

Obstáculos culturales, legales y económicos para la formalización del trabajo doméstico remunerado: La perspectiva de los y las empleadoras en Colombia

**Andrea Londoño Sánchez
Matteo Cera
Marcela Vargas
Laura Penagos Zapata
Valentina Montoya Robledo**

Resumen

A nivel mundial, el trabajo doméstico remunerado es feminizado, precarizado e informal en materia laboral. Colombia hace parte de esta problemática a pesar de ser uno de los países líderes en Latinoamérica en cuanto al reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, en la práctica su nivel de informalidad laboral es muy alto y su nivel de vida es indigno (ONU Mujeres, OIT, & CEPAL, 2020). Esta investigación, realizada entre el año 2018 y 2019, pretende identificar y priorizar las razones legales, económicas y culturales que llevan a los empleadores de estratos 4, 5 y 6 a incumplir los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Colombia, tomando como referencia las ciudades de Bogotá y Medellín.

1. Introducción

A nivel mundial, el trabajo doméstico remunerado es feminizado, precarizado e informal en materia laboral, y Colombia hace parte de esta problemática. Esta investigación, realizada entre el año 2018 y 2019, pretende identificar y priorizar las razones legales, económicas y culturales que llevan a los empleadores de estratos 4, 5 y 6 a incumplir los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Colombia, tomando como referencia las ciudades de Bogotá y Medellín. Esperamos que sus resultados contribuyan a la formalización del sector, como requisito indispensable para dignificar la vida de las personas que lo realizan.

De acuerdo con las estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), antes de la pandemia de la COVID-19 en el mundo había cerca de 67 millones de trabajadores domésticos, de los cuales el 80% son mujeres (Organización Internacional del Trabajo, n.d.). Dada la informalidad de este sector laboral, el subregistro puede ascender al 33% (Organización Internacional del Trabajo, n.d.). En Latinoamérica, más de 17 millones de mujeres en situación de pobreza realizan el trabajo doméstico y constituyen el 95% de los trabajadores domésticos de la región (Organización Internacional del Trabajo, n.d.). En el caso colombiano, entre abril de 2017 y marzo de 2018 hubo en promedio, 665.855 trabajadoras domésticas (DANE, 2017,

2018b). Otros elevan la cifra a más de un millón (Visbal, 2019). De éstas, en Colombia un 98% son mujeres. Ellas son aproximadamente el 7% de la población ocupada femenina del país (DANE, 2018a).

Colombia es uno de los países líderes en Latinoamérica en cuanto al reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. Sumados a los derechos al salario, la seguridad social y otras prestaciones sociales, el Congreso expidió la Ley 1595 de 2012 que aprobó el Convenio 189 (OIT) sobre trabajo decente para los y las trabajadoras domésticas, expidió dos decretos para reglamentar la ley y aprobó la prima de servicios para las trabajadoras domésticas (Ley 1788 de 2016). Por su parte, la Corte Constitucional ha reconociendo en varios fallos que son uno de los grupos más vulnerables, que requieren una especial protección constitucional (Corte Constitucional Sentencia SU 062/99; Corte Constitucional Sentencia T-343/16), (Corte Constitucional Sentencia C-001/18).

Pese a esto, en la práctica su nivel de informalidad laboral es muy alto y su nivel de vida es indigno (ONU Mujeres, OIT, & CEPAL, 2020). Esta situación se ha agravado por los impactos económicos de la COVID-19, la flexibilización de los contratos laborales durante esta pandemia, la exclusión del sector doméstico de los subsidios que protegen el empleo, y la ausencia de medidas gubernamentales para este sector. Persiste una muy baja afiliación al sistema integral de seguridad social en el régimen contributivo: en el 2019 solo el 18,7% de ellas estaba afiliada a la ARL; en salud, el 59% hacía parte de régimen subsidiado y el 39% estaba en el régimen contributivo, y solo el 19% se encontraban en el régimen de pensiones (DANE, 2019).

La Escuela Nacional Sindical encontró que, a nivel nacional, para 2018, 39% de las trabajadoras domésticas ganaban menos de medio salario mínimo y no hay indicios para concluir que esto haya mejorado (Osorio Pérez, 2018). Para 2020, sólo el 3,9% de las trabajadoras domésticas con algún tipo de contrato recibieron la prima de servicios (Osorio Pérez, 2018: 386 y 387). La Gran Encuesta Integrada de Hogares arrojó que el 28% trabajaba más de 48 horas a la semana y 9,3% trabajaba entre 65 y 103 horas semanales (Osorio Pérez, 2018: 389).

Desde el inicio de la pandemia, se han realizado estudios sobre el nefasto impacto de la COVID-19 para este sector (ONU Mujeres et al., 2020). Sin embargo, no existen estudios contemporáneos que den cuenta de las razones de la informalidad del sector desde la perspectiva de los empleadores en el país. Esta investigación pretende abordar esta brecha de conocimiento para acercarnos a las soluciones.

2. Metodología

La investigación parte de la reunión interdisciplinaria de cinco profesionales dedicados, desde distintas aproximaciones e instituciones, a la formalización del trabajo doméstico, desde hace más de un lustro: Andrea Londoño y Marcela Vargas (Iniciativa Hablemos de Empleadas Domésticas), Valentina Montoya (Doctora en Derecho de la Universidad de Harvard cuya tesis fue el impacto del transporte público en las trabajadoras domésticas), Laura Penagos (Abogada de la Universidad Eafit cuya tesis fue El Trabajo Doméstico desde la Eficacia de la Norma) y Matteo Cera (Fundador de Hogaru, aplicación para la contratación de trabajadoras domésticas). Esta investigación se diseñó con una metodología mixta cualitativa y cuantitativa.

El aspecto cuantitativo consistió en el diseño de una encuesta digital (Anexo 1) que se aplicó en Bogotá y Medellín. La encuesta estaba dividida en 28 preguntas, de las cuales 13 eran de respuesta cerrada, 3 de opción múltiple y 12 abiertas. Las preguntas se enfocaron en los factores culturales del incumplimiento, los factores legales (el desconocimiento de la ley, los obstáculos y contradicciones legales, la falta de sanciones frente al incumplimiento), y los

factores económicos (el alto costo del trabajo doméstico frente a los ingresos del hogar y la tramitología). Por otra parte, preguntaba por las medidas que pueden adoptarse para mejorar la formalización y se dejó una pregunta abierta para saber si los empleadores querían crear una asociación para formalizar del trabajo doméstico. La encuesta se realizó con dos grupos de empleadores, sumando 473 encuestas en total. El primer grupo contó con una muestra representativa de los 4.000 clientes de la empresa Hogaru y la respondieron 226 personas.

Este universo fue seleccionado teniendo en cuenta que Hogaru es la empresa pionera en Colombia en la prestación de servicios domésticos. Este perfil empresarial y el costo del servicio para sus clientes (empleadores/as directos de trabajadoras domésticas) permitió inferir que quienes respondían (empleadores/as) tenían algún interés ético, legal o económico en la formalización laboral de trabajadoras domésticas, y que pertenecían a estratos socioeconómicos con capacidad adquisitiva para cumplir la ley. El segundo grupo, con 247 respuestas, se definió por conveniencia, en función de la audiencia de la redes sociales Twitter y Facebook que había construido durante 7 años la iniciativa ciudadana Hablemos de Empleadas Domésticas. Un grupo significativo de estos internautas tenía un perfil coincidente con los objetivos de la investigación: personas adultas, con capacidad adquisitiva para ser empleadores activos o potenciales, o conocer empleadores/as de trabajadoras domésticas para remitirles la encuesta, y con probabilidad de haber conocido la legislación laboral de este sector.

De las 473 personas encuestadas, 74% eran mujeres y 26% hombres. Aquí se puede inferir que, en su mayoría, la jefatura de la empleada doméstica la ejerce una mujer. Basados en esto, este reporte de investigación hablará de empleadoras (género femenino), incluyendo en esta denominación a los empleadores. La mayoría de las empleadoras estaban entre los 30 a 40 años, seguidas por las de 40 a 50, y luego, de 50 a 60. 88% son personas de Bogotá y Medellín pertenecientes a los estratos 6 (23%), estrato 5 (27%), estrato 4 (32%) y estrato 3 (16%). Los estratos 3 y 4 son los que más contratan a través de Hogaru y los estratos 5 y 6, de manera directa. En cuanto a modalidad de trabajo, 58% era trabajadoras por días, 11% eran internas, y 31% no tenía empleada en ese momento. Luego de aplicar las encuestas, se contrataron y orientaron economistas para la tabulación y cruce de variables.

También, con la perspectiva de investigación-acción, mediante la cual simultáneamente se indaga una problemática y se actúa sobre ésta para transformarla, se trabajó con empleadores en potencia. Esto se hizo a través de

dos grupos de estudiantes de posgrado en Mercado de la Universidad EAFIT, pertenecientes en su mayoría a estratos 4, 5 y 6, a quienes se sensibilizó sobre la problemática y se les invitó a ahondar en preguntas de la encuesta digital, dentro de sus talleres de grupos focales. Como resultado, se realizaron ocho grupos focales, los cuales complementaron la encuesta desde un enfoque cualitativo, particularmente con testimonios que ilustraban creencias y la problemática. De otro lado, Valentina Montoya había realizado para su investigación doctoral, entre 2017 y 2018, 10 entrevistas semiestructuradas a empleadores/as en Medellín y 7 en Bogotá, para conocer sus imaginarios culturales y el cumplimiento de sus obligaciones legales. Estas entrevistas y los resultados de la tesis de Laura Penagos, se retomaron para la presente investigación a la luz de los factores legales, culturales y económicos. Se analizaron usando el software de análisis cualitativo *Atlas.ti* para comprobar las intuiciones o hipótesis e incorporar nuevas razones que expliquen la informalidad laboral de las trabajadoras domésticas.

3. Marco teórico

Existen razones culturales, legales y económicas para que los empleadores incumplan las

obligaciones laborales con sus trabajadoras domésticas. Aunque estos tres tipos de razones se entrelazan, por claridad conceptual se separan en el marco teórico.

3.1 Razones culturales

El trabajo del cuidado no remunerado ha sido desvalorizado socialmente dado que pocas veces se ha reconocido como un trabajo (Arango & Molinier, 2011; Micolta León, n.d.). Esto se debe, en parte, a que con el capitalismo se dio una división sexual del trabajo que privilegió la valoración del trabajo que realizaban los hombres en el mercado, en lo público, con un precio para la venta, mientras que se desconocía el trabajo de cuidado de las personas que se daba para la reproducción de la vida, en el ámbito privado, mayoritariamente realizado por las mujeres (Pineda Duque, 2010: 63).

El trabajo de cuidado dentro del espacio doméstico puede ser remunerado o no remunerado. Esta investigación se centra en el remunerado, caracterizado culturalmente por la baja valoración de los trabajos que se hacen dentro del hogar, desconectados del mercado, y realizados por mujeres, en condición de pobreza y víctimas de desplazamiento intra e interurbano, muchas de ellas afrocolombianas o indígenas, con muy bajo nivel escolar, jefas de hogar, con muy poca voz y poder dentro de la sociedad. Su empleo puede estar en riesgo cuando exigen sus derechos. Esto genera una relación de dominación en la cual ellas están casi en total subordinación frente a sus empleadoras. Pierre Bourdieu afirma que las relaciones de dominación social involucran principalmente mecanismos objetivos que sirven a los dominantes; sus estrategias son indirectas e impersonales, pero no bastan por sí solas. Los grupos dominantes necesitan trabajar directa y personalmente para producir y reproducir las condiciones de la dominación, es decir, las formas elementales de dominación que consisten en que una persona esté sobre la otra, pero sin crear un vínculo muy personal (Bourdieu, 2011: 60). En el caso del trabajo doméstico, las empleadoras de estratos socioeconómicos altos son la parte dominante mientras las trabajadoras domésticas quedan subordinadas y convencidas de que están en una relación recíproca. Las empleadoras, ejercen una dominación simbólica, incluso justificando su desacato a la ley a través de su desacuerdo con la misma. (García Villegas, 2009: 249). Estas son las razones culturales para que las empleadoras no vean por qué deben cumplir con las obligaciones legales que tienen con sus trabajadoras domésticas.

3.2 Razones legales

Las razones legales básicas para incumplir una norma son: ineficacia instrumental, ineficacia simbólica, e ineficacia jurídica general.

La ineficacia instrumental se da cuando tanto los destinatarios de la norma como quienes crean la norma, la incumplen. Lo contrario, la eficacia instrumental, hace referencia a la capacidad que tiene una norma jurídica para hacer que los sujetos la cumplan (García Villegas, 1991). El Estado respalda esta capacidad por medio de las sanciones, los incentivos y los premios (García Villegas, 1991), situación que no se da hacia el trabajo doméstico remunerado.

Aparte de la ineficacia instrumental y simbólica, Soriano explica que ciertas condiciones socio-jurídicas pueden llevar a que una ley tenga mayor o menor influencia en la sociedad. La eficacia jurídica general e instrumental dependen de qué tanto conocen los destinatarios el derecho. El conocimiento se entiende como el interés social y general por respetar la norma y las instituciones (Soriano, 1997: 403). Es decir, la gente incumple porque desconoce el derecho, situación presente en el sector laboral doméstico.

3.3 Razones económicas Desde esta visión, la principal razón para que las empleadoras

incumplan sus obligaciones con sus trabajadoras domésticas, es que les resulta más costoso cumplir que incumplir. Este concepto viene de estudios que se han interesado por la economía informal.

Existen variadas razones que llevan a las personas –empleadoras y empleados/as a participar en la economía informal. Primero, se quiere evadir impuestos o cargas prestacionales, como en el caso de las trabajadoras domésticas. Segundo, las personas, en este caso las trabajadoras, temen perder beneficios gubernamentales cuando se formalizan, como la protección subsidiada de salud, llamado “Sisben”. Tercero, el deseo de evadir el cumplimiento de requisitos burocráticos (De Soto, 1989), lo que en Colombia se llama tramitología. Y cuarto, las empresas y las personas reaccionan negativamente a las luchas sindicales (Loayza, 1996).

4. Resultados

4.1 Razones culturales

Las trabajadoras domésticas son vulnerables porque la sociedad las trata siguiendo criterios clasistas, sexistas y racistas. Las personas que participaron en esta encuesta subvaloran el trabajo doméstico como ocupación y por ende, a las trabajadoras domésticas, no obstante, también muestran una mayor consciencia frente a sus deberes.

El 77,2% de las empleadoras encuestadas respondieron que las trabajadoras domésticas sí pueden ganar lo mismo que una secretaria o una vendedora de un local comercial (se compararon con estas ocupaciones también feminizadas, cuyo salario podría ser también el mínimo legal vigente, como el de las trabajadoras domésticas, pero con mayor formalidad laboral). Este alto porcentaje refleja que, cada día se da más valor al trabajo doméstico. Sin embargo, resulta interesante que el porcentaje que asciende al 71% contra el 83% del otro grupo de encuestados, esto podría interpretarse como que más allá de la profesionalización del trabajo doméstico, lo que buscan los clientes de Hogaru es la facilidad de formalización que presta la aplicación. Tal como se explicó en las razones culturales, aquí **se daría cumplimiento de la norma por temor a la sanción legal**.

A su vez, frente a la pregunta sobre el equilibrio entre deberes y derechos de las trabajadoras domésticas, el 39,7% de las empleadoras contestaron que estaban equilibrados, el 30% respondieron que tienen más deberes que derechos, y solo el 9,1% considera que tienen más derechos que deberes. Es decir, **la mayoría consideran que las trabajadoras domésticas tienen iguales derechos que deberes**, lo que las ubicaría en una situación cercana a la igualdad. Las empleadoras no encuentran una grave ausencia de derechos y condiciones laborales en este sector. En estas respuestas también se evidencia una valoración del trabajo doméstico dado que un tercio expresó algún grado de consciencia sobre la presencia de condiciones de explotación.

Frente a la prima de servicios (prestación legal de los trabajadores), el 93,9% consideran justo que las trabajadoras domésticas gocen de este derecho. Esta respuesta coincide con la mayor valoración del trabajo doméstico. No obstante, llama la atención que el porcentaje de quienes creen que no es justo, aumenta levemente en los estratos 5 y 6. Esto último puede reflejar como las élites tienden a alejarse de ideas de justicia e igualdad, como las que se manifiestan en la ley de prima

Pese a una mayor valoración del trabajo doméstico, los obstáculos culturales persisten en la práctica, para el pago del salario mínimo, de la seguridad social y de la prima de servicios (menos del 4% para el 2018). Esto evidencia: una brecha entre derechos legales y derechos reales, la ineficacia de la norma, y la desprotección de las trabajadoras domésticas.

Frente a los obstáculos para el pago del salario mínimo, indagamos sobre las creencias de las

personas, pues no era objeto de esta investigación confirmar sus prácticas o comportamientos como empleadoras. Solo podríamos inferir que el 48% de personas que fueron encuestadas a través de Hogaru están dispuestas a pagar el salario mínimo, pues la empresa cumple con esta obligación legal.

El segundo obstáculo que aparece entre las empleadoras es la discrecionalidad que sienten para negociar los mínimos laborales con la trabajadora (39%), lo cual, en los estratos 4, 5 y 6 se manifiesta entre el 29% y el 58% de las empleadoras. Esto último evidencia, por una parte, la existencia de razones culturales para el no pago del salario mínimo. Sin embargo, es importante analizar que la Ley permite a la empleadora pagar hasta un 30% del salario en especie. Esto puede explicar cómo la Ley genera una mayor situación de vulnerabilidad para la trabajadora doméstica. De otro lado, muchas empleadas se niegan a ser afiliadas a la seguridad social como cotizantes, debido al miedo a quedar desprotegidas ante el cambio. El 33% de las encuestadas encontraron éste como otra de las razones **para el incumplimiento. De nuevo** las razones culturales se orientan a la posición de subordinación y subvaloración de las trabajadoras domésticas. El obstáculo de los altos costos de las prestaciones sociales fue mencionado en un 28% de las respuestas. Este resultado responde, parcialmente, a que, dada la subvaloración cultural del trabajo doméstico, la asignación económica para el pago de las prestaciones de la trabajadora doméstica no corresponde a lo que la ley exige, según muestran las cifras oficiales. Además, como la posibilidad de sanción por incumplimiento es muy baja, las empleadoras encuentran motivaciones legales y económicas para no afiliarlas a la seguridad social.

4.2 Razones legales

Las razones legales para el incumplimiento apuntan a la tramitología, y al desconocimiento del derecho. Frente a la pregunta sobre cuáles son los mayores obstáculos para el cumplimiento de la seguridad social, las empleadoras no cumplen, primero, porque **los trámites son muy engorrosos** (45%). Como lo relató una de las personas entrevistadas *“Ese trámite me lo hicieron en la oficina de mi marido, porque entonces... allá sabían, porque me parece muy difícil.”*. En una entrevista una mujer de 36 años de estrato 6 en Medellín comentó que *“el proceso de afiliar es muy complicado”* y otra mujer de 26 años, de estrato 6, comentó *“la verdad no sé cuánto sea, no sé cuándo sea, no sé cómo sea”*.

De acuerdo con Soriano, se trata aquí de un incumplimiento que se da porque la gente desconoce el derecho. Como los trámites son excesivos, las prestaciones múltiples y cambian según la modalidad de la contratación (por días o tiempo completo), las empleadoras tienen dificultad para cumplir con las prestaciones sociales de las trabajadoras domésticas. Se trata de un caso de ineficacia jurídica general e instrumental.

Ahora bien, respecto de la pregunta del balance entre derechos y deberes, resulta interesante observar que un alto porcentaje de las encuestadas (21,1%) dice que no sabe si las trabajadoras domésticas tienen más derechos que deberes. Este **desconocimiento por parte de las empleadoras** podría deberse a desconocimiento de la ley en general, a causa de la multiplicidad de leyes y la tramitología.

Parecería también que **los sujetos de derecho en este caso tienen muy poca información**. Aunque no es necesaria una comprensión absoluta de la norma jurídica por parte de los sujetos, sí deben tener unos criterios mínimos para poder transmitir, compartir, y cumplir con las normas (Soriano, 1997).

4.3 Razones económicas

Frente al pago del salario, **el obstáculo más mencionado y por tanto más importante es el alto costo** versus el presupuesto asignado (58%). Una de las empleadoras expresó que “*hoy una trabajadora doméstica vale la mitad de tu sueldo. Con el derecho a la prima se ha hecho aún más costoso,...Si miras el provecho frente a lo económico, no te da*”.

Por estrato socioeconómico, frente al costo mayor al presupuesto asignado, para el 87% de las empleadoras de estrato 4 este es el mayor obstáculo, para el 73% en el estrato 5, y para el 58% de las empleadoras en estrato 6. Este cambio por estrato evidencia una razón económica, en la medida en que las personas en estrato 4 tienen menos ingresos que las empleadoras en estratos 5 y 6.

La encuesta demostró que para los estratos más bajos que tienen menor capacidad adquisitiva, los costos de la seguridad social representan un mayor obstáculo que para los estratos más altos. Mientras para el 44% de las empleadoras en estrato 4 el alto costo es un inconveniente serio para afiliar a la trabajadora doméstica a seguridad social, este porcentaje baja para las empleadoras en estrato 5 (30%) y 6 (17%).

Los trámites engorrosos frente a las obligaciones de seguridad social también corresponden a razones económicas para el incumplimiento de las prestaciones. Desde la perspectiva económica, como lo definen De Soto, Loayza y Alonza, **las empleadoras quieren evadir el cumplimiento de los requisitos burocráticos presentes en los trámites excesivos**, y por eso prefieren no afiliar a las trabajadoras a la seguridad social.

En cuanto **al obstáculo que interpone la trabajadora que no quiere ser afiliada a la seguridad social, también existen razones económicas**. De Soto y Loayza dicen que una de las causas de la informalidad laboral es el temor de las personas a perder beneficios gubernamentales por formalizarse. Así lo relata una empleadora: “*Con algunas empleadas he tenido la objeción de perder el SISBEN...dicen que pierden el SISBEN porque es gratis y ya volver a entrar es muy complicado*”. Para otras, es una estrategia para aumentar sus ingresos y que les paguen directamente, parcial o totalmente, los aportes en salud.

5. Recomendaciones

Nuestras recomendaciones sobre las condiciones que moverían a las empleadoras a la formalización de sus empleadas parten de las respuestas dadas en esta encuesta y se resumen en esta tabla:

Recomendaciones surgidas en la encuesta

Ventajas de esta recomendación

Desventajas de esta recomendación

Recomendaciones del equipo de investigación frente a las recomendaciones de las encuestadas

1. Contratación por un tercero (58%)

Es una respuesta ofrecida por el sector privado, útil para estratos altos.

Encarece el servicio

para estratos medios y bajos entre los cuales viene en aumento la contratación de trabajadoras domésticas (Osorio Pérez, 2018).

-Detallar requisitos y ruta de contratación, y divulgarlo.

-Identificar y eliminar los puntos críticos de la ruta.

-Uso de las TIC: publicación de la ruta en los sitios web de empresas del Sistema de Seguridad Social.

-Campañas de divulgación de normas legales.

-Campaña de uso de la calculadora laboral del Ministerio de Trabajo.

-Creación de una agencia de formalización de trabajadoras domésticas, del Estado, del sector social y solidario, o en alianza público privada.

2. Cambio de mentalidad de empleadora (46%)

Es necesaria para acelerar y masificar la formalización laboral.

~~- Campañas para reconocer el gran aporte del trabajo doméstico remunerado y el no remunerado a la sociedad.~~
~~- Campañas de empleadoras sancionadas por incumplimiento de la ley.~~
~~- Campañas de empleadas que hayan tenido una vida digna gracias al cumplimiento de la ley por parte de sus empleadoras.~~

3. Simplificar los trámites (45,6%)

Es necesaria.

Las recomendaciones son las mismas que las del punto 1.

6. Propuesta

Se debe crear un modelo escalable que impulse masivamente la formalización laboral, apoyado en TIC. Mediante el modelo se ofrecerían, gratis o a un precio significativamente menor al de las empresas privadas actuales, tres servicios básicos: contratación, gestión de nómina y novedades, y liquidación laboral de trabajadoras domésticas. Priorizamos la estrategia hacia los estratos medios y bajos, dadas sus mayores dificultades económicas para formalizarlas, y al mismo tiempo sus necesidades de comprometer a las empleadoras con la formalización laboral.

6.1 Diseño del modelo.

Debe crearse una entidad sin ánimo de lucro, cuyos socios sean una entidad del sector solidario (cooperativa financiera), una caja de compensación familiar y una ONG cuya misión esté ligada al bienestar de las trabajadoras domésticas. De esta forma podrán acceder a fondos de cooperación nacional e internacional.

Los cooperados tienen un perfil muy cercano al de un empleador potencial y serían una masa crítica casi inmediata para implementar el modelo. Las cajas de compensación hacen parte del sistema de seguridad social integral de Colombia, y tienen como misión el apoyo a la clase media, además del mandato legal de promover la formalización de trabajadoras domésticas. Las ONG tienen independencia y mayor capacidad de maniobra frente a donaciones y cooperantes. Las organizaciones y agencias de cooperación nacional e internacional priorizan recursos hacia mujeres pobres, jefas de hogar, con poca formación escolar y/o académica, y pueden focalizarse en la gestión de formalización de un primer grupo de trabajadoras domésticas.

6.2 Campañas de comunicación.

Entre los y las asociadas, afiliadas y cooperadas de las cooperativas y cajas de compensación, se difundirán campañas masivas por medios digitales, para desmontar estereotipos de género y ofrecer el servicio. Toda la comunicación se haría a través de los mismos canales y medios usados para las operaciones institucionales de la cooperativa y la Caja.

6.3. Desarrollo de software.

Partiendo de los aplicativos tecnológicos de la cooperativa y de la Caja, se adaptará la tecnología para los servicios de contratación, gestión de nómina y novedades, y liquidación laboral.

6.4. Cooperación nacional e internacional.

Se pedirían recursos a cooperación nacional e internacional para financiar el proyecto: fondeo de las campañas comunicacionales y fondeo de alguno(s) de los servicios de la formalización laboral.

6.5. Adopción del modelo en el Estado.

Una vez el modelo esté en funcionamiento, se invitaría al Estado, en cabeza del Ministerio de Trabajo, a que adopte el modelo, y lo universalice, apoyándose en entidades o modelos de gestión de equidad laboral, como Equipares, para promocionarlo en la empresa privada. Se busca escalar y masificar la formalización de las trabajadoras domésticas, a través de los empleados/as de las empresas.

Como colofón, se esperaría que entre el grupo de nuevas empleadoras pueda surgir una agremiación que asuma la vocería de los y las empleadoras de trabajadoras domésticas para avanzar en la caracterización del sector de la demanda, y por ende en el diálogo social empleadoras - trabajadoras.

Bibliografía

- Arango, L. G., & Molinier, P. (2011). *El trabajo y la ética del ciudadano*. (La Carreta, Ed.). Bogotá.
- Beneria, L., & Roldan, M. (1987). *The Crossroads of class and gender*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bermúdez Quintana, S., & Montoya Robledo, V. (2013). Las labores reproductivas en la normatividad relativa a la migración laboral de mujeres desde Colombia y la Comunidad Andina. *Diálogos Migrantes*, 53–70.
- Bourdieu, P. (2011). *Las estrategias de la reproducción social*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Corte Constitucional Sentencia C-001 (2018). Corte Constitucional.
- Corte Constitucional Sentencia SU 062 (1999). Bogotá.
- Corte Constitucional Sentencia T-343 (2016). Bogotá.
- DANE. (n.d.). Estratificación socioeconómica para servicios públicos domiciliarios.
- DANE. (2017). Gran Encuesta Integrada de Hogares.
- DANE. (2018a). *Boletín técnico*. Bogotá. Retrieved from https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_eje_sexo_jun18_ago18.pdf
- DANE. (2018b). Gran Encuesta Integrada de Hogares. Retrieved from <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos>
- DANE. (2019). *Gran Encuesta Integrada de Hogares*. Bogotá.
- De Soto, H. (1989). *The Other Path*. New York: Harper and Row Publishers Inc.
- Escuela Nacional Sindical. (2018). *Barriendo la Invisibilidad*. Medellín.
- Esguerra, C., Fleischer, F., & Sepúlveda, I. (2018). Se nos va el cuidado, se nos va la vida: Migración, destierro, desplazamiento y cuidado en Colombia. *Documentos de Política Cider*, (3).
- Fleischer, F., & Marin, K. (2019). Atravesando la ciudad. La movilidad y experiencia subjetiva del espacio por las empleadas domésticas en Bogotá. *EURE Revista Latinoamericana de Estudios Urbano Regionales*.
- Gallaway, & Bernasek. (2002). Gender and informal sector employment in Indonesia. *Journal of Economic Issues*, 36(2).
- García Villegas, M. (1991). Eficacia Simbólica y Eficacia Instrumental del Derecho. *El Otro Derecho*, 5–28.

- García Villegas, M. (2009). *Normas de papel: la cultura del incumplimiento de reglas*. Bogotá: DeJusticia.
- Giraldo, D., & Penagos, L. (2017). *El trabajo doméstico desde la óptica de la eficacia de la norma*. Universidad EAFIT.
- Lemaitre, J. (2009). *El derecho como conjuro: Fetichismo legal, violencia y movimientos sociales*. Bogotá: Siglo del Hombre editores, Universidad de los Andes.
- León, M. (2013). Proyecto de Investigación-Acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. *Revista de Estudios Sociales*, (45), 198–211.
- Loayza. (1996). The Economics of the Informal Sector: a simple model and some empirical evidence from Latin America. *Carnegie-Rochester Conferences Series on Public Policy*, 45, 129–162.
- Micolta León, A. (n.d.). El ciudadano de los hijos e hijas de migrantes en el país de salida. Construcciones de sentido y valoraciones. In L. G. Arango Gaviria, A. Amaya Urquijo, T. Pérez-Bustos, & J. Pineda Duque (Eds.), *Género, Cuidado, Teorías, Escenarios y Políticas*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Pontificia Universidad Javeriana y Universidad de los Andes.
- Montoya Robledo, V. (2019). “Uno se resigna a que el transporte es así”: Trabajadoras domésticas sindicalizadas atravesando Medellín. *Revista CS*.
- Montoya, V., & Escovar, G. (2020). Transport, Gender and Social Exclusion: Paid Domestic Workers Extenuatingly Long Commutes in Bogotá, Colombia. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*.
- Nino, C. S. (1996). *Un País al Margen de la Ley*. Editorial Ariel.
- ONU Mujeres, OIT, & CEPAL. (2020). *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*.
- Organización Internacional del Trabajo, . (n.d.). ¿Quiénes son los trabajadores domésticos? Retrieved May 6, 2019, from <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--es/index.htm>
- Osorio Pérez, V. (2018). Dinámica Sectorial del Trabajo Doméstico Remunerado en Colombia. In *El Trabajo Doméstico en Colombia: Historias tras las cortinas* (Escuela Na, pp. 53–149). Medellín.
- Pineda Duque, J. A. (2010). Familia posmoderna popular, masculinidades y economía del cuidado. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 2(252).
- Posso, J. (2008). *Mecanismos de discriminación étnico-racial, clase social y género : la inserción laboral de mujeres negras en el servicio doméstico de Cali*. Bogotá: Editorial Siglo del Hombre.
- Schneider, F. (n.d.). In the Shadow of the State- the informal economy and informal economy labor force. *Law and Economics Review*, 5(4), 227–248.
- Soriano, R. (1997). *Sociología del derecho*. Editorial Ariel.
- Visbal, G. (2019). To Serve and Not to Be a Servant: A case for domestic workers. *Observatorio Cervantes*, 1–24.

