

## *Condiciones de empleadas domésticas<sup>1</sup>* *Conditions of women domestic workers*

Sonia Elena LÓPEZ PULGARÍN<sup>2</sup>  
María Edith MORALES MOSQUERA<sup>3</sup>

<b>Recibido</b>	: 18.04.2024
<b>Aprobado</b>	: 16.09.2024
<b>Publicado</b>	: 30.09.2024

**RESUMEN:** El artículo aborda el crucial tema del trabajo doméstico y de cuidado realizado por mujeres afrocolombianas en Medellín, revelando persistentes desigualdades de género y raza. Su objetivo fue identificar y analizar las condiciones familiares y socio-laborales de estas trabajadoras y su impacto en las dinámicas familiares. Utilizando un enfoque metodológico mixto, que combina una encuesta cuantitativa a 385 mujeres y un grupo focal cualitativo con 8 participantes, el estudio emplea enfoques de género y derechos humanos. Los resultados muestran que el 37.96% de las trabajadoras viven en familias extensas, el 21.47% en familias monoparentales, el 56.2% son solteras y la mayoría tiene entre 18 y 37 años. Se evidencian experiencias persistentes de discriminación, trabajo mal remunerado y dificultades para conciliar trabajo y familia, ante lo cual las trabajadoras desarrollan estrategias como redes de apoyo para el cuidado de sus hijos. El estudio concluye que, a pesar de los avances legislativos, persisten desafíos en el reconocimiento y valoración del trabajo doméstico, siendo necesario continuar visibilizando esta problemática para generar políticas que promuevan condiciones laborales dignas y permitan una mejor conciliación entre trabajo y familia para estas mujeres.

**PALABRAS CLAVE:** Cuidado, Economía, Familia, Mujeres afrocolombianas, Trabajo doméstico.

**ABSTRACT:** The article addresses the crucial issue of domestic and care work performed by Afro-Colombian women in Medellín, revealing persistent gender and race inequalities. Its objective was to identify and analyze the family and socio-labor conditions of these workers and their impact on family dynamics. Using a mixed methodological approach, combining a quantitative survey of 385 women and a qualitative focus group with 8 participants, the study employs gender and human rights approaches. The results show that 37.96% of workers live in extended families, 21.47% in single-parent families, 56.2% are single, and the majority are between 18 and 37 years old. Persistent experiences of discrimination, underpaid work, and difficulties in reconciling work and family are evident, to which workers develop strategies such as support networks for childcare. The study concludes that, despite legislative advances, challenges persist in the recognition and valuation of domestic work, making it necessary to continue raising awareness of this issue to generate policies that promote decent working conditions and allow for better reconciliation between work and family for these women.

**KEYWORDS:** Care, Economy, Family, Afro-Colombian Women, Domestic Work.

**COMO CITAR:**  
**HOW TO CITE:**

López Pulgarín, S. E. y Morales Mosquera, M. E. (2024). Condiciones de empleadas domésticas. *Mujer y Políticas Públicas*, 3(2), 116-134. <https://doi.org/0.31381/mpp.v3i2.6846>

<sup>1</sup> Investigación financiada por la Corporación Universitaria Minuto de Dios Seccional Antioquia Choco y la Universidad de Antioquia. Código de investigación. C116-060

<sup>2</sup> Doctora en Humanismo, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bello Colombia, [slopezpu@uniminuto.edu.co](mailto:slopezpu@uniminuto.edu.co), <https://orcid.org/0000-0003-4620-9304>

<sup>3</sup> Doctora en Administración, Universidad de Antioquia, Medellín Colombia, [edith.morales@udea.edu.co](mailto:edith.morales@udea.edu.co), <http://orcid.org/0000-0001-6093-644X>



## INTRODUCCIÓN

El artículo titulado "Condiciones de Trabajadoras Domésticas y de Cuidado en Medellín" tiene como objetivo destacar las características familiares y socio-laborales de las mujeres afrocolombianas que se dedican al trabajo doméstico y de cuidado. El texto presenta los resultados de una investigación detallada sobre esta temática. Este artículo resulta de gran importancia en la actualidad, debido a que permite a la comunidad académica, avanzar en la identificación de los factores que obstaculizan el trabajo decente en el país, además ofrece puntos de reflexión que posibilitan anticipar alternativas para el logro de la calidad laboral de la población colombiana desde los enfoques de género y de derechos.

Como lo señalan López et al. (2019) en “Colombia mediante Ley 1595 de diciembre de 2012, se aprobó el convenio 189 de la Organización Internacional del trabajo OIT adoptado el 16 de junio de 2011 en Ginebra. Este Convenio a grandes rasgos pretende mejorar las condiciones de las trabajadoras en esta rama laboral, en cuanto a: Promoción y protección de los derechos humanos; protección contra el abuso, el acoso y la violencia; condiciones de empleo equitativas; condiciones de trabajo y de vida decentes; información sobre las condiciones de empleo; tiempo de trabajo; el período de descanso semanal es de al menos 24 horas consecutivas; remuneración; seguridad y salud en el trabajo; seguridad social; protección de grupos específicos de trabajadoras domésticas; agencias de empleo privadas y cumplimiento y control de la aplicación” (p. 14).

Para avanzar en esta tarea de reflexión sobre las condiciones de las mujeres que trabajan en servicio doméstico se presentan por tanto, algunas experiencias de discriminación y de vulneración de derechos laborales, las redes de apoyo que las mujeres establecen entre ellas como alternativa para avanzar en la defensa de sus derechos, testimonios de lo que implica el abandono de sus familias por atender el trabajo, así como, algunos datos de las características sociodemográficas de las mujeres afrocolombianas. A modo de cierre, se plantean algunas consideraciones que incitan a seguir investigando sobre el tema.

## METODOLOGÍA

Para identificar las condiciones familiares y socio laborales de las mujeres afrocolombianas dedicadas al trabajo doméstico y al cuidado, se empleó una metodología mixta, es decir, se vincularon las perspectivas cualitativa y cuantitativa, considerando los enfoques de género y de derechos humanos en el diseño de las preguntas para las dos técnicas utilizadas: una encuesta y un grupo focal.

Desde la perspectiva cuantitativa que fue la primera fase, fue posible determinar los principales perfiles laborales de las trabajadoras domésticas y de cuidado en función de sus características demográficas, socioeconómicas y laborales, se realizaron 385 encuestas, usando una fórmula estadística para conservar el 5% de confiabilidad en el total de la población de mujeres afrodescendientes en la ciudad, según registros del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

La encuesta incluyó 6 aspectos relevantes para conocer las condiciones socio-laborales, los cuales fueron: información personal, aspectos socio demográficos del grupo familiar, utilización del tiempo libre y participación, vivienda, servicios públicos y medio ambiente, condiciones económicas y condiciones laborales; para un total de 57 preguntas.

Para la aplicación de las encuestas, se utilizó la técnica de bola de nieve, en la cual una persona referenciaba a otra para llevar a cabo la encuesta en distintos lugares, como barrios, parques, universidades o sitios de reunión de grupos organizados de la ciudad. Es importante resaltar que se tuvo en cuenta las consideraciones éticas y se obtuvo el consentimiento informado antes de recolectar la información. Cada encuesta tuvo una duración aproximada de veinte a treinta minutos, y para garantizar el anonimato de los participantes, se emplearon seudónimos al citar sus testimonios.

En la segunda fase, se adoptó un enfoque cualitativo que permitió un análisis de los datos obtenidos. Para ello, se recurrió a un grupo focal con ocho mujeres pertenecientes al sindicato Unión de trabajadoras domésticas afro colombianas (UTRASD). Esta metodología facilitó la visibilidad de las realidades que enfrentan estas mujeres y permitió comparar la información cualitativa con los datos cuantitativos recolectados anteriormente. Con el fin de establecer las

influencias de las condiciones socio-laborales en las dinámicas familiares de las mujeres afrocolombianas dedicadas al trabajo doméstico, el grupo focal se centró en la pregunta: ¿Quién cuida tus hijos mientras tú cuidas otros en tu trabajo?

La investigación estuvo sustentada en categorías que permitieron de manera permanente profundizar en el fenómeno estudiado y en el análisis de los hallazgos, dichas categorías fueron: la noción de género, mujer afrocolombiana, trabajo doméstico y cuidado.

Por último, y una vez analizadas todas las fuentes de información detalladas, se diseñó un manual que contiene las leyes y normas vigentes sobre el trabajo doméstico y las estrategias de conciliación que las mujeres consideraron importantes para la garantía de sus derechos.

## RESULTADOS

### Experiencias de discriminación y trabajo mal remunerado

El análisis de la información permitió identificar que el trabajo doméstico, a pesar de llevar tantos años de existencia, continúa siendo una labor estigmatizada. Si bien actualmente existe normatividad alrededor de este oficio, se evidencia que no es suficiente para ser reconocido e implementado en pro de mejorar las condiciones laborales de quienes lo realizan, específicamente se denota que persiste el racismo, la separación de objetos de uso personal dentro del hogar (platos, vasos, cucharas, entre otros) y hasta el uso de sobras para la alimentación de la trabajadora doméstica. Así se evidencia en el grupo focal en el que una de las trabajadoras doméstica, relata:

Cuando disque la sopa, la sopa que quedaba del fin de semana al lunes nos la daba, le dije yo no tomo sopa vieja, yo en mi casa cocino lo que me voy a comer, entonces ay es que usted es muy reparona, le dije, pero usted no repara al pagarme, (...) yo no vine aquí a comer sobras, para eso trabajo, porque a mí me gusta comer bien, vestir bien, para eso trabajo, para darme mis gustos, entonces me dijo, ay usted es muy grosera, le dije no, yo que voy a venir a comer sobrados, tres días congelaban la comida y después se la daban a la empleada, yo le dije no, yo no, yo cocino lo poquito y eso no lo gastamo (Grupo focal, María Yus).

La discriminación y la exclusión se presenta, no solo por la labor o trabajo que desempeñan, sino que va más allá y se sustenta desde el género que es considerado como una construcción social y cultural, establecida por funciones y roles dentro de una sociedad, va más allá del sexo como denominación Hombre/Mujer. Esta elaboración es además un aprendizaje que puede ser reflexionado a partir de las elecciones de vida frente a lo que se hace y se piensa, en este caso es a lo que se llama Masculino/Femenino.

Como empleada del servicio doméstico a veces uno cuida y eso se paga igual. Pero plantean un cuidado también desde las casas y desde la experiencia también con quien han dejado los hijos, donde parece ser que el cuidado da más... le permite tener más autonomía con la persona que se cuida, porque no es lo mismo cuidar un enfermo, cuidar el niño que uno lo mueve para todos lados con las restricciones, pero también lo decían en casa, cierto. Que el cuidado como tal hace también que uno vulnere derechos de otros, porque también le toca pagar poquito porque no están las condiciones para más (Grupo focal, Clary).

El género contiene una visión del mundo y los espacios, y como dice la antropóloga Rubin (citada por Franco, 2015): “Las sociedades fijan culturalmente el sexo, de ahí su denominación “sexo/género” para indicar la parte de la vida social en la que se establecen formas de opresión” de las mujeres, las minorías sexuales y algunos aspectos de la personalidad humana.

En esta perspectiva, género corresponde a los arreglos o disposiciones que la sociedad impone como producto de las relaciones sociales de sexualidad, es el sexo socialmente construido o el sexo social. El concepto de género tiene varias visiones, entre ellas la que se origina a partir del patriarcado, la cual se ha perpetuado para garantizar la opresión a las mujeres, establecida en los diferentes contextos de la vida, tanto en lo público como en lo privado, determinando ciertas funciones de cuidado para el género femenino.

La señora lleva 10 años trabajando ahí interna, yo voy dos días en la semana, allí hay una cantidad de vasos bonitos y feos. Cuando es la hora del almuerzo yo veo que ella siempre me da un vaso feo y coge ella un vaso feo, entonces yo cojo y le pregunto, Marina, yo no puedo coger estos vasos (los bonitos) por qué no los podemos usar?, hay no; es que esos son de los muchachos y que pena que lo vean

a uno con esos vasos, yo cojo mi vaso y ahí me sirvo mi jugo, las cucharas Marina las tiene separadas, las bonitas para los señores de la casa y la fea para nosotras, yo cojo cualquier cuchara, y una vez me quitó una, no, no, no, no la volvas a..., y le dije yo, que pena pero soy persona. Y doña... esa señora me ve a mí comiendo con las cucharas, me ve con los vasos y no me dice nada (Grupo focal, Rei).

Como se denota en el anterior testimonio, algunas trabajadoras domésticas realizan un trabajo de autoexclusión buscando la aprobación de sus empleadoras y justificando una discriminación introyectada a través de la historia y reproducida culturalmente. Esta situación da cuenta de una forma de discriminación no solo por el color de piel, sino por el desconocimiento de la labor doméstica y de cuidado como un trabajo digno, como lo nombra Álvarez (2013), asistimos a una triple discriminación: mujeres, pobres y negras.

Por otro lado, sumado a la discriminación y exclusión, existe la mala remuneración económica del trabajo doméstico, porque, aunque exista la ley de primas que regula los sueldos, aún les pagan por debajo del salario mínimo, a pesar de que las labores se incrementan y deben realizar labores extras como: sacar el perro a pasear, pago de facturas, acompañar a citas médicas, acompañar a los niños y niñas en la realización de tareas escolares. “(...) A mí me pasó algo (...), en el 2015 me contrataron para trabajar tres días, lunes, miércoles y viernes, tenía que salir con la señora a acompañarla al médico porque necesitaba acompañante” (Grupo focal, María Yus).

La categoría de cuidado es una denominación resiente que surge de las feministas contemporáneas como Duhagon (2010) que se apoya en la macroeconomía mundial como base para soportar el aporte que la mujer ha hecho a la misma, se explica que existe una relación entre roles, funciones y los trabajos asignados tradicionalmente a mujeres y niñas en espacios domésticos o del campo que han sido considerados como voluntarios, obligados o asignados, y por los cuales no existe remuneración económica justa o un pago simbólico o de muy bajo monto que no logra compensar ni en tiempo ni en tareas las labores realizadas.

El cuidado o trabajo doméstico han sido considerados como labores de segunda o tercera categoría y para los cuales no se necesita formación alguna. En el mundo de la vida y en el mundo privado, las relaciones se basan en intercambios, hoy en día se podría decir, de “bienes y servicios”, pero la no valoración de esta labor ha dado lugar a la mala remuneración y subvaloración en

comparación con otras labores; la cercanía o intimidad establece o da por hecho que no es necesario una compensación y mucho menos un descanso por ser considerados como favores y marcan una diferencia cuando son para el mercado.

Es más como para que sigamos reflexionando sobre el tema, que cuando se cuida necesariamente hay que depositar la confianza en otras personas, de hecho incluso cuando se es empleada doméstica uno deposita una confianza, cuide el niño, cuide la niña, cuide este enfermo, está bajo... hay una confianza, pero las responsabilidades no son bien específicas, cuando le cuidan... usted sabe que va a cuidar pero no sabe qué es realmente... ahí van saliendo una cantidad de cosas, desde llevarlo al médico, desde cambiarlo, desde vestirlo, desde urgencias, pero también con el tema del cuidado hay un asunto de autonomía (Grupo focal, Clary).

Los cuidados y trabajos domésticos son necesarios en tanto garantizan la funcionalidad de grupos humanos para que logren desplazarse o dedicarse a otras labores, estas por tener un carácter biológico o reproductivo no son consideradas importantes ni dan prestigio o status a quienes las realizan. Tareas como la limpieza, preparación de alimentos, las gestiones como pagos, compras, llevar y traer animales o personas, reparaciones en casa y apoyar al cuidado de los enfermos, ancianos, niños y niñas, son funciones que se realizan constantemente y son necesarias para la garantía del bienestar de las familias. Sin embargo, estas trabajadoras han sido tradicionalmente menospreciadas y enfrentan una desigualdad laboral debido a las concepciones predominantes y la fuerte influencia del patriarcado y los modos de producción capitalistas actuales.

Antes de irme a trabajar, recuerdo que me levantaba a las 3 de la mañana, dejaba el almuerzo hecho y les dejaba el agua de panela, y si iban a comer plátano o banano los dejaba cocinados; el desayuno si lo dejaba y antes de irme arreglaba un poquito la casa, al llegar, que llegaba, habían días que llegaba a las 8 de la noche, preparaba, arreglaba un poquito la casa, porque siempre... los pelaos hacen en la casa pero no es lo mismo a usted coger e ir a trapear, o ir usted a lavar el baño, no lo hacen igual (Grupo focal, Flory).

## Redes de apoyo

Otro de los hallazgos de la investigación son las redes de apoyo que entre las mujeres del sindicato van tejiendo, como una estrategia para acompañarse y apoyarse en el cuidado de sus hijos para poder realizar su trabajo. Estas estrategias son recurrentes y necesarias porque no cuentan con el suficiente recurso económico para pagar quién cuide de sus familiares; frente a este tema ellas manifiestan preocupación por no poder pagar lo justo y terminar replicando las prácticas por las cuales ellas luchan.

Yo tuve dos hijos, ya soy abuela, cuando estuve trabajando que tenía mis dos hijos, los daba a cuidar a vecinas o a familiares. En uno de esos empleos que me conseguí, en una de esas casas me aceptaron con mi niño, tenía más o menos 4 mesecitos, pero fue una experiencia no buena, porque el uno llevar, o que el empleador lo acepté a uno con el hijo de uno, no eso es, ¡ah!, tiene uno que mantenerlo allá en la pieza, el niño no puede llorar, ósea, para mí fue incómodo tener a mi niño allí y no lo tuve mucho tiempo, más o menos lo tuve allí un mes y lo llevé para donde mi mamá mejor. Yo he sido madre soltera siempre, fue más el tiempo que estuve sola que el tiempo que estuve con el papá de ellos. Y yo llevaba las... por decirlo así las rindas, era yo (Grupo focal, Flory).

Las redes son de gran importancia para las trabajadoras domésticas, no solo por el cuidado de los hijos, sino por la lucha de mostrar que el trabajo doméstico requiere formación, especialidad y especificidades en ciertas labores, como el cuidado de enfermos, niños, perros, tareas escolares. Funciones que exigen experiencia y preparación y, por lo tanto, un mejor sueldo como reconocimiento de la calidad de su labor. Las redes son una base para el apoyo en formación, para la discusión de temas de derechos laborales y para fortalecer sus vínculos y la cosmovisión que las identifica como población afro.

Hacer un análisis concreto y detallado sobre las condiciones de trabajo de las mujeres afrocolombianas que trabajan en el sector del empleo doméstico, es una tarea que requiere de un esfuerzo que haga posible identificar la mirada de los actores y sectores que vienen cuestionándose sobre el presente tema.

Sin embargo, el tema sobre las condiciones familiares y socio-laborales de las mujeres afrocolombianas dedicadas al trabajo doméstico sólo se ha venido visibilizando en las dos últimas décadas, en esa medida, es importante aclarar qué se entiende por comunidades afrocolombianas y recordar algunas de las características socioeconómicas generales de la población afrocolombiana, específicamente las que viven en esta ciudad.

### **Las familias afrocolombianas**

Son definidas como el conjunto de familias de ascendencia afrocolombiana que poseen una cultura propia, comparte una historia y tienen sus propias tradiciones y costumbres dentro de la región campo-poblado, que revelan y conservan conciencia de identidad que las distinguen de otros grupos étnicos (Ley 70, 1993, artículo 2).

El total de población que tiene la ciudad ¿Medellín? es de 2.368.282 habitantes, pero establecer el número exacto de población afrocolombiana que habita en este territorio ha resultado ser una tarea dispendiosa, máxime si se recuerda que el censo nacional de 2005 incluyó una pregunta de auto reconocimiento racial que resultó ser muy ambigua. Sin embargo, hoy se cuenta con una aproximación del número de personas afrocolombianas que viven en la ciudad, gracias a un diagnóstico que realizó la Alcaldía durante el año 2010, en convenio con la Corporación Con-Vivamos, en donde se logró la caracterización socioeconómica de este grupo poblacional.

Este diagnóstico se realizó por manzanas de familias y número de integrantes por vivienda, desde donde se tiene que el total de la población afrocolombiana que reside en la ciudad es de 236.222, de los cuales se identificaron como afrocolombianos 44,91% y afrocolombianas 55,09%.

### **Temores, culpas frente al "abandono" de sus hijos e hijas**

Frente a este tema las trabajadoras domésticas retribuyen sus temores y culpas apoyándose en los días en los cuales no trabajan y realizando actividades del hogar y cuidados básicos para que los demás puedan funcionar, en otras ocasiones brindando alojamiento a un familiar, vecino y amigo para de esta forma poder tener quién acompañe en el cuidado de sus hijos.

Estas estrategias de sobrevivencia las implementan como formas de suplir la culpa que manifiestan sentir al tener que abandonar a veces por largos periodos a sus hijos e hijas para poder trabajar<sup>4</sup>.

Yo trabajo por menos de un mínimo y contrato a alguien para cuidar mis hijos, yo no tengo cómo garantizarle a esa persona el pago de mis hijos, de una manera, justa no es la palabra, pero si de una manera legal digamos, entonces ahí también empieza a ver que uno también vulnera a otros, eso se va volviendo una cadena bien verraca, porque yo hago el trabajo por \$40.000 y vengo y le pago a la señora que me cuida el niño \$15.000 (Grupo focal, Clary).

Ella continúa diciendo:

Porque cuando yo dejo mis hijos con otras y con otros, están expuestos a violaciones, a maltrato físico, a maltrato verbal y se los digo no sacado de un cuento de hadas, muy desde la realidad (...) Yo viví en Caicedo cuando tenía mi segundo hijo (...) cuando se encendían a bala (...) Yo a veces llegaba y mi hija estaba debajo de la cama orinada y sin hablar (Grupo focal, Clary).

Esta da cuenta de una realidad compleja, sobre las necesidades de las mujeres afrocolombianas al mostrar sus condiciones familiares y la dinámica que surge a partir de su relación social y laboral, logrando dejar reflexiones para proponer futuras intervenciones que permitan apuntar al mejoramiento y la conciliación de su vida laboral y familiar y, por ende, al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres que realizan labores domésticas y de cuidado. “Es una situación muy verraca para una trabajadora doméstica en el caso cuando uno tiene sus hijos pequeños, saber que uno tiene que confiar en otra persona que no siempre resultan buenas” (Grupo focal, Clary).

Para identificar y analizar las condiciones familiares y socio-laborales de mujeres afrocolombianas que se dedican al trabajo doméstico y al cuidado en la ciudad, en relación con su repercusión en la dinámica familiar; desde la investigación se abordaron dos aspectos:

Primero, el trabajo doméstico no es un asunto aislado de las realidades sociales actuales. Cada persona necesita garantías mínimas en su contrato laboral, ya que este tipo de trabajo contribuye tanto a la economía familiar como a la local. La necesidad de contar con alguien que mantenga la

---

<sup>4</sup> Esta situación obedece a los tipos de contrato como: por días, internas o por temporadas de vacaciones, o por labores.

casa limpia, prepare la comida, y lave y planche la ropa subraya la importancia de un contrato formal. Sin embargo, en muchos casos, estos contratos son verbales y no especifican claramente los horarios, las funciones ni las garantías legales necesarias para asegurar el cumplimiento de lo acordado.

En segundo lugar, suele haber una confusión frecuente entre el trabajo doméstico y el cuidado, variando según el estrato socioeconómico de los empleadores. Las respuestas de las mujeres entrevistadas indican que, al menos en la ciudad, a menudo terminan realizando una amplia gama de tareas por la misma remuneración.

El trabajo de cuidado se nos ha asignado a las mujeres, históricamente ha sido una tarea que nos han dado, que la sociedad nos ha impuesto a nosotras, y entonces usted puede ser muy profesora de la Universidad, pero en su casa tiene que estar pendiente de todo, así tenga su marido que pueda ser arquitecto y hasta ganar más que usted, pero usted en su casa se tiene que estar al pendiente del cuidado de sus hijos, de su papá, de su mamá, de su suegra si está bien de malas y se la achacan (Grupo focal, Clary).

Las luchas que hoy están liderando las trabajadoras domésticas afrocolombianas por dignificar su labor, no solo están centradas en mejores condiciones de pago, en la inclusión como labor decente y digna, sino por la no discriminación étnica y de género, ya que históricamente fue desempeñada principalmente por mujeres afro.

Nosotras tenemos, uno de los puntos importantes del sindicato; Unión de Trabajadoras Domésticas Afro descendientes (UTRASD) es el enfoque étnico afro, y de eso también tenemos mucha formación, porque si bien el trabajo doméstico es estigmatizado a nivel mundial, subvalorado, maltratado una mujer trabaja... mire lo que ocurrió... un conjunto residencial, le mandaron un comunicado a una empleadora diciendo que estaba prohibido que las trabajadoras domésticas, niñeras, obreros, hicieran uso de las zonas comunes y accedieran a la piscina por el hecho de ser negra (Grupo focal, Clary).

En el grupo focal, se tuvo la oportunidad de escuchar a mujeres que han experimentado abusos por parte de sus empleadores y de comprender que sus salarios son ni justos ni suficientes. Estas

trabajadoras enfrentan el desafío de delegar el cuidado de sus hijos a familiares, vecinos o amigos para poder desplazarse a sus empleos. Esta situación revela un desbalance significativo entre el esfuerzo físico, el tiempo dedicado y la remuneración recibida, evidenciando una inequidad en el pago por su trabajo.

Retomando una de las entrevistas de la investigación y publicada en la cartilla *Trabajo doméstico decente: ¡Venga conciliemos!* (López et al., 2019), una de las mujeres manifestó:

En un tiempo yo trabajé como trabajadora del servicio doméstico y en otro tiempo como niñera, lo que pasa es que hay que entrar digamos, cuando uno entra a un empleo, si me contratan como niñera yo voy a hacer lo de niñera, yo desde el principio tengo que decirle mis reglas y ellos también sus reglas. Yo entre como niñera e hice lo que era como niñera, yo le dije, yo no vine aquí a cocinarles a ellos, ellos tienen su empleada para la cocina y todo lo de la limpieza, yo me encargaba de lo del niño, tenía que cocinarle al niño, lavarle su ropa, cuando tuvieran necesidad de que ellos, a no Nidy listo, para que vamos a salir para cualquier parte con el niño estaba yo, de cumplir simplemente en el niño y que esa era mi función y no tenía que estar en la cocina (Grupo focal, Nidy).

La investigación cualitativa reveló que, para muchas de las mujeres participantes en el grupo focal, no hay una distinción clara entre ser trabajadora doméstica y ser cuidadora. Sin embargo, en algunos casos es posible marcar una diferencia, que en gran medida depende del conocimiento que la mujer tenga sobre la normativa y de su postura y claridad en el empleo.

También se logró percibir que una empleadora que reconoce los derechos de las trabajadoras domésticas puede marcar la diferencia en varios aspectos como el trato, los permisos y el respeto con los contratos y acuerdos laborales.

Ante la pregunta si hay diferencias por no haber hombres, ella responde:

Por lo menos en mi casa, como que mi hermana dice, bueno el que llegó aquí, sea sobrino, sea hermano, tiene que meterse a la cocina a hacer comida porque aquí nadie es sirvienta de nadie, aquí estamos trabajando para sobrevivir, y esa es la meta que tiene, bueno, usted llegó y como sea hombre no hay que dejar que se quede esperando que llegue una mujer y le cocine, no, entre a la cocina y haga su comida,

eso es lo que hacemos nosotras en mi casa, no hay limitación ahí en ese sentido (Grupo focal, Nidy).

El pertenecer por varios años al sindicato, ha brindado elementos críticos para tener relaciones más equitativas, por lo menos en la familia, aunque las mujeres no dejan de reconocer que las jornadas son fuertes y los horarios en muchos casos no facilitan tener un contacto más permanente con sus hijos e hijas, esto indiscutiblemente influye en sus dinámicas familiares.

María Yu comenta:

Cuando mis hijos estaban pequeños vivía una sobrina conmigo, entonces ella estaba como al pendiente de ellos y los fines de semana estudiaba. Ahora ya, pues yo ya vivo con ellos solo, entonces me levanto, les dejo la coca, por ejemplo, la niña que se va a estudiar, el desayuno, y en la noche, por ejemplo, los días que a mí me toca planchar, ellos me van sacando las cosas de la nevera, entonces yo voy... pues, cocinamos en conjunto, o sea, tenemos un grupo (Grupo focal, María Yu).

Desde las experiencias de las mujeres, se evidenció que las dinámicas familiares se ven afectadas de varias maneras y no todas cuentan con el apoyo de un familiar o amigas, ante lo cual una mujer expresó:

A mí me ha tocado muy duro con mis hijos porque yo casi no tengo familia acá y normalmente he estado en barrios donde he estado sola, que casi, he tenido que, de alguna manera, exponer siempre a mis hijos al cuidado de otra persona que a veces la gente no tiene conciencia de lo que hace. Pero también ahí hay un problema y eso, otra vez, vuelve y juega el factor económico (Grupo focal, Clary).

Estas respuestas permiten conocer que no siempre cuentan con el apoyo de redes familiares y no para todas es fácil salir a trabajar y dejar a sus hijos e hijas expuestas a situaciones de riesgo que en ocasiones no se pueden manejar. También hubo casos en los que se permitió a las mujeres llevar a sus hijos al lugar de trabajo. Sin embargo, esto conlleva otras implicaciones, como tener que dejarlos encerrados en una habitación para evitar que toquen o manipulen objetos, o mantener una vigilancia constante sobre ellos. Además, en muchos lugares de trabajo, se les separa incluso los platos y cubiertos para comer, lo que intensifica la discriminación y el maltrato, aunque no sea necesariamente verbal, por parte de las empleadoras.

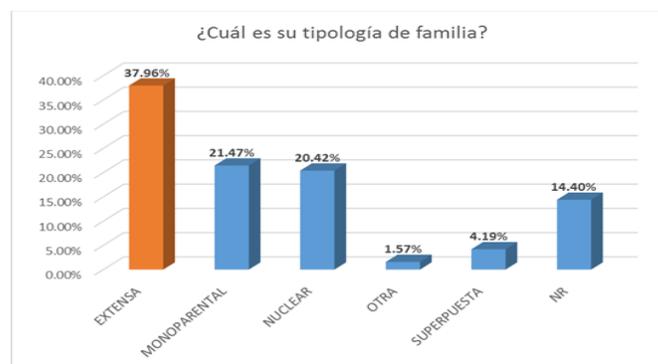
## Algunas características

Con relación a la tipología familiar, se encontró que el 37.96% de las mujeres afrocolombianas empleadas domésticas y cuidadoras cuentan con familia extensa (Gráfica 1), es decir, conviven además de sus hijos con familiares como abuelos, tías, amigos, primos o sobrinos. También se encontró que un 21.47% son familias mono parentales donde solo esta uno de los padres con sus hijos, lo que contrasta con estado civil soltera y con las respuestas de quién tiene apoyo de su sobrina y quién no tiene con quién dejar a sus hijos.

En cuanto a la tipología familiar, se encontró que el 37.96% de las mujeres afrocolombianas empleadas en labores domésticas y de cuidado viven en familias extensas (Gráfica 1). Esto significa que, además de sus hijos, conviven con otros familiares como abuelos, tías, amigos, primos o sobrinos. Además, se observó que el 21.47% de estas mujeres forman familias monoparentales, en las que solo uno de los padres está presente con sus hijos. Esta situación contrasta con el estado civil de soltera y las respuestas que indican si reciben o no apoyo de sus familiares, como en el caso de quienes tienen a su sobrina para ayudar con el cuidado de sus hijos o quienes no tienen con quién dejarlos.

### Gráfica 1

*Tipologías familiares de las mujeres afrocolombianas que se dedican al trabajo doméstico o de cuidado*



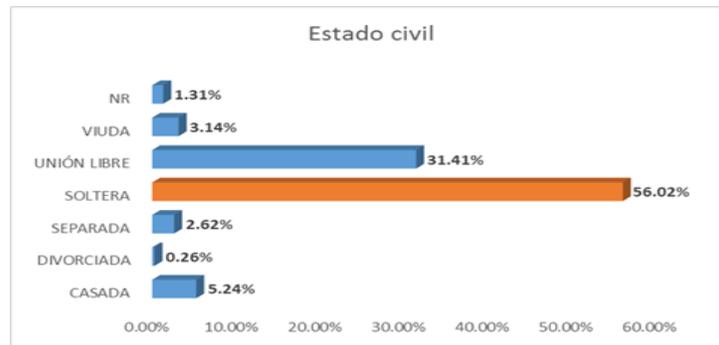
*Nota.* Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta, condiciones familiares y socio laborales.

Durante la aplicación de las encuestas para conocer los perfiles, se observó que el estado civil puede influir en la falta de apoyo de la pareja y en la necesidad de trabajar más horas, reduciendo

así el tiempo disponible para la familia. En este contexto, se encontró que un alto porcentaje, el 56.2% de las mujeres, son solteras, como se muestra en la Gráfica 2.

### Gráfica 2

*Estado civil de las de las mujeres afrocolombianas que se dedican al trabajo doméstico o de cuidado*

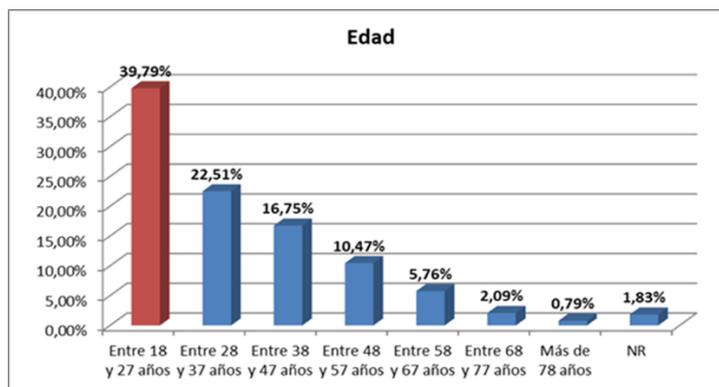


*Nota.* Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta, condiciones familiares y socio laborales.

Como datos relevantes se encontró que un alto porcentaje de trabajadoras domésticas se encuentran entre los 18 y 27 años, seguidas del grupo de 28 a 37 años. Lo que corresponde a un grupo de mujeres en edad joven (Gráfica 3).

### Gráfica 3

*Promedio de edades de las mujeres afrocolombianas que se dedican al trabajo doméstico o de cuidado*



*Nota.* Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta, condiciones familiares y socio laborales.

El cruce de este dato con el nivel de escolaridad revela que la mayoría de las mujeres jóvenes tienen la secundaria incompleta o completa. Esta información sugiere que, debido a su formación, la gran mayoría aspira a trabajos en el ámbito doméstico o de cuidado, en los cuales prevalece la creencia de que no se requiere una alta formación para cumplir con las funciones asignadas en un contrato. Esto contribuye a que no se visibilice adecuadamente la importancia de esta labor, lo que afecta la garantía de un pago justo y adecuado para quienes la desempeñan.

## CONCLUSIONES

La Constitución de 1991 de Colombia establece que el país es diverso desde el punto de vista cultural y étnico, y subraya que esta diversidad debe ser reconocida y valorada como un elemento clave para construir una sociedad más justa, equitativa y democrática. En este contexto, López et al. (2019) destacan que “abordar el tema de las condiciones familiares de las trabajadoras domésticas y cuidadoras es importante por cuanto se contribuye a visibilizar el hecho de que la discriminación, la exclusión y la no remuneración justa o el cumplimiento de contratos dignos persisten; y que estos factores condicionan, en mayor o menor grado, la manera como se desarrollan las dinámicas familiares en los hogares de las mujeres afrocolombianas” (p. 39).

Al no contar con garantías socio-laborales para desempeñar su trabajo se enfrentarán al tremendo desafío de tener que combinar un trabajo remunerado, que es vital para la subsistencia de sus familias, con sus funciones como madres, esposas y con la necesidad de dedicar muchas horas a las tareas de cuidados no remuneradas dentro de sus hogares. Además, el hecho de que las mujeres afrocolombianas no puedan permitirse perder su empleo debido a los bajos ingresos de la unidad familiar, las condiciona a asumir estrategias como, dejar a sus hijos solos en casa, solicitar la ayuda de un hermano mayor o de un pariente joven, o llevar a los hijos al trabajo en caso de que tengan autorización para hacerlo. Estas situaciones conllevan consecuencias adversas tanto para la salud y la educación de los niños como para la productividad de las trabajadoras (Cassirer y Addati, 2007).

Esta investigación aborda directamente la problemática referida al hecho de que las trabajadoras domésticas y del cuidado afrocolombianas, se enfrentan “con mayor frecuencia” a factores de discriminación étnico-racial y de género, lo que puede incidir en sus dinámicas familiares. Esto

subraya la importancia de incluir en la agenda pública la relación entre el trabajo doméstico y de cuidado, lo que permitirá visualizar posibles intervenciones y estrategias para la conciliación entre el trabajo doméstico y la vida familiar. De este modo, se avanza en la misión de generar condiciones de trabajo decente para este grupo poblacional.

La familia sigue siendo la institución central de la sociedad donde se aprende y transmite la cultura, las creencias, se reproducen formas de pensamiento y relaciones, como organismo se auto regula y conserva por medio de sus dinámicas y relaciones, se medían unos aprendizajes fundamentales para establecer directrices dentro de un sistema que permea la sociedad y los valores que en ella se gestan.

Las trabajadoras domésticas logran establecer lazos y vínculos de apoyo, a pesar de no contar con todo el tiempo que desearían. Toman decisiones democráticas para compartir las tareas de cuidado y llegan a acuerdos sobre la distribución de las responsabilidades en el hogar. Además, encuentran momentos para disfrutar de la compañía mutua, aprovechando el tiempo que logran sacar para estar juntos. Experimentan una mayor sensación de seguridad cuando sus hijos e hijas se cuidan y se acompañan entre sí, en lugar de dejar esa responsabilidad en manos de una persona externa.

Todavía existe un discurso muy asociado a lo moral y a tendencias conservadoras que siguen responsabilizando a las mujeres del cuidado, la atención y la educación de sus hijos e hijas. Estas creencias demandan la figura femenina en los hogares como forma de garantizar la crianza, la unidad y el bienestar en la familia. No obstante, esto no depende solo de la mujer, sino que se constituye en una tarea de la sociedad en general, dado que se requiere fortalecer reglas, valores, principios, costumbres y hábitos.

La familia ha sido concebida desde la modernidad como una unidad de bienestar para sus miembros, las transformaciones económicas y laborales han obligado a establecer nuevas formas de crear y mantener las condiciones que garanticen ese bienestar. Debido a la incorporación de las mujeres al mercado laboral algunas familias han optado por la contratación de mujeres encargadas de las actividades domésticas y del cuidado de los más vulnerables, especialmente niños, niñas y ancianos. Es así como, estas actividades siguen quedando delegadas a las mujeres, las que además de asumir las tareas domésticas y el cuidado en otro hogar, deben responder por dichas labores en sus propias familias (Duhagon, 2010).

Esta investigación es importante porque busca reconocer los cambios y las percepciones sobre las relaciones sociales y laborales con las trabajadoras domésticas y cuidadoras afrocolombianas en una ciudad que se llama a sí misma inclusiva y, como las condiciones socio-laborales afectan las dinámicas familiares de las cuidadoras.

Los avances dados en el tema de legislación laboral para el servicio doméstico o cuidadoras han sido grandes sobre todo en el último año, la Ley 1788 del 7 de Julio de 2016 permite observar las garantías y derechos establecidos para la valoración económica y el reconocimiento de estas labores como un empleo reglamentado, se obliga a los empleadores a realizar un contrato de trabajo sea verbal o escrito.

Las autoras consultadas hacen relación a un vacío teórico sobre la valoración económica de la producción doméstica y logran concluir que las familias producen a través de una relación de parentesco donde predomina la “economía de la donación” que sugiere que se dan intercambios de una vía cerrada y se da por hecho que es la mujer, madre o cuidadora la que más debe aportar.

Esta investigación propone una visión alternativa tanto de la familia como de la economía, centrándose de manera específica en el trabajo doméstico. Destaca la falta de reflexión sobre políticas de bienestar que podrían ofrecer una valoración más justa y significativa de este sector.

León (2013) en su investigación “Proyecto de Investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia” publicado en la Revista de Estudios Sociales, tuvo por objetivo entender la situación socio laboral del servicio doméstico en Colombia. En el periodo comprendido entre marzo de 1981, en Bogotá, y a finales de 1983 y principios de 1984 se extendió a Medellín, Cali, Barranquilla y Bucaramanga, concluyendo en 1990. Este proyecto tuvo un enfoque de investigación-acción, en la medida en que el conocimiento que iba descubriendo del trabajo y la vida de las empleadas domésticas era devuelto a las mismas empleadas y a la sociedad mediante diferentes estrategias de acción. El marco de análisis con el que se adelantó el proyecto fue la relación del servicio doméstico con el trabajo doméstico de la mujer ama de casa.

Franco (2015) en su libro “Trabajo de cuidados. Debates y conceptualizaciones” logra elaborar propuestas conceptuales sobre el género, la familia y los cuidados, a la luz de un plano político-estratégico da una nueva mirada que históricamente ha favorecido la desigualdad social. Esta autora ofrece una visión amplia sobre la concepción y búsqueda de la verdadera equidad, un

objetivo que las ciencias sociales promueven, pero que a menudo se queda corto al abordar realidades que aún no han avanzado en este ámbito. Destaca la aparición del feminismo y la perspectiva de género, elementos que han transformado, poco a poco, la valoración del trabajo de los cuidados dentro de las familias.

La investigación revela que, aunque la familia ha sido considerada el eje central de la sociedad, también se le asigna el papel de núcleo fundamental en las funciones que cumplen sus miembros. Durante muchos años, el trabajo doméstico se entendió como una labor obligatoria, en lugar de ser visto como un proceso de organización interna y un aprendizaje de funciones esenciales para la vida cotidiana.

El ámbito doméstico se ha vinculado tradicionalmente con lo privado, justificándose a través de labores consideradas menores en términos económicos y físicos. Esta situación ha dado lugar a una clara división de clases entre quienes desempeñan funciones como empleadas domésticas o cuidadoras y quienes pueden contratar estos servicios. En gran parte de Colombia, las empleadas suelen ser mujeres afrodescendientes, mientras que las empleadoras son aquellas con capacidad económica para contratar asistencia y que, en muchos casos, disfrutaban de mejores condiciones laborales.

Gracias a las nuevas normativas y leyes relacionadas con el trabajo doméstico, las familias han comenzado a ajustarse para respetar las funciones y garantizar un pago justo en condiciones dignas. Sin embargo, es fundamental continuar el proceso de reconocimiento de las labores domésticas como trabajo decente, promoviendo una valoración justa de estas importantes contribuciones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, L. (2013). *Mujeres, pobres y negras, triple discriminación: una mirada de las acciones afirmativas para el acceso al mercado laboral en condiciones de trabajo decente en Medellín (2001-2011)* [Tesis de maestría, Universidad Pontificia Bolivariana- UPB]. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/1557>

Cassirer, N. y Addati, L. (2007). *Ampliar las oportunidades de trabajo de la mujer: los trabajadores de la economía informal y la necesidad de servicios de cuidado infantil*. Organización Internacional del Trabajo- OIT.

Como citar: López Pulgarín, S. E. y Morales Mosquera, M. E. (2024). Condiciones de empleadas domésticas. *Mujer y Políticas Públicas*, 3(2), 116-135. <https://doi.org/0.31381/mpp.v3i2.6846>

- Duhagon, E. (2010). *Economía feminista y nuevo paradigma de desarrollo*. Social Watch.  
<https://www.socialwatch.org/es/node/11607>
- Franco, S. (2015). *Trabajo de cuidados. Debates y conceptualizaciones*. Editorial Universidad de Caldas.
- León, M. (2013). Proyecto de investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia.  
*Revista de Estudios Sociales*, 1(45), 198-211. <http://dx.doi.org/10.7440/res45.2013.16>
- Ley 70 de 1993. Por la cual se desarrolla el artículo transitorio 55 de la Constitución Política. 31 de agosto de 1993. D. O. No. 41013.
- Ley 1788 de 2016. Por medio de la cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos. 7 de julio de 2016. D.O. No. 49927.
- López, S. E., Morales, M. E. y Ospina, V. (2019). *Trabajo doméstico decente: ¡Venga conciliemos!* Corporación Universitaria Minuto de Dios.