes de octubre de 2016 el sindicato tenía varias actividades como, por ejemplo, viajes a las subdirectivas de otras regiones en las cuales debía estar.

Sin embargo, se contó con toda la disposición de la Secretaria, Tesorera y Vicepresidenta para la realización de las entrevistas, a pesar de algunas diferencias en los tiempos de las investigadoras y de ellas como miembros de la junta directiva.

Por otro lado, el grupo focal se había propuesto para que tuviera una mayor duración, pero esto no fue posible ya que se tenían inconvenientes para reunir a una cantidad significativa de mujeres afiliadas al sindicato, pues por sus horarios de trabajo (algunas son trabajadoras internas) no se pudo citar en el día y la hora que se tenía planeado. En lugar de eso, lo que se hizo fue aprovechar el evento que se realizó en el Museo de Antioquia con la Secretaría de la Mujer de Medellín,

acerca de independencia económica, lugar al que fueron invitadas las investigadoras y se logró aplicar la técnica de observación participante.

Luego de esto, se contó con un tiempo para el grupo focal, no muy largo pero suficiente para que se construyera información valiosa para la investigación a través de una participación activa por parte de estas mujeres. A la par con las entrevistas a profundidad y demás técnicas implementadas con el sindicato, se realizaron entrevistas semiestructuradas a empleadores del barrio el Poblado, estrato seis, los cuales contaban en sus hogares con trabajadoras domésticas afrocolombianas y quienes fueron determinantes para analizar varios puntos de vista de las partes involucradas. La disponibilidad e interés por parte de los empleadores para la investigación fue total y contribuyeron de manera amable a la realización de la técnica.

Por otro lado, el seguimiento al sindicato Utrasd se hizo de manera personal y por medio de las redes sociales, todo aquello que tuviera lugar en el sindicato fue de gran interés por parte de las investigadoras, el estar enteradas de sus intervenciones, alianzas y eventos fue fundamental para el desarrollo óptimo de la investigación.

Desarrollo de los Capítulos

En el primer capítulo llamado *Utrasd y su inicio: Situación Laboral de las Mujeres Trabajadoras Domésticas Afrocolombianas*, se encuentra en primer lugar una crónica acerca de la vida de una de las mujeres afro quien es hoy la secretaria del sindicato. Relato que da paso para que las investigadoras cuenten cómo se crea la organización, a partir del estudio realizado por la ENS para el año 2013 *Barriendo Invisibilidades*.

El estudio se acompaña con varios testimonios de algunas de ellas y una funcionaria de la Escuela Nacional Sindical. Durante este capítulo se desarrolla el concepto de Trabajo decente emitido por la OIT y el concepto interseccionalidad, los cuales permitirán entender algunos elementos tales como las pocas o nulas

garantías en el tema de condiciones laborales, el desconocimiento de los derechos laborales como determinantes a la hora de exigir su cumplimiento y el diario vivir de las mujeres trabajadoras domésticas.

Para el segundo capítulo: *Experiencia de Movilización Sindical de Utrasd* se retoman todos los logros que como sindicato en estos años de conformación se han alcanzado, así como lo que ha significado la movilización para estas mujeres. Se analiza, además, el cubrimiento y la sensación mediática que para ese momento tuvo Utrasd. Así mismo, en este capítulo se abordará el concepto de libertad sindical, el cual proporciona herramientas para la comprensión de lo que la organización sindical puede lograr y las dificultades a las que se puede ver sometida.

Por último, el tercer capítulo *Prácticas de resistencia y conquistas de las mujeres del sindicato Utrasd*, revela desde el concepto de resistencia que propone Scott (2000) las relaciones de poder en las que se ven envueltas las trabajadoras domésticas en su cotidianidad, la importancia de la ruptura entre el discurso público y el discurso oculto de los subordinados que en relación al sindicato Utrasd se traduce como menciona el autor, en un acto de libertad.

Capítulo I

Utrasd y su Inicio: Situación Laboral de las Mujeres Trabajadoras Domésticas Afrocolombianas

“Yo quería ser maestra, y me vine detrás de eso”¹

“A los 16 años a mí me trajeron con la bendita promesa de estudiar y que me iban a dar todo, todo Usted sabe qué era todo: educación, vestido, alimentación, A mi mamá no le dijeron que me iban a traer de sirvienta” (Claribed Palacios, entrevista personal, septiembre 2016)

De Nuquí, un municipio pequeño, habitado aproximadamente por 8.000 personas, ubicado en el departamento del Chocó, conocido por su riqueza natural, la calidez de su gente y su gastronomía, pero también por su pobreza, falta de acceso a servicios básicos y el difícil acceso a la educación, es Clari Palacios. Siendo apenas una niña, Clari imaginó que vendría a la ciudad a estudiar para cumplir su sueño de ser maestra ya que su madre decidió por encima de la voluntad de su hija y de las becas que ella misma había conseguido en el colegio del pueblo, que no le iba a dar estudio a nadie más.

Su sueño empezó a hacerse realidad cuando le prometieron que, a cambio de la oportunidad de estudiar en Medellín, solo tendría que acompañar a una señora de edad en su casa. Pero se chocó con una realidad que opacaría sus aspiraciones. Desde su llegada comenzó a ver que no estaba en buenas manos como lo pensó su madre al entregarla a una familia acomodada del interior del país, pues tuvo que experimentar la zozobra de esperar sin que llegara nadie por ella, en la terminal de transportes de una ciudad en la que no conocía a nadie. Se “salvó” gracias a su simpatía y a que desde pequeña ha sido muy conversadora, pues un

¹Esta crónica es un fragmento del relato de vida de Claribed Palacios, una de las fuentes de esta investigación. Cuenta sólo una parte de su experiencia como empleada doméstica en la ciudad de Medellín al llegar por primera vez en su adolescencia

pasajero que viajó con ella le regaló una moneda para llamar a las personas que la iban a recibir.

Al llegar a su nuevo “hogar”, recuerda que cenó como una “persona decente”. Recuerda también que le indicaron que su cuarto era el que quedaba al lado de la cocina por supuesto, y que la señora le dijo: “mañana se levanta a las 5 am”. Desde ese momento Clari supo que no había llegado a estudiar a la ciudad. Al cabo de unos días, sus manos estaban peladas porque no se le permitía usar la lavadora, pues la señora de la casa exigía lavar todo a mano.

Cuando estaba la hija podía por lo menos ver televisión, pero cuando esta salía a trabajar, Clari era tratada, según sus palabras, como un “animal”. Y hasta peor, la mascota de la casa desayunaba huevo con salchichas, Clari, chocolate con arepa nada más. En el almuerzo, solo se le permitía comer la mitad de los alimentos que lo componían, debía soportar comentarios racistas como que los negros tenían la nariz ancha y la boca grande, que las negras eran fuertes y por eso, tenía que voltear las arepas calientes con la mano. Pero no bastaba con que hiciera los oficios de su casa, la “señora mala”, como la apoda Clari, la prestaba a unos familiares para que trabajara también allá, sin un solo peso como remuneración o algún “trapito” en agradecimiento.

Clari asegura algo decepcionada que el ser humano a veces es bueno, pero que son las circunstancias las que lo “hacen tomar actitudes negativas”, pues no cree que una niña de 16 años deba tener pensamientos negativos hacia otra persona: “si me coge, la tiro” pensaba mientras miraba fijo a la señora quien no paraba con sus comentarios de mal gusto.

En una ocasión Clari no soportó más el nudo en la garganta que se le formaba con cada insulto. Ocurrió la vez que la reprendieron por enjuagar las sábanas. “¡No gaste tanta agua!”, gritó la señora. Clari le contestó indignada: “¡En mi casa somos pobres, pero la ropa se lava bien!”. Aquel fue el comienzo de una acalorada discusión en la que Clari decidió contarle todo a la hija de su patrona cuando llegara de trabajar. Pensó en exigirle que la devolviera con su madre, pues aquel

“trueque” había sido un engaño. La joven sorprendida por los tratos que su madre le propició a Clari durante aquellos tres meses, resolvió llevarla a la terminal de transporte para “despacharla” a su pueblo.

Antes de partir, el niño de la casa, quien en días anteriores le rogaba que no se fuera, le dijo con tristeza: “Clari, bueno, usted se va y cuando ya no estemos viviendo con mi abuelita nosotros la llamamos y usted vuelve y se viene”.

Así fue como Clari regresó a casa de su madre después de una primera experiencia amarga en la Medellín de 1995. Luego volvería a la ciudad como parte de los 7054 afrocolombianos desplazados por el conflicto armado colombiano. “Nunca fui al colegio, eso me tocó vivir, pero eso me sirve para hacerle campaña a mi pueblo a las mujeres, que no den sus hijas a las familias de la ciudad que les prometen estudio.” (Claribed Palacios, entrevista personal, septiembre 2016)

La ciudad de Medellín ha sido una gran receptora de diferentes poblaciones que migran, ya sea por causa de la violencia, la pobreza, falta de oportunidades en sus lugares de origen, o simplemente porque aspiran a un futuro mejor en la ciudad. Poblaciones negras como las del Pacífico Colombiano, han encontrado en Medellín un lugar para rehacer sus vidas y desempeñarse en diferentes ámbitos de la sociedad. Las mujeres afrodescendientes, al llegar con una baja escolaridad, siendo en muchas ocasiones madres cabeza de familia, encontrando que las oportunidades laborales son proporcionales a su nivel de educación y al no alcanzar otras opciones; tienden a ubicarse en el sector del trabajo doméstico. Ese es un sector que no requiere de alguna preparación y que por varios años ha estado marcado por condiciones particulares en comparación a otros empleos.

1. Levantarse a las cinco.
2. Preparar el desayuno.
3. “Despachar” a los niños.
4. Arreglar los cuartos.
5. Recoger la ropa sucia (separar lo que se lava a mano).
6. Lavar y planchar.
7. “Montar” almuerzo.
8. Barrer, trapear y arreglar la sala.
9. Almorzar en la cocina.
10. Recibir a los niños y atenderlos en la tarde.
11. Dejar la cocina organizada.
12. Sacar al perro.
13. Recibir a los señores que llegan del trabajo.
14. Llamar a mi casa para saber cómo están mis hijos.
15. Comer y dormir.

La rutina se repite desde el lunes hasta el sábado al mediodía, cuando las empleadas domésticas del Valle de Aburrá, la mayoría negras, cuelgan el uniforme y salen de las casas de sus patrones para descansar. (Nota del 17 mayo 2014 - 11:38 AM. Angélica María Cuevas, El Espectador)

Esta maratónica jornada, por lo general se repite todos los días entre aproximadamente las 4 de la mañana y las 11 de la noche, dejando poco tiempo para el descanso y privando de toda libertad a las empleadas del servicio doméstico, algunas de ellas aseguran que ni acceso al televisor ni a la radio tienen, tampoco a bañarse con agua tibia y en muchas ocasiones no pueden comer lo mismo que comen sus patrones, separan vasos y platos a raíz de la fuerte discriminación que todavía existe en algunos sectores de la sociedad

“aunque suene feo decirlo, el antioqueño es regionalista, muy regionalista, y usted va y lleva una hoja de vida como mujer y como negra y ahí usted van 2 o 3, 4 negras y hay otras 4 mestizas para 4 puestos sin importar su currículo, su nivel de educación, sin importar su experiencia se quedan las 4 mestizas con el puesto y averígüelo y verá” (Claribed Palacios, entrevista personal, septiembre 2016))

Ser negro o negra en esta ciudad al parecer sigue considerándose como una condena, sobre todo para la trabajadora doméstica quien es considerada fuerte, que cocina rico, que es muy cariñosa con los niños entre otras “cualidades” que exaltan los demás. Particularmente personas adineradas quienes sin ningún escrúpulo las minimizan e invisibilizan en los rincones de sus hogares, todo esto por un salario muy bajo, sin reconocimiento de horas extras ni festivos y sin garantías, un ejemplo claro es que el 87.5 % de los contratos, para el año 2013 se realizaban de manera verbal y por eso las mismas empleadas creían que no tenían derecho a reclamar prestaciones sociales, condición que aprovechaban sus empleadores para pasar por alto sus obligaciones con ellas.

"Según datos de la OIT, de los 11 millones de mujeres que en América Latina trabajan en el servicio doméstico, la gran mayoría son indígenas y

afrodescendientes. Muchas de ellas trabajan jornadas extendidas y con salarios inferiores a los establecidos legalmente" (OIT, 2009b, p 45)

El racismo y el sexismo, como lo señala Mara Viveros (2010), tienden a naturalizar la desigualdad social y la diferencian de tres formas. Una es la naturaleza como excusa para reproducir relaciones desiguales de poder. La segunda es lo corporal, anclado a la realidad social de las culturas, y la tercera, es que el racismo, como el sexismo, representan a los otros como grupos sumisos por naturaleza.

En Colombia, y especialmente Medellín, las mujeres evidencian un alto factor de discriminación en el ámbito laboral debido a una desigualdad de género latente. Aquello se puede advertir en cosas como la informalidad de sus actividades, en la diferencia salarial frente a los hombres y en esta misma línea, el servicio doméstico ha sido considerado como un espacio en el que las mujeres se desenvuelven naturalmente. La cultura principalmente machista, ha impuesto este rol estrictamente a la mujer. El concepto de ama de casa es relativamente nuevo, puesto que, en épocas anteriores, el trabajo doméstico era muy diferente a como hoy se le conoce (Davis, 2004); sin embargo, existen hombres dedicados al cuidado y a los quehaceres del hogar, pero por tratarse de ellos, se establece como una ayuda, más no como una labor.

Aunque el tema de género y las luchas de sectores feministas se haya venido posicionando a través de los años, los estudios rigurosos que existen con relación a las mujeres y su discriminación en el ámbito laboral sigue siendo uno de los desafíos de la era actual, pues en el marco de lo social las mujeres se siguen considerando como cuidadoras y en un rol de lo netamente reproductivo, aún más si se trata de la población afrodescendiente.

Así lo ratifican los desarrollos sobre las teorías de la interseccionalidad de género, raza y clase, promovidos por corrientes feministas como el Black Feminism, el feminismo tercermundista y poscolonial, los cuales polemizaron la idea de la división sexual en el mundo del trabajo, presentando la existencia de relaciones de

explotación entre mujeres y la naturalización de la servidumbre de mujeres marcadas étnica o racialmente. (Arango, 2011, p 30).

Para comprender de qué se trata la interseccionalidad, es necesario retomar a Kimberlé Crenshaw cuando en la Conferencia Mundial contra el Racismo realizada en Sudáfrica en 2001, introduce este concepto explicando que había categorías como la raza y el género que interseccionaban e influían en la vida de las personas.

Para ella, el racismo no tenía los mismos efectos sobre los hombres negros que sobre las mujeres negras y tampoco éstas, vivían las consecuencias del sexismo de igual forma que las mujeres blancas. Partía de una estructura primaria donde interseccionaban a parte de la raza y el género, la clase social, a la que se añadían otras desigualdades como la condición de mujeres inmigrantes. (Expósito, 2012)

Para Crenshaw (2012) no se trata de una acumulación de desigualdades, sino que cada una de éstas interactúan de forma diferente en cada situación personal y grupo social, lo que revela estructuras de poder existentes en el seno de la sociedad. El término de interseccionalidad ha sido formulado desde el feminismo como respuesta a un feminismo occidental exclusivo que no consideraba a las mujeres de otras razas y clases sociales.

En esta misma línea, se da un debate con frecuencia entre el feminismo negro y el feminismo occidental (blanco), donde este último no sólo es producto de unas mujeres blancas pertenecientes a las élites de Norteamérica y Europa sino a la distancia que existe entre las identidades de las diversas mujeres lo cual desencadena un racismo en su interior y el desconocimiento de la relación entre las categorías étnico-raciales. (Álvarez, 2015)

Para ampliar la importancia de esta discusión, se ha llegado afirmar que el movimiento feminista ha recibido fuertes cuestionamientos por producir entre las mismas mujeres discriminaciones y estratificaciones sin abordar las luchas de quienes han permanecido dominadas. (Álvarez, 2015)

Así pues, se encuentra una estrecha relación con lo que han padecido las mujeres negras del sindicato Utrasd quienes en su mayoría han dejado de lado sus hijos por criar a los hijos de mujeres blancas y donde durante años no se habían sentido identificadas con ningún movimiento por el mito de la superioridad blanca como lo llama LeilaGonzález (1988).

Por otro lado, para la socióloga Luz Gabriela Arango, existe una clara segmentación de género, lo cual al sector femenino le corresponde el trabajo de las tareas domésticas y familiares. Dicha segregación causa entonces en el mercado laboral una división que distingue entre la producción y la reproducción, trabajo productivo y servicio doméstico, además, da paso para que el concepto del trabajo del cuidado complejice más esta temática ya que da cuenta de sus dimensiones emocionales, morales y simbólicas.

"En el siglo XIX, cuando la economía política convirtió el trabajo doméstico propio del sexo femenino por prescripción de la naturaleza, excluyendo de la economía y de las estadísticas nacionales, las múltiples actividades de las mujeres en el hogar para garantizar la reproducción biológica, cotidiana y social de la fuerza de trabajo, fueron consideradas exteriores de la economía". (Arango, 2004, p 5)

Estos tres aspectos según Arango recibieron un impulso gracias a investigaciones de Arlie Russell, las cuales evidenciaron la presencia de un trabajo emocional por fuera del ámbito doméstico, en empleos altamente femeninos. Reflejo de esto, es la tendencia de algunos empleadores a involucrar sentimentalmente a sus trabajadoras domésticas, diciéndoles que son de la familia o haciéndoles "favores" personales, para así poder pasar por alto muchas de sus obligaciones:

"me invitaron una vez a un conversatorio con asesoría jurídica en el barrio donde yo estaba, y yo levanté la mano y puse pues mi caso, y ese abogado mejor dicho él se lamía, él me dijo ¡yo te represento y esto malo, malo son 10 millones!, y no, yo no hice el pleito por agradecimiento porque yo sentía cariño y que les debía porque me prestaron para mi techo. (Claribed Palacios, entrevista personal, septiembre 2016)

Se les niegan derechos como los descansos, días de duelos, permisos para reuniones en los colegios, o calamidades domésticas que se presentan en sus familias, las cuales normalmente habitan barrios ubicados en la periferia de la ciudad y quedan lejos de sus lugares de trabajo. En palabras de María Roa, ex-empleada de servicio doméstico, ellas dejan de cuidar sus propios hijos para cuidar hijos ajenos.

"Éste trabajo sigue materializando injusticias sociales históricas. Es un sector de mano de obra asalariada barata e incluso no pagada, marcado por una cultura que desvaloriza el trabajo de cuidado y establece relaciones discriminatorias hacia las personas que realizan estas labores, cuyos efectos son bajos salarios y vulneración de derechos". (CUT. Departamento de la Mujer, 2013)

Como lo afirma Betty Lozano (2008) citando a Young, la explotación, está definida como una relación estructural entre los grupos sociales en la cual unas personas se apropian del trabajo de otras. No se trata únicamente de la diferencia de clases; "es un proceso sistemático en el cual las energías de las personas desposeídas se dedican por completo a mantener el poder, categoría y riqueza de las personas poseedoras" Esto se evidencia en el trabajo doméstico de las mujeres negras en los hogares de otras mujeres: el desarrollo personal, la realización y el ejercicio de la autonomía de las mujeres blancas es posible porque las mujeres negras y otras mujeres pobres, trabajan para ellas. Esto que hacen las mujeres negras para las mujeres blancas, es también lo hacen en sus propios hogares; y ahí los beneficiarios de su trabajo son los hombres. Aquí se hace evidente una doble explotación de la mujer negra.

Para el año 2012, La corporación Afrocolombiana de Desarrollo Social y Cultural Carabantú y la Escuela Nacional Sindical, en el marco del convenio "Acciones estratégicas en investigación para la inclusión y fortalecimiento de la población afrodescendiente en Colombia", con el apoyo del Centro de Solidaridad de la AFL-

CIO², realizan una investigación con el fin de visualizar las condiciones laborales y la discriminación racial a las que eran sometidas las trabajadoras domésticas afro, con el fin de reivindicar sus derechos en este ámbito. Dicha investigación, la cual contó con la participación de 120 mujeres afrocolombianas habitantes de las diferentes comunas de la ciudad de Medellín, arrojó resultados que dieron cuenta de la desfavorable situación en que se encontraban estas mujeres. Se pudo revelar que la mayoría de mujeres eran madres cabeza de familia, toda vez que un 97,6% de ellas tenían por lo menos un hijo y un 52,2% eran mujeres trabajadoras solteras, separadas y viudas, quienes habían llegado a la ciudad por falta de oportunidades o desplazamiento forzado, arribando a los estratos socioeconómicos más bajos de la ciudad. En cuanto a la escolaridad, el 52,4%, solo contaban con básica primaria; el 26,2% media (grados 10° y 11°); y el 11,9%, tienen la básica secundaria, 12 hicieron los grados entre 6° y 9°. El 4,8% técnica o una tecnológica y el 4,8% ningún estudio y la mayoría no se encontraban estudiando.



Fotografía: archivo Utrasd

²Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (del inglés American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations) principal central obrera de los Estados Unidos y Canadá.

La modalidad de trabajo que más se utilizaba era la establecida por días, seguida por las internas y sus jornadas diarias excedían lo estipulado por la ley, se pasaban de las 10 horas, llegando a trabajar hasta 18 horas diarias. Todo lo anterior sin pago de horas extras y con un salario básico por debajo del mínimo legal vigente en el año 2012 (\$ 566.700 pesos). El asunto de la seguridad social no era alentador tampoco, pues la mayoría se encontraban por fuera del sistema de salud, un 54,8%, el 11,9% estaban en el régimen contributivo como beneficiarias, el 33,3%, afiliadas como cotizantes y un significativo porcentaje de ellas se encontraban afiliadas al régimen subsidiado SISBEN. En cuanto a riesgos, solo el 14,3% estaba afiliado; al sistema de pensiones solo el 21,4% y el 9,5% no sabía si lo estaba o no, siendo este último un asunto preocupante para las trabajadoras de servicio doméstico, ya que muchas entregan prácticamente su vida al trabajo y para su vejez no tienen ni un peso asegurado.

“Conozco el caso de una señora que trabajó 20 años para una familia, y en este momento se está muriendo y le toca pedir limosna para poder comer. Cuando le digo que hable con los patrones para que la apoyen en algo, ella se niega. A mí eso me parece una injusticia, matarse toda la vida para nada” (Flora Perea, entrevista personal, octubre 2016)

En cuanto a las experiencias de discriminación a las empleadas del servicio doméstico en Medellín, afirman en el 92,9% de los casos que existe discriminación racial en la ciudad en los espacios de trabajo, y el 71,4% dijo conocer experiencias de mujeres que han sido víctimas de discriminación racial, todo este diagnóstico además muestra el déficit que este trabajo representa en lo que a trabajo decente se refiere.

El concepto de trabajo decente, fue usado por primera vez en junio de 1999 por el director general de la OIT el Sr Juan Somavia. A partir de allí, ha sido considerado como un gran acierto en cuanto a su universalidad, como es el caso de Amartya Sen (2008) la cual dice que este concepto incluye los diferentes estilos de trabajadores, los diversos sectores económicos, las formas de remuneración entre otros asuntos que encierra lo laboral.

Por otro lado, según la argentina María Estela Lanari citada en *Trabajo Decente- Reflexiones Conceptuales*, señala que desde la parte semántica este concepto alude a la dignidad, satisfacción, calidad y cantidad en relación al trabajo, definición que se complementa con lo expuesto por Erminda Uriarte (2001) quien le atañe a este concepto características como la calidad, la buena remuneración y el reemplazo a la noción de lo productivo, aunque para ella el trabajo decente aun sea un concepto en construcción.

Para avances de esta investigación se tomará la definición según la OIT, la cual afirma que el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

Todos estos resultados reflejaron entonces varias necesidades, necesidades que ellas mismas iban identificando y así fueron reconociéndose como sujetos de derechos, pues al inicio de la investigación hubo varias trabas, ya que al momento de preguntar por el tema de la discriminación, por ejemplo, muchas no sabían que estaban pasando por esta situación, no sabían que podían aspirar a un trato mejor y a unas condiciones mínimas de trabajo. De ahí que cada una fue aprendiendo a través de los diferentes grupos de discusión en los barrios y ellas mismas solicitaron capacitación por parte de las entidades involucradas en la investigación. Se evidenció entonces la necesidad de que se diera una movilización, más allá de los colectivos de mujeres afro que ya existían como La Asociación de Mujeres Afrodescendientes de Medellín (AMAM), colectivos barriales en diferentes comunas, entre otros; puesto que la misma legislación laboral, contemplaba normas discriminatorias dando la espalda a las grandes inconsistencias y abusos que se presentaban en este sector laboral, a pesar de

que en el 2011 se ratificó el convenio 189 de la OIT³ en Colombia, el cual entraría en vigor para el segundo semestre del año 2013.

En medio del proceso de alguna forma los espacios de formación que se generaron en puntos claves en los barrios, sirvieron para que estas mujeres empezaran con un proceso como de cohesión de decir: bueno y si nos violan tanto los derechos laborales porque no nos unimos. Parte como de resultado de la investigación no estaba el que saliera un sindicato, sino solamente el diagnóstico de las condiciones de trabajo decente con la categoría de trabajo decente (Sandra Milena Muñoz, entrevista personal, noviembre 2016)

Con todas estas problemáticas visibles y comprobadas, se decidió entonces comenzar a reunir a mujeres trabajadoras domésticas afro, en cabeza de María Roa, quien desde hacía algunos meses venía conversando del asunto, con sus amigas en las típicas reuniones los fines de semana en el centro de Medellín. Allí hablaban acerca de los tratos que les daban sus empleadores, los salarios que les pagaban, horarios de trabajo, entre otros temas de los que tenían muchas dudas. Con la ayuda de la Escuela Nacional Sindical (ENS), comenzaron a realizar talleres, charlas y capacitaciones que contaron con el apoyo de organizaciones como Ruta Pacífica, Fundación Bien Humano y Carabantú, dirigidas a mujeres líderes de movimientos barriales y asociaciones afros.

Conocí yo a la ENS, en el barrio, aquí en la comuna 60 donde vivo, había una paisana que ya nosotras nos conocíamos en otro proceso que estuvimos organizadas, una asociación de mujeres afrodescendientes, pero nosotras allí no velábamos por los derechos laborales, no, allí era como lo de autonomía de cosas así que nosotras estuvimos en ese proceso. Entonces ella un viernes me dijo Flora por ahí me invitaron a una reunión si usted quiere vamos el domingo, y yo ah listo, vamos el domingo. (Flora Perea, entrevista personal, septiembre 2016)

³ La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo congregada en junio de 2011 adopta y promueve el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

Fue así como el 1 de marzo de 2013, se funda con 28 mujeres, el primer sindicato de trabajadoras domésticas con componente étnico: UTRASD Unión de Trabajadoras del Servicio Doméstico, sindicato que tiene como fin garantizar condiciones dignas para que las trabajadoras domésticas afro puedan llevar a cabo sus labores por fuera de la discriminación y la injusticia. A pesar del reto que presentaban las limitaciones de tiempo y espacio para reunirse, el sindicato se consolidó y a la fecha cuenta con más de 150 socias y un socio, así como con tres subdirectivas: Medellín, Cartagena y Apartadó. Su Junta directiva está conformada por 11 cargos: presidencia, vicepresidencia, tesorería, secretaria, fiscal, secretaria de educación, secretaria de comunicación, secretaria de finanzas, secretaria de bienestar social, secretaria de mujer y género y secretaria de organización. Toda esta junta conformada siempre por mujeres afro.

Su objetivo general es promover la organización, ofreciendo los servicios de formación, educación, capacitación, información, comunicación y asesoría en beneficio de las trabajadoras domésticas.

El sindicato se propuso 5 ejes de acción:

1. Incidir para que las trabajadoras domésticas tengan su prima de servicios. Este es un derecho del que, según la ley, gozan los trabajadores de unidades productivas que generen utilidad, y los hogares no lo son, por eso no se les reconoce la prima. Las domésticas por su parte alegan el principio de que a trabajo de igual valor salario de igual valor, y ellas se esfuerzan lo mismo, y hasta más, que un trabajador de cualquier empresa; y más cuando en otros países ya se han igualado derechos en todos los sentidos.
2. Normalizar la jornada laboral. Por ley la jornada máxima de una interna es 10 horas, la de una externa y por días es de 8 horas, pasarse de ese horario genera la obligación de pagar horas extras. Lo que se quiere es que todas por igual tengan jornadas de 8 horas, como cualquier trabajador, y pago de horas extras, nocturnas, dominicales y festivos.

3. Exigir una verdadera inspección laboral a hogares por parte del Ministerio de Trabajo.
4. Exigir el pago obligatorio de la seguridad social integral a las que trabajen por días en diferentes hogares. Los empleadores se deben unir para cotizar y cubrirle la seguridad social de sus empleadas.
5. El Estado deberá presentar informes periódicos a la OIT sobre el estado del Trabajo Decente en empleadas domésticas, en virtud del hecho de que Colombia ya ratificó el Convenio 189 de la OIT. Antes de su ratificación el Estado colombiano no tenía esta obligación, ahora sí. (Agencia de Información Laboral- ENS, 2013, *Empleadas del servicio doméstico de origen afro crean sindicato en Medellín*)

En su primer mes, el sindicato ya contaba con el respaldo del movimiento sindical y las organizaciones afro de la ciudad

Para Ramón Emilio Perea, director de Carabantú, ONG que defiende los derechos de las comunidades afrocolombianas, y que participó activamente para la organización de las domésticas en torno a UTRASD, este hecho es un hito, pues según sus conocimientos, “es el primer sindicato que se crea en el mundo para reivindicar derechos laborales de las trabajadoras domésticas con la particularidad étnica afro”. (Agencia de Información Laboral- ENS, 2013, *Empleadas del servicio doméstico de origen afro crean sindicato en Medellín*)

Como bien lo expresa la senadora del partido liberal, Cecilia López Montaña, el trabajo en Colombia ha sido considerado como un costo, más no como un derecho y es uno de los factores que ha generado que las condiciones laborales sean impropias en lo que es un Estado social de derecho, donde Colombia vergonzosamente se lleva el primer puesto de todo Latinoamérica en la peor manera de distribución del ingreso, donde la flexibilización del trabajo es uno de los componentes que permiten que hoy día el trabajo, tanto para las empleadas domésticas como para las mujeres en general no tengan las suficientes garantías y así repercuten en lo que ella llamaría la formalización del trabajo informal. En esta misma dirección y muy consecuente con lo expuesto por la senadora se

encuentran en los relatos de vida de las mujeres trabajadoras domésticas de Utrasd, el déficit en la calidad de las garantías laborales, pues el hecho de manifestar cualquier insatisfacción era motivo de despido, no obstante ellas buscan que su quehacer se convierta en un trabajo digno, decente, el cual contribuya a sus proyectos de vida y por ende a la economía, que durante años ha sido catalogada solo como trabajo reproductivo.

“Muchas mujeres han buscado construirse como sujetos asumiendo sus diferencias de clase, etnia, convicción política y origen geográfico cultural como factores para reivindicar derechos específicos.” (León, 1994, p 16)

Capítulo II

Experiencia de Movilización Sindical De Utrasd

Y nosotras mijas nos organizamos, [...] me acuerdo que María Roa me dijo: no Flora se vos la presidenta y yo le dije: no María no, usted, ese cargo de representante es para usted y ella me dijo bueno hágale pues, pero vos sos la vicepresidenta pa que trabajemos cogidas de la mano y así quedamos [...] ese día que nosotros nos organizamos había una señora Andrea Londoño, nos tomó fotos, las subió a redes sociales ¡y eso fue un boom le digo pues que hasta en Estados Unidos a nosotras nos vieron! (Flora Perea, entrevista personal, octubre,2016)

Asociación, negociación y huelga, son los pilares de la libertad sindical, según parámetros de la OIT, las mujeres de Utrasd tenían claro de antemano que la asociación era posible a pesar de las dificultades en materia de tiempo que representa el trabajo doméstico, sin embargo, la negociación con sus empleadores y la huelga, no era tan factible. Ellas mismas después de analizar el alcance que podían tener como organización sindical, comienzan a contemplar posibilidades, a preguntarse cómo y desde donde podrían entonces reivindicar su trabajo, luchar por sus derechos y reclamar su lugar de mujeres negras en una sociedad excluyente para ellas.

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)⁴

⁴ 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.

Según la Conferencia Internacional del Trabajo (2013), la misión fundamental y permanente del movimiento sindical es el progreso económico y social de los trabajadores en primer lugar, en segundo lugar, los sindicatos también tienen que jugar un papel importante en los esfuerzos hechos en cada país para favorecer el desarrollo económico y social y el progreso de la colectividad. Para estos fines es indispensable que cada país preserve la libertad y la independencia del movimiento sindical, con el fin de que este pueda satisfacer su misión económica y social, independientemente de los cambios políticos que puedan ocurrir y por último una de las condiciones de esta libertad y de esta independencia es que los sindicatos estén constituidos sin discriminación de raza, origen o afiliación política, y que se esfuercen en alcanzar sus objetivos sindicales, fundados en la solidaridad y en los intereses económicos y sociales de todos los trabajadores. Esta resolución se adopta en 1952.

Utrasd siendo un sindicato menor y con mucho por aprender, además con el enorme reto de surgir de un sector del trabajo considerado informal, emprende entonces las acciones que lo llevarían al reconocimiento y la lucha por los derechos de las trabajadoras domésticas, lo primero fue la incidencia en los medios de comunicación, en el mismo año de su consolidación, importantes medios locales y nacionales como El espectador, El Tiempo, Caracol, revista Semana, entre otros, ya habían publicado diferentes artículos acerca de la noticia de que un grupo de trabajadoras domésticas se había unido en Medellín para defender sus derechos.

El trabajo del sindicato UTRASD durante estos años ha sido arduo y muy gratificante. Fruto de esto, su Presidenta, María Roa Borja ha sido protagonista de noticias, columnas de opinión y reportajes de los medios de comunicación de Colombia, organizaciones que han apoyado abiertamente la causa de los derechos de las empleadas, favoreciendo la visibilización del tema. (ENS, 2013)

El tema del trabajo doméstico comienza a visibilizarse como nunca antes en los medios del país; titulares como: “*Surge primer sindicato de origen afro en Medellín*” (El Mundo,2013) “*La empleada doméstica que alecciona al país*” (El Tiempo, 2015) o “*Hay un millón de empleadas domésticas*”(Semana,2015), entre

muchos más, del 2013 en adelante, ocuparon páginas enteras en la prensa de un país que no estaba acostumbrado a tocar este tema en público.

En los últimos dos años se han publicado más noticias sobre nosotras que en los últimos diez años juntos”, mientras la ciudadanía, particularmente sus empleadores, “han empezado a hablar de nosotras ya no en términos de si somos queridas o no, sonrientes o bravas, buenas cocineras o si se nos quema un huevo, sino, de nuestros derechos y claro, de nuestros deberes” (Maria Roa, 2015, El Tiempo)



Fotografía: Facebook/ Hablemos de empedadas domésticas.

Por esos días, las fundadoras de Utrasd, eran las protagonistas de múltiples entrevistas, fotografías videos y crónicas acerca de su labor y las condiciones en las que la realizaban, convirtiéndose en el sindicato que de alguna forma logra conmover a la opinión pública no sólo por su trabajo mal remunerado, sino por la discriminación a la que han sido sometidas las mujeres afro en este sector, es una deuda histórica que pone a pensar a la sociedad, y a través de la identidad, se van uniendo más mujeres quienes sienten que por fin tienen “un doliente de su situación”.

Charles Taylor, autor del texto “El Multiculturalismo y la política del reconocimiento” habla de la importancia de cuestionarse sobre el desempeño de las instituciones por reconocer y respetar la identidad específica de los ciudadanos.

Así mismo, Taylor parte su explicación desde la premisa según la cual la identidad individual o grupal se forma por el reconocimiento que estos reciben y la ausencia justamente de ese reconocimiento puede ser perjudicial, desencadenar en violencia e injusticia que dañan el hombre o mujer implicada. De acuerdo a eso, ser una mujer negra en una sociedad blanca que les proyectó durante décadas una imagen deprimente de sí mismos, de inferioridad donde incluso algunos de ellos no han dejado de adoptar, se hace apremiante la exigencia de reconocimiento, pues como lo menciona Taylor, esta exigencia va en dos direcciones: una a la protección de los derechos básicos de los individuos y el otro al reconocimiento de las necesidades particulares de individuos y grupos específicos. *“No dar reconocimiento oprime”* (Taylor, 2009 p. 68)

Así pues, se encuentra que algunas políticas se basan en la idea de que los seres humanos son iguales ante la ley, pero no hay nada más contradictorio que esto puesto que las mujeres negras y aún más si son trabajadoras domésticas han tenido que luchar en posición de desventaja, donde la veracidad de dichas políticas ha quedado solo en el papel. El debate entonces que surge con la exigencia de reconocimiento es lograr por un lado que el Estado no se justifique en programas o proyectos de inclusión solo con mencionarlos, sino que la sociedad en general las reconozca. *“Las instituciones públicas no deben ni pueden negarse a responder a la exigencia de reconocimiento de los ciudadanos.”* (Taylor, 2009)

Para el segundo semestre del 2013 y gracias a la presión de Utrasd y otros sindicatos de trabajo doméstico en el país, entra en vigor el convenio 189 de la OIT⁵, convenio que estas mujeres toman como bandera. A partir entonces del aumento de empleadas domésticas afiliadas a salud, riesgos, cajas de compensación y pensiones sería más fácil comenzar a preguntarse acerca del acceso al trabajo decente para su gremio.

⁵ Ratificación del convenio 189, adoptado por Colombia. En: http://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_243855/lang--es/index.ht

Cuando su lucha gira en torno a divisiones profundas en el seno de la sociedad, cuando unen a la gente alrededor de símbolos de la herencia cultural y cuando son capaces de levantar o construir redes sociales compactas y estructuras de conexión, en estos casos, en concreto, en los movimientos sociales, la acción colectiva produce una interacción con sus oponentes. (Tarrow, 1998, p.45).

Este grupo de mujeres, como grupo social, no sólo se orientan a la economía o al Estado, buscan también reivindicar su raza, la construcción y el reconocimiento de su propia identidad apuntando directamente a la sociedad y su relación con esta, como lo afirma Young (1996), el concepto de grupo social se ha vuelto políticamente importante ya que los recientes movimientos sociales emancipatorios o de izquierdas se han movilizad o alrededor de la identidad grupal y no tanto exclusivamente en función de los intereses de clase o de los intereses económicos. En muchos casos esa movilización ha consistido en acoger y definir positivamente una identidad étnica o racial devaluada o desdeñada; un estatus social diferente basado en la edad, la sexualidad, la capacidad física o la división del trabajo se ha tomado como identidad grupal positiva para la movilización política. En este caso a las mujeres de Utrasd las une un sentido particular de la historia, su afinidad, su cultura y la etiqueta que otros ponen sobre ellas, así como su proximidad con la opresión, conforman básicamente su identidad grupal.

Algunas organizaciones políticas, sindicatos y grupos feministas disponen de instrumentos formales de representación para los grupos (por ejemplo, los/as negros, latinos/as, mujeres, gays y lesbianas, o las personas ancianas o discapacitadas), habida cuenta que sin ellos dichos grupos podrían quedar silenciados. Frecuentemente, dichas organizaciones tienen procedimientos para permitir que se escuche la voz de tales grupos en las discusiones organizativas, así como para permitir su presencia en los mecanismos decisionales; algunas organizaciones incluso exigen la representación de miembros de ciertos grupos específicos en los grupos dirigentes. (Young, 1996. p.14)

Dicha representación en Utrasd la personifica María Roa, presidenta del sindicato, quien luego de encabezar en su mayoría toda una campaña de visibilización en los medios, sin pensarlo, representó al gremio del trabajo doméstico en un

escenario totalmente ajeno a ellas: *“Doctora María Roa Borja, presidenta de la Unión de Trabajadoras del Servicio Doméstico”* este fue el encabezado de la carta que recibe en febrero de 2015 desde el David Rockefeller Center for Latin American Studies de la Universidad de Harvard, un año después de que Colombia firmara el convenio que impulsaba los derechos de las trabajadoras domésticas, fue invitada a la Tercera Conferencia de Colombia la cual ese año se titulaba *“Colombia: Construyendo Paz”* en Harvard y el Massachusetts Institute of Technology (MIT), para que participara en el panel *“Retos para la mujer trabajadora: hacia la construcción de una paz igualitaria”*.



María Roa en la Universidad de Harvard. Fotografía: Archivo Utrasd.

Así fue como María en abril de ese mismo año, pronunció un discurso de 20 minutos acerca de lo que significaba la lucha para las mujeres de color que desempeñaban el trabajo doméstico y de las discriminaciones y abusos que sufrían en materia laboral. Al finalizar, el auditorio con casi 200 asistentes como lo calculó ella misma, se levantó a aplaudir a esta valiente mujer. Más adelante, ese mismo año, María es condecorada como uno de los 20 líderes más importantes de Colombia por la Revista Semana y la Fundación Liderazgo y Democracia.



Reconocimiento los mejores líderes de Colombia por la revista Semana. Fotografía: Revista semana (2015)

El pensamiento y la actuación de las mujeres de hoy cuestiona muchas más cosas que el simple reparto de bienes, aún cuando el tema de la igualdad o de la lucha contra las desigualdades sigue revistiendo una importancia fundamental. Dicho de otro modo, no es en la condición de movimiento social sino más bien en la de agentes activas de la transformación del campo cultural donde radica la importancia de la función que hoy cumplen las mujeres. (Touraine, 2006, p. 126)

Así mismo, quedaría para la historia del sindicato Utrasd el 22 de julio de 2015 como un día lleno de expectativas ante lo que sería su llegada al Congreso de la República, 36 representantes del sindicato viajaron en bus la noche anterior desde la ciudad de Medellín, con la convicción de defender los derechos laborales de cientos de mujeres trabajadoras domésticas y específicamente reclamar su derecho a la prima de servicios.

En el salón Boyacá del Congreso de la República, en las horas de la mañana, se encontraban por primera vez , estas trabajadoras domésticas y el viceministro de Trabajo, Luis Ernesto Gómez para lo que sería la audiencia: *Prima para las empleadas del servicio doméstico*, en representación de Utrasd, se encontraban María Roa y Flora Inés Perea, Presidenta y Vicepresidenta respectivamente,

Ángela María Robledo y Angélica Lozano; representantes a la Cámara y entre el público representantes de la Fundación Bien Humano y la Escuela Nacional Sindical.



Trabajadoras Domésticas pertenecientes a UTRASD en el Congreso de la República de Colombia. Fotografía: Archivo de internet

Cumpliendo con la audiencia y después de oír varios sectores, el viceministro Gómez se comprometió a apoyar la ley de primas, dando un gran paso en materia de lo legislativo para que estas mujeres consiguieran su objetivo. Para ese entonces se dependía de la voluntad política para llegar al cumplimiento de este proceso, que se forjaba como uno de los hechos con más trascendencia y el cual marcaba un antes y después de esta organización y por ende de las trabajadoras domésticas colombianas. (Fundación Bien Humano, agosto 2015)

Es un logro grandísimo el hecho de que estas mujeres fueran al congreso de la república, 36 mujeres se sentaron allá, expusieron porque necesitábamos primas y lo hizo UTRASD [...] hay sindicatos de mucho tiempo que no logran una invitación al congreso de la república a hacerle lobby a una ley que para este caso era la ley de primas. Por primera vez las mujeres van a recibir prima en diciembre y eso de

alguna forma, para ser un sindicato tan pequeño es un logro gigante de una organización sindical.(Sandra Muñoz, entrevista personal, noviembre 2016)

El proyecto, se presentó como ponencia en agosto de 2015 para primer debate al Proyecto de ley No. 003 de 2015 Cámara, *“Por medio del cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para trabajadores domésticos”*⁶ para dicha ponencia, fueron designados H.R Oscar Hurtado, H.R Guillermina Bravo, H.R José Elver Hernández Casas y la H.R Ángela María Robledo Gómez.

En consecuencia, con lo anterior, el 7 de julio de 2016, el congreso de Colombia decreta la ley 1788 *“Por medio del cual se garantiza el acceso en condiciones de Universalidad al Derecho Prestacional de Pago de Prima de Servicios Para los Trabajadores y Trabajadoras Domésticos”*

Esta ley de prima consta de cinco artículos que reconocen “el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, e incluye una modificación al Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo así: “Artículo 306. 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.

Este logro, conocido e impulsado por primera vez en Colombia a través de un sindicato de empleadas domésticas, con poco tiempo de conformación, arrasó con un despliegue de comentarios a favor de lo sancionado por el presidente de la República Juan Manuel Santos. Por su parte la presidenta del sindicato de las trabajadoras domésticas, María Roa, se declaró complacida ya que por primera vez se les reconoce una prima a las trabajadoras del servicio doméstico.

⁶Ver ponencia completa del Proyecto de Ley sobre Prima para las Trabajadoras Domésticas. En: <http://www.angelarobledo.com/ponencia-del-proyecto-de-ley-sobre-prima-para-trabajadoras-domesticas/>

“Nosotras fuimos las impulsadoras de esta ley de prima, hicimos fuerza en el Congreso y todas las trabajadoras domésticas, los mayordomos, los jardineros y conductores, estamos muy contentos porque a partir del primero y hasta el 20 de diciembre, deben tener su prima salarial”, afirmó la dirigente sindical. (Caracol Radio, noviembre, 2016)

La ley de primas para las empleadas domésticas en Colombia como bien lo menciona la Fundación Bien Humano de la ciudad de Medellín, ha sido un conjunto de esfuerzos, donde diversos entes, organizaciones y representantes de varios sectores dedicaron un momento de sus vidas para cumplir con uno de los objetivos trazados por Utrasd y donde la colaboración de estos llevó a que se impulsará el convenio 189 de la OIT y así mismo la posibilidad de obtener la tan anhelada ley.

La prima de servicio para las empleadas de trabajo doméstico no solo se constituye en uno de los principales logros para el sindicato Utrasd sino también para la población colombiana que hace parte de este gremio de trabajadores, a ello se suma el gran cubrimiento que tuvo esta sentencia por parte de los medios de comunicación no solo a nivel local sino también nacional, muestra de esto fue el periódico La Opinión de Cúcuta, Norte de Santander donde una noticia importante del domingo 17 de julio de 2016 en la sección de economía titulaba “*ABC de la prima para empleadas del servicio doméstico*” en ésta se hacía énfasis en que la mayoría de trabajadoras domésticas de Colombia son mujeres negras, con una situación laboral precaria debido a prejuicios, racismo y discriminación, además sirvió para que se pensara en la situación de estas mujeres trabajadoras domésticas de la ciudad de Cúcuta donde según la oficina del Ministerio de Trabajo no se tenían cifras sobre la población de empleadas domésticas en la región; y donde se reciben más de 300 quejas o reclamos al mes de trabajadores de todas las áreas pero donde no se tiene especificado el sector.



María Roa Borja, Presidenta de Utrasd. Fotografía: Archivo de internet

El periódico el Mundo en su sección de política para el 17 de junio de 2016 titulaba “*Senado aprobó derecho a prima para empleadas domésticas*” donde se precisaba que todos los empleadores estaban obligados a pagar la prima de servicios a las trabajadoras, correspondiente a un mes de salario dividido en dos períodos: junio y diciembre por lo cual no se hicieron esperar las palabras de la líder sindical

María Roa: “Estamos muy felices, esta es una reivindicación de nuestros derechos, nosotras hacemos un trabajo muy importante, somos madres sustitutas, acompañamos la formación de la familia y pasamos nuestra vida junto a los hogares de nuestros jefes, es algo muy importante y espero recibir por primera vez mi prima este mes de diciembre”. (Periódico el Mundo, 2016)

Por otro lado, la ministra de Trabajo, Clara López Obregón, celebró que los trabajadores y trabajadoras dedicadas a tareas domésticas en el país, tengan derecho a prima de servicios.

“Esta es una excelente noticia y un gran avance gracias al Congreso de la República y la Corte Constitucional, puesto que la medida beneficiará a cerca de

730 mil trabajadores, según cálculos del Ministerio del Trabajo, y también porque estamos dando cumplimiento a lo consagrado en Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico, convenio ratificado por el Gobierno colombiano en 2012” (Periódico La Opinión, julio 2016)

El sindicato Utrasd a través de su movilización, enfrenta la influencia que ha ejercido la esfera política sobre el sector económico y laboral durante años, además de encarar las formas tradicionales de acción y las maneras pasivas de organizarse en un país como Colombia, pero el devenir de unas condiciones de trabajo que se degradan constantemente y el hacer parte de un grupo minoritario eran unas de las muchas razones que dio a luz el movimiento sindical de estas mujeres, ya la atención entonces se fijaba en cómo corregir el endurecimiento de las condiciones de trabajo actuales, qué hacer para que las fuerzas sindicales y además de mujeres negras tuvieran una visibilización significativa que les permitiera un accionar en un escenario casi vetado para ellas.

Justamente en acciones que llevaran la movilización sindical de Utrasd más allá se contó con el constante acompañamiento de instituciones como la ENS, Fundación Bien Humano, Carabantú, entre otras, las cuales incidieron para que estas mujeres logran incursionar en espacios totalmente ajenos a ellas, especialmente a la directiva del sindicato. Las dificultades que se presentaron en cuestión a la poca formación académica de sus integrantes y al desconocimiento en materia legislativa, llevó a que se implementaran de manera acertada a través de sus colaboradores toda una serie de estrategias discursivas y teóricas.

La puesta en escena para la exigencia de sus derechos se logró a través de darle a conocer a la opinión pública lo que ellas querían expresar, por medio de la descripción de hechos, acontecimientos y experiencias de años de ejercer la labor de trabajadoras domésticas, así mismo como la exposición del tema que les competía discutir con otros actores y por último basadas en argumentos sólidos demostrar y mencionar ejemplos particulares de lo que conlleva ser trabajadora doméstica en Colombia y específicamente en la ciudad de Medellín.

Otro actor de gran relevancia para el sindicato fue , el partido Alianza Verde, por medio del cual, Ángela María Robledo, psicóloga y política, y Angélica Lozano, abogada y activista, ambas Representantes a la Cámara presentaron el proyecto de ley hasta obtener su promulgación, estas mujeres quienes han sido controversiales en el país por sus claras denuncias de corrupción y por su trabajo contra la discriminación, la equidad de género, y la defensa de los derechos humanos, deciden unirse y ser parte del acompañamiento a Utrasd para que la situación laboral de las trabajadoras domésticas se presentara como un asunto serio, de grandes falencias y así mismo demostrar que el desarrollo conjunto de esta sanción da a las trabajadoras domésticas, a los hogares, el país, e incluso a los empleadores un grado de dignidad.

Continuando con la incidencia de Utrasd en asuntos de movilización, para el plebiscito por la paz, que se llevaría a cabo el 02 de octubre 2016 después de la negociación entre el Gobierno de Santos y la guerrilla de las Farc para poner fin a un conflicto de más de 52 años, las mujeres del sindicato le apostaron al Sí para aprobar los acuerdos pactados, desde meses anteriores, hicieron campañas para que Colombia no olvidara a los miles de víctimas que ha dejado esta guerra en el país; víctimas como ellas que en su gran mayoría son desplazadas y como algunos de sus familiares que murieron a causa de la misma. Para el 26 de septiembre, día histórico para Colombia, viajó a la ciudad de Cartagena una comisión del sindicato, entre ellas su secretaria Claribed Palacios, para asistir a lo que sería la firma de los acuerdos de paz, en este lugar no solo se daban cita los grandes mandatarios del gobierno sino las personas de a pie como Claribed para ratificar en nombre de sus compañeras que las excluidas, las vulneradas, las víctimas y sobre todo las mujeres luchadoras apoyaban rotundamente este acto conmemorativo.



Integrantes de Utrasd en movilización por el acuerdo de paz en Colombia. Fotografía: archivo personal Claribed Palacios.

Utrasd también está presente en lo que será el mecanismo para que los derechos de las y los trabajadores domésticos se cumplan, el 3 de noviembre de 2016, se conformó la mesa de seguimiento que tiene entre sus funciones velar por el pago de la prima para este sector, entre sus integrantes están representantes del ministerio del trabajo, centrales sindicales, asociaciones y gremios como también la fundación Bien Humano.

Finalizando el año 2016, el sindicato alcanza una más de tantas metas propuestas, se logran crear dos sucursales más de Utrasd, una en Urabá la cual en el momento cuenta con 80 afiliadas y otra en Cartagena con 25 afiliadas



Fotografía: Facebook/ Hablemos de empleadas domésticas

Vamos hacer un sindicato de los más grandes de este país, que las mujeres se van a vincular más cada vez que vean mas resultados se van a sentir más motivadas a querer ser parte de esta organización [...] la idea es poder llegar a otras regiones de Colombia concientizar a empleadores como a trabajadoras del valor del trabajo doméstico de reconocerles a las trabajadoras domésticas colombianas en especial las afro que nuestro trabajo no tiene que ser una vergüenza pero que va hacer un orgullo a medida que toda la sociedad se concientice y esto lo vamos hacer a través de toda la pedagogía que vamos a implementar en la organización. (Claribed Palacios, entrevista personal, septiembre 2016)

Un movimiento social surge como una respuesta sectorial a los desafíos, desequilibrios y desigualdades sociales determinadas por la evolución política y/o económica (Fernández, 1992), Las mujeres de Utrasd, no sólo han sido una respuesta, también se han convertido en el reclamo vivo hacia una sociedad que por años ha invisibilizado a las mujeres de color que desempeñan labores fundamentales para el funcionamiento de los hogares que las contratan, así como

se han atrevido a resaltar su identidad para que otras mujeres como ellas, alcen su voz y levanten sus guantes para hacerse notar como seres de derechos y mujeres trabajadoras domésticas que ya no callan, que ya no tienen miedo.

Por último, cabe resaltar el hecho de que varias mujeres que hacen parte de la mesa directiva del sindicato ya no ejercen el trabajo doméstico o lo hacen por días con el fin de que sus esfuerzos estén todos en funcionamiento del sindicato, otras afirman que las relaciones con sus empleadores ya no son las mismas, pues de ninguna manera permitirían ya conociendo las condiciones laborales a las que tienen derecho, someterse de nuevo a humillaciones, de hecho hablan con gran propiedad de que todo lo aprendido por medio del sindicato les servirá para luchar no solo por ellas sino por todas aquellas que aún siguen ejerciendo esta labor.

Yo ya sé cuáles son mis derechos y ahí mismo hija yo se la voy es cantando(risas) y como para desahogar sacar todo eso de los años pasados que era como un nudo que uno tenía que uno no podía expresar lo que uno sentía ...
(Flora Perea, entrevista personal, septiembre 2016)

CAPÍTULO III

Prácticas de Resistencia y Conquistas de Las Mujeres del Sindicato Utrasd

yo le dije: “si tú quieres ver energía o que te alumbre, puedes estirar tu mano y prender tu bombillo porque lo que es por mí no vas a ver claridad, por mi puede llamar a su papá o llamar a su mamá a que venga y me lo diga y tampoco lo voy a hacer” y no lo hice, se tuvo que levantar y no quiso prenderlo, lo que hizo fue levantarse y llamar a la otra compañera, la llamó y le dije: “¡vos es que sos boba!”

¿Y ella si se lo prendió? Sí, y me dijo ¡hay Nydia! (Nydia Diaz, 2016)

En “*Los Dominados y el arte de la Resistencia*” de James Scott (2000), se analiza cómo desde las prácticas cotidianas dadas detrás del escenario público o a través del anonimato, los códigos ocultos y en el encubrimiento lingüístico, se pueden descifrar las relaciones de poder. Por tal razón, con el referente conceptual que propone este autor, se interpretará las prácticas de resistencia de las mujeres sindicalizadas Utrasd quienes desde su ejercicio organizativo e individual han hecho frente los actos de dominación y barbarie a los que han sido sometidas como trabajadoras domésticas.

Ser consciente de que son sujetos de derecho es la primera manifestación contra el sistema dominante, la mujer a quien se presiona para que realice tantas ocupaciones sólo por su condición femenina, se rebela y lucha en primer lugar para salvar su autoconciencia. Si se habla de los movimientos de mujeres con gran interés, hay que especificar primero que se trata de seres libres, responsables de sí mismas, resulta absurdo que en la literatura sobre las mujeres se remita en la mayoría de los casos a una imagen de mujer débil y sumisa cuando a lo largo de la historia ya se han obtenido tantas conquistas. “*Que la desigualdad y la violencia continúen afectando a las mujeres justifica mantener esa tarea de denuncia, pero ésta ganará fuerza si se apoya en la conciencia femenina que se desarrolla en los territorios liberados*”. (Touraine, 2006, p.48)

Y es que, si hablamos de conciencia como una expresión de justicia y verdad, no se puede desconocer de la prevalencia de la falsa conciencia como un aspecto común en el modo de producción capitalista. Scott plantea dos versiones de falsa

conciencia: la fuerte y la débil. La primera es cuando “la ideología dominante logra sus fines convenciendo a los grupos subordinados de que deben creer activamente en los valores que explican y justifican su propia subordinación” (Lutz Bachère, 2002) y la versión débil es en la que se sostiene la aseveración por parte de la ideología dominante que las desigualdades sociales son inevitables. Lo anterior se hace evidente en las relaciones que normalmente llevan las empleadas domésticas durante años con sus patronos, quienes las ubican en un lugar de discriminación y malos tratos totalmente naturalizados por ambos, en un espacio donde la empleada doméstica, está convencida de que, al no hacer parte de la familia, sus miembros pueden pasar por encima de derechos como persona y empleada. Un caso de violación de derechos común, se presenta por condición de interna, en esta situación los jefes conciben que, por el hecho de vivir en sus casas, las empleadas deben estar prestas a soportar jornadas laborales más largas, sin remuneración justa y descanso adecuado. La sociedad y ellas mismas han reproducido el imaginario de que el empleo doméstico no aporta a la economía, además de ser una actividad propia de mujeres, auto-negándose como sujetos de derechos

“Sí, yo tengo un vaso y un plato aparte y no puedo tocar la losa de los dueños porque está prohibido” y ellas no lo asimilaban como discriminación sino como algo normal porque ella finalmente no era de la casa o tener baños independientes que a uno le parece que a estas alturas no sería, pero sí lo es, este es el baño de la trabajadora doméstica, usted no puede entrar al baño de los dueños de la casa ¿cierto? Adicional a eso creo que también, el trabajo más duro, más duro de estas mujeres era: uno que no reconocían el tema de discriminación como tal en el trabajo, pero el segundo más grave o no sé si está al mismo nivel de gravedad es que no se reconocen como sujetas de derechos laborales (Sandra Muñoz, ENS)

Así mismo, el Estado por años ha ignorado la situación de las trabajadoras domésticas, legislado de manera excluyente y generando las condiciones para que no se garanticen los derechos políticos, sociales y económicos de estas personas. Por ejemplo, la Corte Constitucional dispone en el artículo 306 del

código sustantivo del trabajo, que la Prima es una prestación laboral sujeta a las utilidades de las empresas, sin embargo, los hogares no podrían clasificarse como empresas, por no producir ningún tipo utilidad. En este sentido los montos de las primas de un trabajador deberían variar según ese criterio, pero la realidad demuestra la inaplicabilidad de la norma. No existe razón para excluir a las trabajadoras domésticas de esta prestación, pero como práctica excluyente se ha mantenido legitimada por ellas. En actualidad se presentan avances jurídicos, producto de la presión ejercida de unos pocos sectores sociales quienes lograron la sanción de esta ley (1788) en el año 2016, aunque esta no signifique las garantías plenas para que las empleadas domésticas del país desarrollen sus actividades con dignidad, todavía es necesario la regulación del ministerio de trabajo a este oficio; esta institución no realiza inspecciones regulares a los hogares - los lugares de trabajo- como si lo hace con periodicidad con otros sectores laborales.

“La imposición de eufemismos en el discurso público tiene la misma función que el ocultamiento de muchos hechos desagradables de la dominación y su transformación en formas inofensivas o esterilizadas” (Scott, 2000. p.79)

¿cómo podemos estudiar las relaciones de poder cuando los que carecen de él se ven obligados con frecuencia a adoptar una actitud estratégica en presencia de los poderosos y cuando éstos, a su vez, entienden que les conviene sobreactuar su reputación y su poder?” (Lutz Bachère, 2002)

En el espacio íntimo en que se desenvuelve el trabajo doméstico se hace difícil estudiar las relaciones de poder que desde allí se crean, sin embargo luego de conocer las historias de vida de algunas mujeres de Utrasd se podría evidenciar lo que Scott llama actuación y fantasía frente a la dominación, cuando un grupo subordinado, en este caso las empleadas domésticas deben recurrir a una clase de disfraz para proteger sus intereses ante el poder de sus patronos, ocultando sentimientos de rabia o frustración por no perder su empleo o dejar de recibir algún beneficio, los mismos que se obtienen mediante una máscara de simpatía y abnegación frente a las órdenes de sus jefes, así no se esté de acuerdo en

muchos casos para protegerse de algún tipo sanción. En el caso de sus jefes, estos también utilizan las mismas máscaras para mantener su posición de superiores y no dar espacio a malas interpretaciones por parte de sus subordinados ni de la sociedad en general. Según Bachère, (2002) Para sostener su nivel elevado y conservar distancia con los subordinados, los que tienen autoridad frente a un grupo, actúan de manera calculada, en cambio los subordinados actúan con naturalidad entre ellos mismos, sin ningún código que los guíe. En todo caso ambos, dominados como dominadores, cambian la forma de relacionarse según su público

El trabajo es muy duro, una vez una señora que nos ayudó que ya estaba rayando los 55, esa señora a la una de la tarde ya estaba mamada, a mí me daba pesar y le decía señora Alba vea vaya para su casacansadísima, no es porque uno quiera discriminar con temas de edad sino porque la labor es muy dura y lo menos que uno quiere es que a las tres de la tarde pidiéndole cuentas a una señora bien cansada, entonces bueno. (Leonardo Manrique, empleador, octubre 2016)

Esto, hace parte del llamado discurso público que Scott (2000) conceptualiza, el cual, como todo discurso, se practica en un espacio definido y con unos espectadores determinados, contiene prácticas sociales amplias y no sólo de lenguaje, lo utilizan tanto los dominadores como los dominados.

Si la dominación es particularmente severa, lo más probable es que produzca un discurso oculto de una riqueza equivalente. El discurso oculto de los grupos subordinados, a su vez, reacciona frente al discurso público creando una subcultura y oponiendo su propia versión de la dominación social a la de la élite dominante. Ambos son espacios de poder y de intereses".(Lutz Bachère, 2002)

A través de las historias de vida realizadas algunas mujeres del sindicato se puede evidenciar que en su experiencia han existido relaciones entre el discurso público, aunque se haya presentado de manera pasiva y conformista en algunos casos,

además de la relación de dominación de sus patronos, lo que a su vez ha creado el discurso oculto, que en el caso de los subordinados, es alimentado cuando hay un insulto a la dignidad humana, situación común en la interacción patrón empleada.

Scott (2000) afirma que el discurso oculto es una confidencia que generalmente se separan del discurso oficial: “el discurso oculto colectivo de un grupo subordinado tiene muchas veces formas de negación que, si se trasladaran al contexto de la dominación, constituirían actos de rebelión”. A esto, agrega algo importante. Dice “la elaboración de los discursos ocultos depende no sólo de la conquista de espacios físicos y de un tiempo libre relativamente independientes, sino también de los agentes humanos que los crean y diseminan”

Vea le digo algo, que nosotras salíamos y que nos criticaban porque uno ocho días encerrado en una casa sin hablar con nadie, sin ver televisión, escasamente a veces le ponían un radiecito a uno, entonces uno salía a coger el bus y se encontraba con paisanas que también trabajaban y uno en el bus hablaba y los temas que uno ponía era de las patronas, donde más de un mestizo nos criticaban que hay que dejen la bulla que no sé qué, pero uno como que sacaba todo eso que había acumulado cierto y yo de por sí he sido una lora pues, hablábamos mucho de todo lo que nos pasaba en los trabajos pero en ese entonces no era que decíamos que de pronto alguien que nos defendiera que nuestros derechos no porque la verdad no, en mis tiempos no se conocía de eso, no cierto, nosotras simplemente nos desahogábamos.(Flora Perea, entrevista personal, octubre 2016)

Para que el discurso oculto exista, según Scott (2000), debe darse en un espacio social determinado, lejos de la vigilancia y el control de sus superiores, con personas que compartan el mismo tipo de dominación, allí tienen la libertad de expresar toda su cólera. Las bases del discurso oculto son esencialmente el control y la fantasía, de esta manera de él puede surgir una cultura política disidente. Cuando una empleada se ve sometida a los insultos y humillaciones, esta contempla la acción violenta como una opción para dignificarse. Por ejemplo, Claribed imaginaba que, si su patrona se le acercara a insultarla de nuevo, ella la

atacaría, además de las fantasías en los espacios seguros que propiciaban los encuentros con paisanas trabajadoras domésticas en los buses del poblado los sábados en la tarde: *“contábamos que en el tiempo pasado más de una pelada le hizo daño a la patrona, de esa forma reaccionaban, explotaban agrediéndolas”* (Flora Perea, 2016)

Esta es solo una de las cuatro formas de discurso político según Scott que se da entre los subordinados, la primera se trata de la más segura que toma como referencia el autorretrato de las élites (el discurso público), y se aprovecha al incorporar sus intereses en los “privilegios” que le otorga la ideología dominante, sin parecer subversivos:

Entonces en todos los medios de comunicación se volcaron a cubrir los datos de la investigación, a cubrir el nacimiento de un sindicato, de trabajadoras domésticas y eso ayudó muchísimo ¿cierto?, porque eso fue de alguna forma esa puesta de visibilización del sindicato, generó que muchos actores llamaran, generó que estas dos senadoras se dieran cuenta y por más que fuera obvio, ellas también son políticas y fue su caballito de batalla para ellas visibilizarse también, pero de alguna forma eso era lo que queríamos generar para lograr incidencia (Sandra Muñoz, entrevista personal, noviembre 2016)

La segunda, es el discurso oculto que se describió anteriormente, la tercera está en medio de las dos anteriores ya que por estrategia, se puede ubicar como un anonimato en la esfera pública, para proteger la identidad de sus autores en algunas ocasiones, en la práctica de este discurso se encuentra buena parte cultural de los grupos subordinados: chistes, cuentos populares, canciones, chismes, rumores, entre otros. A pesar de no mantenerse estrictamente en el anonimato, un ejemplo vivo del canto popular desde y para las negritudes, entre muchos, el del sonero Ismael Rivera, fiel representante de la salsa Puertorriqueña quien para el año 1978 dignificó con un sentimiento callejero “las caras lindas” de la gente negra y pobre, canción que llegó a ser uno de sus grandes éxitos en su carrera musical:

“Las caras lindas de mi gente negra
son un desfile de melaza en flor
que cuando pasa frente a mi se alegra
de su negrura, todo el corazón.
Las caras lindas de mi raza prieta
tienen de llanto, de pena y dolor
son las verdades, que la vida reta
pero que llevan dentro mucho amor.
Somos la melaza que ríe
la melaza que llora,
somos la melaza que ama
y en cada beso, es conmovedora.
Por eso vivo orgulloso de su colorido
somos betún amable, de clara poesía
tienen su ritmo, tienen melodía
las caras lindas de mi gente negra”

La cuarta forma que toma el discurso político y tal vez la más controversial, es cuando finalmente se da la ruptura, entre el discurso público y el discurso oculto de los subordinados, es cuando se da una oposición abierta y explosiva que expresa un desafío, normalmente provoca una respuesta inmediata, por lo general represiva de parte de los dominadores

Otra vez la negra lavando igual y ese día recuerdo que tuvimos una discusión muy fuerte, porque yo estaba lavando las sábanas, en tres meses era la primera vez que la iba a lavar y yo le echaba el agua para que les saliera el jabón y me dijo: “¡deje de gastar tanta agua, eso no tiene que echarle tanta agua cuelgue eso así!” y yo le dije: “en mi casa somos pobres pero la ropa se lava bien” y me dijo “usted es muy grosera” y le dije “usted es muy humillativa, ¿cómo va a creer que yo voy a colgar las sábanas que voy a ponerle a esa cama llena de jabón!” Y empezamos a alegar: “¡ya usted me tiene harta!” ese día le decía eso a esa señora. (Claribed Palacios, entrevista personal, octubre 2016)

En efecto, hacer público una parte del discurso oculto vuelve a transgredir el orden establecido y exponerse a severas represalias. Pero al mismo tiempo, este acto de libertad que consiste en decir públicamente lo que los opresores prohíben decir, es un acto que libera.

Las trabajadoras domésticas que han sufrido una serie de discriminaciones, humillaciones e incluso agresiones de tipo físico, son aquellas que a lo largo de los años van cargando y alimentando una indignación, la misma, que llegó a ser el punto de partida para que se pensara en una unión, en una táctica que minimizará o a largo plazo cortara de raíz la génesis de esa situación de desigualdad; para las mujeres de Utrasd el haber vivido toda una serie de situaciones en muchas ocasiones inconcebibles fue una chispa determinante y el condimento preciso para que las ganas de conformar un sindicato y su permanencia en el tiempo fuera toda una realidad.

En relación a lo anterior, menciona Scott que *“cuando el insulto es una variante de las ofensas que ha recibido repetidamente una raza, una clase o una capa social, entonces la fantasía puede convertirse en un producto cultural colectivo”*(Scott, 2000,p.32)

Me senté allí y empecé a anotar unas cositas cuando se me vienen 3 mujeres de esas que están cocinándole a los niños ¡ay señora flora!, usted es la de la televisión usted es la que trabaja por nosotras ¿no cierto? Mujer a mí eso me llenó y dejaron esa cocina allá sola y se vinieron y yo ah si yo soy Flora Perea yo soy esto, yo soy aquello y empecé a hablar del sindicato, ahí me dieron teléfonos, que apenas tengamos reunión que por favor las llamemos porque ellas quieren pertenecer a este sindicato y muy contentas y dicen ay usted no sabe la felicidad de nosotras cuando las vemos a ustedes en la TV, ¡ay esa prima! ¡Por fin vamos a tener esa prima! (risas) esas cosas mujeres a mí me llenan. (Flora Perea, entrevista personal, octubre 2016)

En este sentido, Utrasd no sólo se ha manifestado por ellas mismas como colectivo, sino que también representan lo que por mucho tiempo, más de 700.000 mujeres que en Colombia se dedican al trabajo doméstico, tal vez se habían cuestionado, pero no se habían atrevido a llevar a la esfera pública, es por esto

que la noticia de su conformación fue tan bien recibida por parte de este sector laboral, porque sintieron que por fin alguien hablaba por todos ellos y el país volteaba la mirada hacia el trabajo doméstico. Las integrantes del sindicato no solo hacen parte de esos ciudadanos que se esfuerzan por defender sus derechos civiles, políticos, sociales, recurriendo a una acción colectiva que irrumpa en la brecha de desigualdad, sino que desde su misma cotidianidad se refuerzan las estrategias de resistencia, no sólo ante un Estado indiferente, sino ante toda una historia de humillaciones y precariedades.

Para Scott, en la vida cotidiana existen elementos como la dignidad y la autonomía, las cuales son piezas claves en las estrategias de resistencia de los oprimidos. Desde la conformación de Utrasd y su arduo trabajo en relación al reconocimiento de los derechos laborales como garantía por parte de sus empleadores, estas mujeres le apuntan a una transformación desde lo personal ya que se hace relevante que ellas mismas se concienticen que su mano de obra también adquiere un valor significativo.

Porque hay cosas en la vida que no son negociables mi salud no es negociable, mi dignidad no es negociable, hay muchas cosas que tengo claro con las que no se puede negociar y hoy en día el que me quiera contratar... así como yo entrego mi trabajo, mis ganas, mi voluntad y mi responsabilidad, también espero que las personas me retribuyan económicamente con lo que yo me merezco, mi salario de acuerdo como se esté legislando en el momento y mis condiciones laborales dignas.(Claribed Palacios, entrevista personal, septiembre 2016)

Scott investiga los tipos de discursos entre personas de un mismo grupo (entre dominados) y entre personas pertenecientes a grupos antagónicos. Este autor apunta que las nociones de dignidad y de autonomía intervienen directamente para comprender las complejas interrelaciones sociales en el marco de una diferenciación estratificada. La dignidad humana es la que se ve afectada en caso de una situación de servidumbre, en la cual el amo tiene el poder de vida y muerte sobre su esclavo.

Por otro lado, los sistemas de dominación que se menciona en el texto contienen un fuerte elemento de mando personal, es decir el autor enuncia la libertad que poseen los dominantes como amos, señores, patronos para tratar a sus dominados (siervos, esclavos, etc.) arbitraria y caprichosamente, además de estar completamente rodeado de un elemento de terror que puede desembocar en actos como golpizas, violaciones sexuales, insultos, humillaciones y demás, incluso el hecho de que el subordinado piense en la idea de que esto suceda tiende a definir toda la relación.

En los relatos de las mujeres se evidencia, que el trabajo doméstico durante años ha sido algo cíclico, muy arraigado a su tradición, es decir sus abuelas, hermanas y madres, también fueron trabajadoras domésticas y así se iba repitiendo como si solo pasara de manos, sin embargo, estas mujeres afiliadas al sindicato Utrast deciden romper con este esquema y darle a sus hijas e hijos la oportunidad de educarse, realizarse profesionalmente y por qué no, obtener una situación laboral favorable para ellas mismas.

Lo anterior se concibe como una práctica de resistencia desde su cotidianidad, a partir de la decisión de concientizarse, e ir en contra de una tradición que perpetúa el estancamiento social.

“Yo podría hacer una técnica en salud ocupacional, una tecnología en enfermería, me puedo poner a estudiar sistemas, después de unos años de ser trabajadora doméstica, que me permitan estudiar y ascender laboralmente y así mi hija no va a ser trabajadora doméstica sino que posiblemente ya va a ser profesional o por qué no, el espacio para que yo me profesionalice”. Entonces de ahí sacamos la conclusión de que el trabajo doméstico no es un trabajo que ellas quieran tener de por vida y que cuando eso pasa, pasa porque no hay condiciones de trabajo decente que permitan que estas mujeres asciendan laboralmente. (Sandra Muñoz, entrevista personal, noviembre 2016)

El trabajo doméstico aparte de ser una labor cíclica, como se manifestó anteriormente, delegada a las mujeres y en muchas ocasiones asimiladas por

éstas como algo natural, se ha caracterizado además por ser un ámbito al que las mujeres no tienden aspirar, es decir se convierte en un espacio donde se emplean por la necesidad o por ser su única oportunidad, dejando de lado sus verdaderos sueños e ilusiones como por ejemplo ser maestra, abogadas, psicólogas como muchas de las mujeres de Utrasd, en todo caso, una persona con satisfactores de índole personal y profesional. “Así mismo nosotras tenemos o ellas tienen sus expectativas puestas en que debe ser un trabajo temporal que sirva para ascender laboralmente y que sus hijas asciendan laboralmente también” (Sandra Muñoz, ENS 2016)

Durante el recorrido que permitió el estudio del sector del trabajo doméstico se vislumbraba con mayor insistencia que las condiciones alrededor de este trabajo para ninguna mujer serían un anhelo, pues la pérdida de vínculos sociales por su carácter de encierro cuando se es trabajadora interna en casa de sus patrones es algo posible, las jornadas extendidas de trabajo, la mala remuneración y con ella la dificultad de sostenimiento económico, imposibilita un mejoramiento en la calidad de vida, la nula posibilidad de ascenso laboral, el poco tiempo de esparcimiento y vulneración al derecho de descanso, así como el agotamiento físico y mental debido a la alta carga de obligaciones, el bajo status social con el que cuenta el trabajo doméstico, la especialidad de ser un trabajo con poca gratitud de quienes fueron servidos, ser un oficio estigmatizado y muchas veces vergonzoso, con pocas perspectivas de mejora en cuanto a niveles de educación, y lo más importante con una gran posibilidad de daños en el mundo afectivo de la trabajadora doméstica pues se llega a reemplazar la propia familia para vivir y servir a otra; son pruebas de que el trabajo doméstico no constituye un ámbito en el que las mujeres se sientan plenas, donde se sientan realizadas, ni mucho menos valoradas.

Hemos pensado que el trabajo doméstico es un trabajo como cualquier otro y que hay que profesionalizarlas, cualificarlas como trabajadoras domésticas para que tengan condiciones de trabajo decente y así además estén cualificadas pero la verdad es que ese no es el centro de la discusión, la verdad es que ellas no quieren ser trabajadoras domésticas, ninguna de las 220 mujeres con las que

discutimos después ni las que pertenecieron a la investigación y las que no hacían parte ninguna quiere ser trabajadora doméstica por días, ni de tiempo completo, ni interna, ninguna quiere ser trabajadora doméstica, es más ellas nos preguntaban o a usted le gustaría ser trabajadora doméstica toda la vida? Y uno obvio que no (Sandra, ENS 2016)

Para las mujeres afrocolombianas de Utrasd no ha sido fácil la manera como se han levantado del letargo de las humillaciones naturalizadas y la dependencia económica por parte de sus empleadores, pero la conformación de este Sindicato permitió a sus integrantes proponer de manera colectiva y expresarle al poder su disidencia frente a las prácticas de dominación.



Archivo personal ClaribedPalacios, 25 de febrero 2017

CONSIDERACIONES FINALES

- La creación de Utrasd y sus logros han sido un hito para la historia del sector del trabajo doméstico en Colombia, ya que por primera vez un grupo de mujeres Afro luchan por defender su trabajo sin perder su identidad.
- A través del trabajo de campo, se pudo revelar que para las mujeres de Utrasd, la construcción de su memoria sirve para que se reconozcan como colectivo que puede actuar a partir de sus experiencias en razón de reivindicar sus derechos como trabajadoras y su identidad como mujeres afro, la cual está definida por una historia de subordinación, exclusión y resistencia.
- Durante el proceso investigativo fue posible identificar que las mujeres trabajadoras domésticas siguen siendo vulneradas en sus derechos laborales incluso después de conseguir la tan anhelada prima de servicios para este sector. Es de gran importancia un fuerte llamado a la legislación Colombiana en cuanto al tema de regulación a las garantías laborales de estas mujeres.
- Siendo Medellín una de las ciudades más importantes de Colombia, se hace de carácter urgente tener en la agenda política de los dirigentes, una revisión minuciosa a los contratos de empleo y a los índices de informalidad que pueden seguir vigentes debido a la falta de trabajo decente. Existen mecanismos para defender el sector del servicio doméstico de los atropellos de los empleadores, pero se hace difícil por la falta de control de las autoridades en este sector del trabajo.
- Otro aspecto importante son las administraciones venideras y la inserción de las Trabajadoras Domésticas Afrocolombianas en los Planes de Desarrollo municipales y departamentales, donde Utrasd es digno representante de este gremio y por lo tanto el medio para conseguirlo.

- Al garantizarse el trabajo decente para las empleadas domésticas, se podría facilitar su ascenso económico, condiciones favorables en sus horarios y descanso, lo cual a su vez permitiría prepararse en otras áreas del conocimiento que es lo que desearían la mayoría de ellas.
- Es de suma importancia que se sigan apostando por las movilizaciones sociales con enfoque de género y raza, ya que la mayoría de movimientos desarrollistas se concentran en asuntos que homogenizan las particularidades y la riqueza de nuestra diversidad, anulando la identidad de cada población.

Recomendaciones para la Organización

- Se presenta como todo un desafío para el sindicato Utrasd realizar pedagogía con aquellas mujeres que aún no están afiliadas y que siguen siendo trabajadoras domésticas sin garantías laborales, máxime si aún no identifican que están siendo vulneradas en sus derechos.
- Las trabajadoras domésticas sindicalizadas de Utrasd deberán seguir su proceso de formación que les permita conseguir los objetivos trazados en cuanto a materia legislativa y si es el caso solicitar apoyo técnico a las diferentes instituciones que han formado parte de su constitución.
- Las comunidades negras durante mucho tiempo han tratado de buscar su propia forma de sobrevivir, Utrasd desde su conformación se vuelve en todo un acto reivindicativo, lo que hace de suma importancia que perdure a través del tiempo y que se reafirmen en decisiones y acciones que ayuden a su crecimiento.
- La capacitación para las mujeres de la mesa directiva debe ser una constante en cuanto a temas laborales, de protocolo, de derechos para lograr que sus argumentos no solo sean sólidos desde su experiencia sino desde una fundamentación teórica acertada para los debates a futuro.

- Las relaciones con el sector público y privado por medio de proyectos y convocatorias, deberá convertirse en una estrategia fundamental tanto para darse a conocer el Sindicato como para obtener recursos que permitan su continuo funcionamiento.
- El reto en fortalecer el sindicato sin olvidar la misión y visión planteados al inicio son trascendentales, pues las ilusiones y esperanzas del sector del trabajo doméstico está puesto en la representación por medio de Utrasd.
- La apertura de diferentes subdirectivas de Utrasd en el todo el territorio Colombiano hace que lleven a más lugares la importancia del sector del trabajo doméstico y la necesidad de unirse como sujetos políticos para conseguir las garantías laborales adecuadas.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, L. (2015). *Mujeres, pobres y negras: triple discriminación. Una mirada a las acciones afirmativas para el acceso al mercado laboral en condiciones de trabajo decente en Medellín (2001-2011)*. Ensayos laborales 26. Ediciones ENS
- Davis, Á. Y. (2004). *Mujeres, raza y clase* (Vol. 30). Ediciones Akal.
- Debus, M. (1995). *Manual para Excelencia en la Investigación mediante Grupos Focales*. Washington, DC. USAID
- ENS. (junio de 2009). *la discriminación laboral tiene cara de mujer*. Revista Cultura y Trabajo N° 77, p 15-16
- ENS. (febrero de 2014). *Políticas Públicas de Trabajo Decente*. Revista Cultura y Trabajo N° 90.
- ENS. (marzo de 2009). *Habla la senadora Cecilia López Montaña*. Revista Cultura y Trabajo N° 76, p 49-53.
- Escuela Nacional Sindical. (2014). *Flora Perea, ex empleada doméstica que lucha para que otras no sufran lo que ella sufrió*. En: *La precariedad laboral en Colombia, crónica y reportajes*. (pp. 136-142). Medellín: ENS
- Expósito, C. (2012). *¿ Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España*. Grupo de Investigación Multiculturalismo y Género Universidad de Barcelona.
- Fernández, A. (1992). *Movimientos Sociales en América Latina*. Buenos Aires, Argentina: Instituto de Estudios y Acción Social.
- Galeano, María Eumelia (2009). *Estrategias de Investigación Social Cualitativa. El Giro de la Mirada*. Medellín: La Carreta Editores E.U.
- Garcés, M. (2012). *El Despertar de la Sociedad: Los Movimientos Sociales en América Latina y Chile*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- León, M (1994). *Mujeres y participación política. Avances y desafíos en América latina*. Bogotá, Colombia: Tercer mundo editores.

- Marcos-Sánchez, J., & Eduardo Rodríguez calderón. (2001). *Manual para la Defensa de la Libertad Sindical*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Nieto, J. (2008). *Resistencia. Capturas y fugas del poder*. Bogotá, D.C: Ediciones desde abajo.
- ODERO, A., & GUIDO, H. (1995). Derecho sindical de la OIT: normas y procedimientos. *Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra*.
- Osorio, V. (2015) De cuidados y descuidos, La economía del cuidado en Colombia y perspectivas de política pública. Medellín: ENS.
- Scott, J. (2000). Los dominados y el arte de la resistencia, Discursos ocultos. México, D.F: Ediciones Era.
- Taibo, C. (2005). *Movimientos de Resistencia frente a la globalización capitalista*. Barcelona, España: Ediciones B.
- Tarrow, S. (1998). *El Poder en Movimiento: Los Movimientos Sociales, la Acción Colectiva y la Política*. Madrid, España: Alianza Editorial S.A.
- Taylor, C. (2009). *El Multiculturalismo y la Política del Reconocimiento*. México, Fondo de Cultura Económica.
- Touraine, A. (2006). *El Mundo de las Mujeres*. Barcelona, España: Ediciones Paidó
- Universidad Central (12 de abril de 2000). El trabajo doméstico no remunerado en la economía. *Revista Nómadas* N° 12.
- Viveros Vigoya, M. (2010). La sexualización de la raza y la racialización de la sexualidad en el contexto latinoamericano actual.
- Young, I. M. (1996). Vida política y diferencia de grupo: una crítica del ideal de ciudadanía universal. En *Perspectivas feministas en teoría política* (pp. 99-126). Paidós Ibérica.

CIBERGRAFÍA

- (17 de julio de 2016).ABC de la prima para empleadas del servicio domestico.La Opinion. Recuperado de: <http://www.laopinion.com.co/economia/abc-de-la-prima-para-empleadas-del-servicio-domestico-115448#ATHS3>
- Álvarez, V.A. (5 de abril de 2013). Crean el primer sindicato de empleadas domésticas del país en Medellín. El Tiempo. Recuperado de: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-12726455>
- AMS americasalsa.Biografía Ismael Rivera. Recuperado de: http://www.americasalsa.com/biografias/ismael_rivera.html
- Ander-Egg (2003). Técnicas de Investigación Social. Recuperado el 25 de Abril de 2016, en: https://imas2009.files.wordpress.com/2009/04/ander-egg_135-175.pdf
- Ángela Robledo.(Septiembre de 2015).Ponencia del Proyecto de Ley sobre Prima para Trabajadoras Domésticas. Recuperado de: <http://www.angelarobledo.com/ponencia-del-proyecto-de-ley-sobre-prima-para-trabajadoras-domesticas/>
- Arango, L.G. (2011).*El trabajo y la ética del cuidado*. Recuperado de http://fb.eleo.cl/110814/eleo110814_5i.pdf
- Aricapa, R.Escuela Nacional Sindical. (8 de marzo de 2017) Agencia de información laboral. Recuperado de:<http://ail.ens.org.co/cronicas/betsabe-espinal-pionera-la-lucha-las-mujeres-derechos-laborales-suceso-poco-conocido-la-historia-colombia/>
- Bachère, B. L. (2002). Resistir al poder. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, (30). Recuperado de:<http://www.redalyc.org/pdf/105/10503020.pdf>
- Biografía Ismael Rivera.Recuperado de:<http://www.viejoteca.net/rivera.html>
- Casa de la mujer.(s.f).” Prima para trabajadoras domésticas ya es ley en Colombia”: Ángela Robledo. Recuperado de: <http://www.casmujer.com/single-post/2016/06/16/%E2%80%9CPrima-para->

trabajadoras-domesticas-ya-es-ley-en-Colombia
%80%9D-%81ngela-Robledo

- Cuevas, A.M. (17 de mayo de 2014). La lucha contra la esclavitud doméstica. El Espectador. Recuperado de: <http://www.elespectador.com/noticias/actualidad/lucha-contra-esclavitud-domestica-articulo-492938>
- Escuela Nacional Sindical. (s.f.) Agencia de información laboral. Recuperado el 3 de octubre de 2016 de: <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=Na--;2;-;&x=20167551>
- Fundación Bien Humano.(Agosto de 2015). Oír a las empleadas domésticas. recuperado de:<https://www.bienhumano.org/oir-a-las-empleadas-domesticas>
- Hablemos de Emplead@s Domésticas.(Febrero de 2013).El Sindicato utrasd.Recuperado de:<http://www.trabajadorasdomesticas.org/empleadas-xm-domesticas-xm/sindicato-utrasd.html>
- Informe Nacional de Trabajo Decente- 2013. ENS.Recuperado el 12 de mayo de 2017.Disponible en: <http://www.ens.org.co/lee-y-aprende/lee-y-descarga-nuestras-publicaciones/trabajo-decente/informe-nacional-trabajo-decente-2013/>
- MinTrabajo (9 de marzo de 2017). Sesionó subcomisión que velará porque los derechos de los trabajadores domésticos se cumplan. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/noviembre-2016/6523-sesiono-subcomision-que-velara-porque-los-derechos-de-los-trabajadores-domesticos-se-cumplan.html>
- Muñoz, S. (agosto, 2013). La afrenta de lo doméstico. Revista Cultura y Trabajo, N° 89. Recuperado de: http://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2017/02/CT_89_opt.pdf
- OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe (2015) Panorama Laboral 2015 América Latina y el Caribe. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_435169.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.) Trabajo Decente. Recuperado el 10 de octubre de 2016 de:<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Ramírez, L. (3 de enero de 2013). Colombia: Mujeres Afrodescendientes Defienden Sus Derechos Laborales. Observatorio género y equidad. Recuperado de: <http://oge.cl/colombia-mujeres-afrodescendientes-defienden-sus-derechos-laborales/>
- Redacción EL MUNDO (17 de junio de 2016). Senado aprobó derecho a prima para empleadas domésticas.El Mundo. Recuperado de: <http://elmundo.com/portal/noticias/politica/senado aprobo derecho a prima para empleadas domesticas.php#.WKsMoNI1 cc>
- Redacción el Tiempo (12 de mayo de 2015)Lo que una líder de empleadas domésticas colombianas dijo en Harvard. Recuperado de: <http://www.eltiempo.com/colombia/medellin/empleada-domestica-colombiana-da-discurso-en-harvard/15734436>
- Vigoya, M. V. (s.f.) *La sexualización de la raza y la racialización de la sexualidad en el contexto latinoamericano actual*. Recuperado el 3 de octubre de 2016 de:http://blog.utp.edu.co/etnopediatria/files/2015/03/Ponencia_MARA_VIVE_ROS.pdf

ANEXOS

Guía de Entrevista (Anexo 1)

Guía de Entrevista a Integrante de Utrasd

Nombre del entrevistado:

Nombre del entrevistador:

Fecha:

Hora:

Lugar de la entrevista:

1. Lugar de residencia:
2. Estrato socioeconómico:
3. Nivel de educación:
4. Estado civil:
5. Cuántas personas tiene a cargo:

* ¿Cuál es su lugar de procedencia?

* ¿Hace cuánto vive en Medellín?

* ¿Cuáles fueron los motivos que la trajeron a la ciudad?

* ¿Hace cuánto que labora como empleada doméstica?

Cuéntenos un poco de su experiencia como trabajadora doméstica.

* ¿Sufrió alguna discriminación en los lugares donde trabajó? ¿Qué tipo de discriminación?

* ¿Tenía conocimiento acerca de sus derechos en el ámbito laboral?

- * ¿Su trabajo era valorado y contaba con todas las garantías para realizarlo?
- * cuéntenos un poco acerca de sus experiencias...
- * ¿Cuándo sintió la necesidad de conversar con alguien acerca del tema?
- * ¿Cuándo siente que es necesario organizarse?
- * ¿Cómo nace Utrasd?
- * ¿Qué organizaciones o colectivos aportaron o ayudaron a la conformación del sindicato?
- * ¿Cómo vivió este proceso de pasar a ser trabajadora sindicalizada?
- * ¿Cómo es la relación laboral con sus compañeras del Sindicato?
- * ¿Considera usted que es un beneficio pertenecer al sindicato Utrasd?
- * ¿Considera usted que el sindicato Utrasd ha sido eficiente a la hora de luchar por sus objetivos?
- * ¿Considera usted que el hecho de formar parte del Sindicato se puede convertir en una dificultad para conseguir empleo?
- * ¿Qué expectativas tiene usted al ser parte del sindicato Utrasd?
- * ¿Pertenece a algún colectivo u organización sindical, aparte de Utrasd?
- * ¿Cómo considera usted que se encuentra la organización sindical en Colombia a nivel general?
- * ¿Siendo integrante de este sindicato, cómo son sus condiciones laborales ahora?

*¿Cree usted que en Colombia son necesarias las organizaciones sindicales para garantizar los derechos fundamentales de sus habitantes?

Observaciones:

Guía de Entrevista a empleador de Trabajadora Doméstica Afro (Anexo 2)

Nombre del entrevistado:

Nombre del entrevistador:

Hora: Fecha: Lugar de la entrevista:

Edad:

Estado civil:

Estrato socioeconómico:

Profesión:

Personas a cargo:

- * ¿Hace cuánto que usted contrata trabajadora doméstica?
- * ¿Quién es el encargado de elegirla?
- * ¿Mediante qué proceso es elegida?
- * ¿Qué labores realiza en su casa?
- * ¿Qué horarios maneja?
- * ¿Qué garantías o beneficios tiene su trabajadora doméstica al ser contratada por usted?
- * ¿Ha tenido algún conflicto con las trabajadoras domésticas contratadas?
- * ¿Cree usted que el Estado le brinda a las trabajadoras domésticas sus derechos laborales?
- * ¿Tiene usted conocimiento de que existe un sindicato de trabajadoras domésticas? Qué opina usted?

*¿Cree usted que es necesario pertenecer a un sindicato para velar por el cumplimiento de los derechos laborales?

* ¿Considera usted que el trabajo doméstico es digno de una buena remuneración y por ende de todas sus garantías?

* ¿A la hora de escoger su trabajadora doméstica, cuáles son sus requisitos?

* ¿Marca alguna diferencia que la trabajadora provenga de algún sitio del país o de alguna etnia?

* ¿Le da usted oportunidad a su trabajadora doméstica de que se capacite?

* ¿Qué lugar considera usted que ocupa dentro de su familia, la trabajadora doméstica?

* ¿Le surgen dudas al entregarle las actividades de su hogar a una trabajadora doméstica?

* ¿Cómo cree usted que se encuentra hoy el trabajo doméstico en Colombia?

*¿Qué observaciones le haría a las condiciones laborales que tienen hoy las trabajadoras domésticas?

Observaciones:

Guía de entrevista Institucional -ENS (Anexo 3)

Nombre del entrevistado:

Nombre del entrevistador:

Fecha:

Hora:

Lugar de la entrevista:

* ¿Hace cuánto trabaja con la ENS?

* ¿Qué cargo desempeña actualmente?

* ¿Hace cuánto estudia el tema de trabajo doméstico?

Cuéntenos un poco de su experiencia en este campo.

* ¿Cómo las condiciones laborales de estas mujeres?

* ¿Cuándo cree necesario que las trabajadoras domésticas debían organizarse?

* ¿Conocía o tenía contacto con alguna de ellas?

* ¿Qué estrategias implementa la ENS para acercarse a estas mujeres?

* ¿Por qué afrodescendientes?

* ¿Cómo se hace la convocatoria para conformar el sindicato?

* ¿Cómo nace Utrasd?

* ¿Por qué Utrasd?

* ¿Qué organizaciones o colectivos aportaron o ayudaron a la conformación del sindicato?

* ¿Cómo fue la participación de la ENS particularmente?

* En general ¿Cómo vivió este proceso?

* ¿Considera usted que es un beneficio para las trabajadoras domésticas pertenecer al sindicato Utrasd?

* ¿Cómo definiría la experiencia de movilización sindical de Utrasd?

* ¿Considera que el sindicato Utrasd ha sido eficiente/pertinente a la hora de luchar por sus objetivos?

* ¿Considera que el hecho de formar parte del Sindicato se puede convertir en una dificultad para que ellas consigan empleo?

* ¿Qué expectativas tiene frente al sindicato Utrasd?

* ¿Qué dificultades considera que tiene el sindicato Utrasd?

* ¿Cómo considera usted que se encuentra la organización sindical en Colombia a nivel general?

* ¿Cree usted que en Colombia son necesarias las organizaciones sindicales para garantizar los derechos fundamentales de sus habitantes?

* A nivel personal qué aprendizajes le ha dejado hacer parte de la conformación de Utrasd?

Observaciones:

ANEXO 4

Fecha:

Lugar de la observación:

Participantes:

Actividad:

Hora inicio:

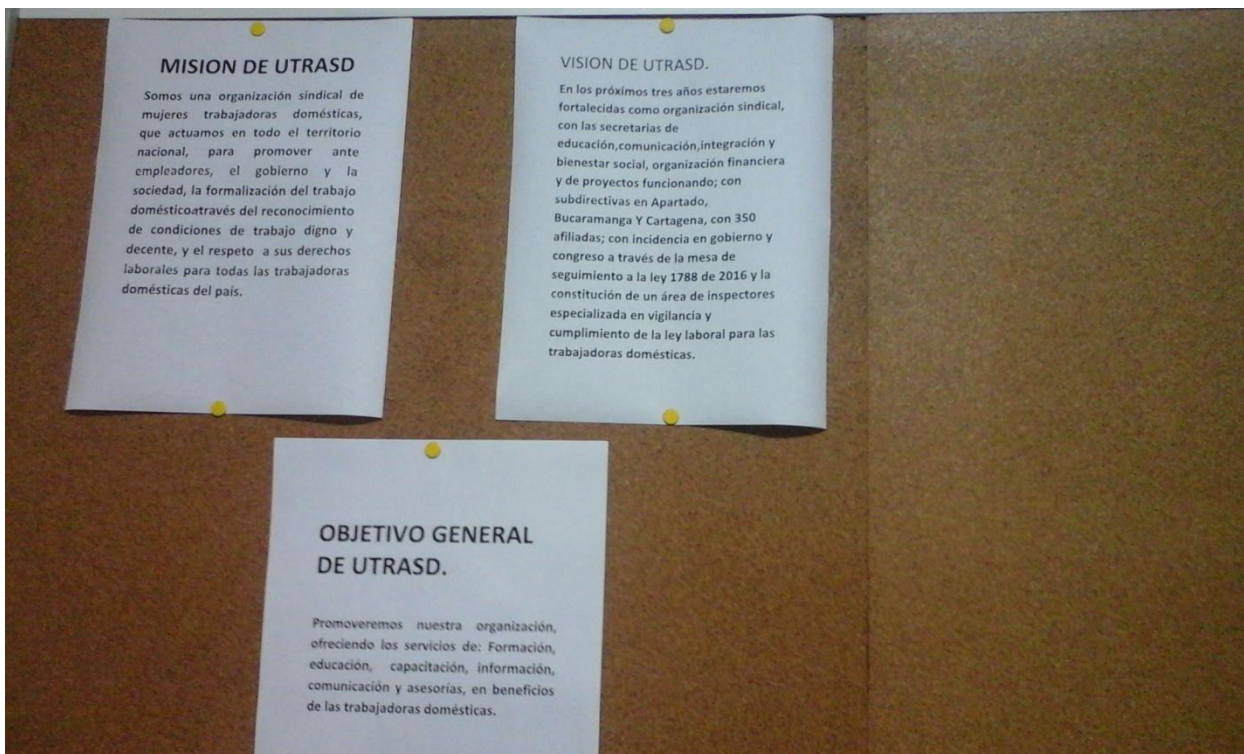
Hora final:

DESCRIPCIÓN

OBSERVACIONES

PALABRAS CLAVES

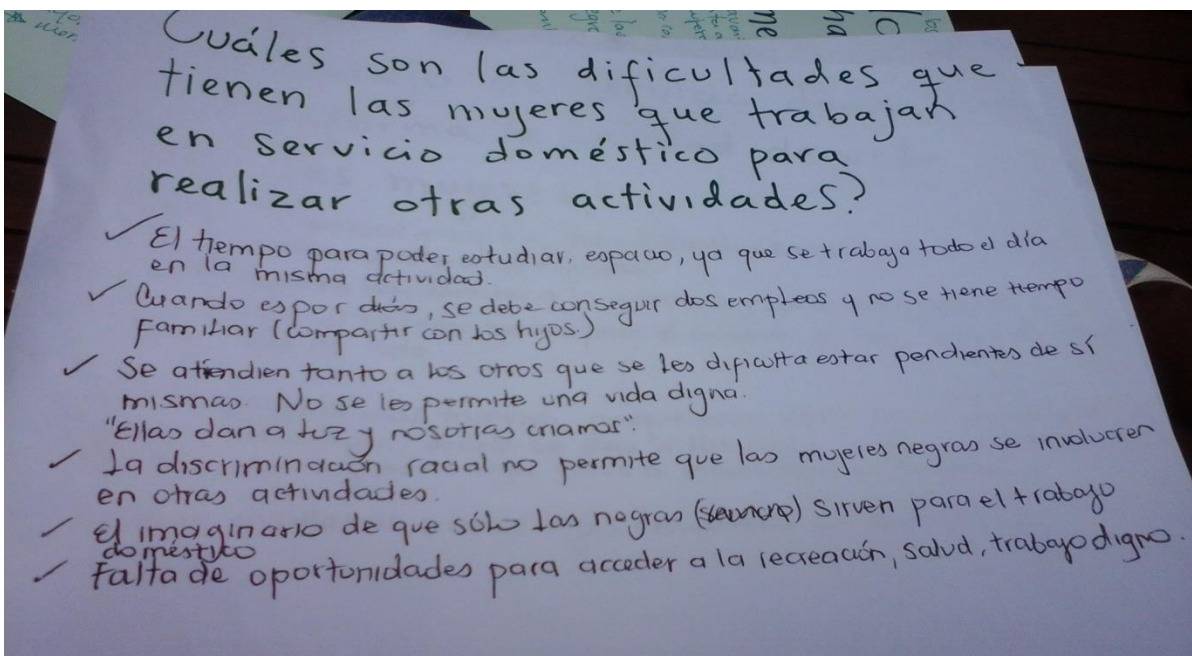
FOTOGRAFIAS



Tomada del archivo personal



Grupo Focal- Museo de Antioquia. Tomada del archivo personal



Grupo Focal-Tomada del archivo personal.



Grupo Focal –ENS. Tomada del archivo personal



Integrantes de Utrasd–Tomada del archivo personal



Grupo Focal ENS-Tomada del archivo personal