

Eliminar los obstáculos y realizar los derechos

Recomendaciones para fortalecer el
acceso a la justicia en el sector del
trabajo doméstico

Viviana Osorio, 2021



ELIMINAR LOS OBSTÁCULOS Y REALIZAR LOS DERECHOS RECOMENDACIONES PARA FORTALECER EL ACCESO A LA JUSTICIA EN EL SECTOR DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Viviana Osorio¹

INTRODUCCIÓN

Como lo ha señalado el Comité de la CEDAW (2015), “el acceso efectivo a la justicia optimiza el potencial de emancipación y de transformación del derecho”. Esta es una sentencia poderosa en el caso del trabajo doméstico, un sector con rezagos de la servidumbre colonial, altamente racializado, feminizado, con altos niveles de inseguridad económica, y cuya precariedad se profundiza al ritmo de la agudización de la crisis de cuidado.

El acceso a la justicia es un derecho humano básico y un medio para la implementación de otros derechos. Implica la posibilidad de las personas de buscar y acceder a recursos y reparaciones a través de instituciones de justicia formales e informales y en conformidad con los estándares de derechos humanos. Las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder a la justicia, en especial cuando experimentan formas interseccionales de discriminación y se encuentran en la pobreza, como es el caso de las trabajadoras domésticas en Colombia y la región. El acceso a la justicia para las mujeres es un mecanismo para favorecer el disfrute y restablecimiento de sus derechos laborales y en general sus derechos económicos y sociales; contribuye a eliminar la impunidad y cambiar normas y percepciones sociales del trabajo doméstico que lo mantienen como una actividad subvalorada y excluida del ámbito de los derechos; favorece su protección frente a la explotación económica y el abuso.

Asegurar la existencia de mecanismos para el acceso efectivo a la justicia es una de las deudas pendientes con las trabajadoras domésticas tras diez años de la entrada en vigor del Convenio 189 sobre trabajadoras y trabajadores domésticos (en adelante Convenio 189) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Si bien la ratificación de este instrumento y la incidencia sostenida de las organizaciones de trabajadoras domésticas y otros aliados en el país, entre ellos la Escuela Nacional Sindical-ENS, ha provocado cambios normativos sustanciales, muchos desafíos persisten en la práctica para realizar de

¹ Abogada e investigadora de la Universidad de Antioquia, MSc en Desigualdades y Ciencias Sociales de London School of Economics-LSE.

manera efectiva sus derechos. Diseñar e implementar mecanismos para el acceso efectivo a la justicia puede hacer una gran diferencia en cuanto al goce efectivo de sus derechos, la igualdad sustantiva, la valoración de su trabajo y el avance en la formalización laboral. Es este un componente central para dar los primeros pasos hacia una política pública articulada de trabajo decente para las trabajadoras domésticas del país.

El presente documento tiene por objetivo analizar obstáculos frecuentes que afrontan las mujeres cuando buscan justicia en el sector del trabajo doméstico y presentar una serie de recomendaciones que aporten al avance de los objetivos de implementación del Convenio 189 con el liderazgo de la Mesa Tripartita de Trabajo Doméstico, así como al fortalecimiento del rol del Ministerio del Trabajo al respecto. El análisis ofrece una perspectiva interseccional intentando explorar las experiencias y obstáculos diferenciados en el camino hacia la búsqueda de justicia económica entre mujeres en circunstancias e identidades entrecruzadas. En especial, las categorías de género, raza, edad, nacionalidad y modalidad de trabajo fueron centrales en el análisis de los datos y en las recomendaciones propuestas, dados los obstáculos más profundizados y los mayores impactos, por ejemplo, para trabajadoras internas, negras, inmigrantes.

Las recomendaciones que se presentan en el presente reporte se han estructurado a partir de un análisis cualitativo y cuantitativo de datos empíricos. Las metodologías de recolección de datos corresponden a una encuesta realizada a 130 trabajadoras domésticas sindicalizadas, y a tres grupos focales realizados con la coalición Intersindical de Trabajo Doméstico y con la Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico -UTRASD, a quienes se agradece compartir su conocimiento colectivo para la realización de este documento. En relación con las características de la muestra, de todas las trabajadoras entrevistadas, el 88% corresponde a mujeres sindicalizadas. Asimismo, la encuesta se aplicó a mujeres que se desempeñan en el sector del trabajo doméstico en nueve departamentos del país², con independencia de su nacionalidad. Si bien se esperaba contar con una mayor proporción de mujeres migrantes como participantes, los mayores obstáculos que aquellas experimentan para la organización sindical dificultó este propósito. Asimismo, se han empleado fuentes legales y textos especializados en relación el trabajo doméstico en Colombia y a nivel global.

En el interés de ofrecer una perspectiva informada por las visiones del Ministerio del Trabajo, se esperaba realizar entrevistas al personal del Ministerio de Trabajo, mas solo fue posible entrevistar a la Viceministra del Trabajo, a quien se agradece participar de este estudio.

² Antioquia, Bolívar, Caldas, Chocó, Cundinamarca, Huila, La Guajira, Norte de Santander y Santander.



El documento está estructurado en cuatro acápite. En la primera parte se ofrece una mirada a las tendencias sectoriales del trabajo doméstico con la intención de ofrecer un panorama global, regional y nacional a cerca de las circunstancias agudas de precariedad. Se abordan de manera específica los temas de violencia y acoso en el lugar de trabajo, trabajadoras migrantes y agencias de empleo. En segundo lugar, se hace un abordaje de las obligaciones internacionales gruesas relacionadas con el acceso a la justicia partiendo de instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado Colombiano y algunos elementos de sustancial importancia en la legislación nacional y en la jurisprudencia constitucional. En tercer lugar, se presenta el análisis de los obstáculos y tendencias en relación con el acceso a la justicia a partir de la información primaria recopilada. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

TABLA DE CONTENIDOS

Eliminar los obstáculos y realizar los derechos	1
Recomendaciones para fortalecer el acceso a la justicia en el sector del trabajo doméstico..	1
Introducción	1
El trabajo doméstico y sus persistentes realidades precarias	5
<i>Tendencias sectoriales globales, regionales y en Colombia</i>	5
<i>La violencia y el acoso en el lugar de trabajo</i>	6
<i>Trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes</i>	8
Implicaciones de la normativa migratoria vigente en materia de empleo.....	10
<i>La expansión progresiva de agencias de empleo como una tendencia en el sector</i>	11
La igualdad sustantiva en el acceso a la justicia en el trabajo doméstico y obligaciones del Estado.....	14
<i>EL DERECHO DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS DE ACCEDER A LA JUSTICIA</i>	15
<i>DERECHO DE ACCESO A LA JUSTICIA EN MATERIA LABORAL POR PARTE DE LA POBLACIÓN MIGRANTE</i>	18
Experiencias en las travesías de la búsqueda de justicia	19
<i>Obstáculos para acceder a la justicia</i>	19
<i>Los altos niveles de abstención en la búsqueda de justicia</i>	24
<i>Por qué, ante quién y cómo buscan justicia las trabajadoras domésticas</i>	26
Conclusiones y recomendaciones	28
<i>Medidas de ajuste normativo</i>	29
<i>Medidas para fortalecer el acceso a la justicia y eliminar los obstáculos</i>	31
<i>Medidas relativas al diálogo social</i>	34
Referencias.....	35

EL TRABAJO DOMÉSTICO Y SUS PERSISTENTES REALIDADES PRECARIAS

TENDENCIAS SECTORIALES GLOBALES, REGIONALES Y EN COLOMBIA

El sector de trabajo doméstico es uno de los que presenta niveles más elevados de precariedad y vulnerabilidad. La OIT estimó para 2013 la existencia de 67 millones de trabajadoras domésticas en el mundo (OIT, 2016, p. 2), una cifra que se incrementó en más del doble en menos de 20 años según el mismo organismo. La relevancia de este sector se expresa, más allá del número de personas que ocupa, en representar el 4% de la fuerza de trabajo mundial, el 17% del trabajo migrante (ONU Mujeres, OIT, CEPAL, 2020), y el 7.5% del trabajo femenino a nivel global (OIT, 2016).

En contraste, es uno de los sectores más precarios, mal pagos y desprotegidos, y con mayor incidencia del empleo informal. Solamente el 10% goza de una protección igualitaria en comparación con trabajadores de otros sectores (ILO, 2013), la mitad no alcanzan a percibir un salario mínimo, y aproximadamente el 90% no tienen acceso a la seguridad social (ILO, 2018). Para más de la mitad de las trabajadoras domésticas³ no existen límites legales en la jornada de trabajo y aproximadamente el 45% no tiene derecho a descansos periódicos semanales (ILO, 2018).

A nivel global, el 80% de las personas en el sector son mujeres, la mayoría de grupos marginados que experimentan formas interseccionales de discriminación basada en el sexo, la raza, la nacionalidad o el estatus migratorio, entre otras identidades y circunstancias; muchas de ellas son trabajadoras migrantes arrastradas a cadenas globales de cuidado para realizar el trabajo doméstico en países de renta alta, a causa de la alta pobreza y discriminación en sus países de origen. Según estimaciones de la OIT (2014), alrededor de 3.4 millones de trabajadoras domésticas en estas cadenas de cuidado trabajan bajo condiciones de trabajo forzado, y les son robados alrededor de 8 billones en salarios anualmente a nivel mundial. De los 25 millones de personas que son víctimas de trabajo forzoso en el mundo, el trabajo doméstico es el sector en el que más casos se han identificado (ILO, 2017). En relación con el trabajo infantil, el trabajo doméstico también es la categoría laboral a la que pertenecen más niñas menores de 16 años en todo el mundo (OIT, 2013)

³ En este documento se emplea el femenino para hacer referencia a la totalidad del sector de trabajo doméstico, dada la participación mayoritaria de mujeres, la cual supera el 93% en Colombia.

América Latina sigue las tendencias globales. Alrededor de 18 millones de mujeres se dedican al trabajo doméstico (OIT, 2016), un sector que representa alrededor del 14% del empleo de las mujeres en la región (OIT, 2019) y donde los niveles de informalidad sobrepasan el 77.5% (ONU Mujeres, OIT, CEPAL, 2020). En la región, el 36% de las trabajadoras domésticas viven bajo la línea de pobreza, en comparación con el 26% del total de la fuerza de trabajo urbana (Tokman, 2010).

En Colombia, el trabajo doméstico representa el 7% de la ocupación femenina. De manera consistente con las tendencias globales y regionales, evidencia altos niveles de precariedad y desempleo, los cuales se han agudizado en el contexto de la pandemia del Covid 19. De hecho, ha presentado una contracción significativa⁴. Sin embargo, la feminización del sector, es decir, los altos niveles de participación de mujeres, se han mantenido constantes observando una proporción entre el 93 y 94% de mujeres trabajadoras domésticas desde 2019. A 2019 el DANE reportaba que apenas el 17% de las trabajadoras domésticas tenía acceso a la seguridad social y el 62% ganaba un salario mínimo o menos.

Un estudio reciente de la universidad Nacional, Solidarity Center y Defens (2021), realizado con la participación de organizaciones de trabajadoras domésticas del país, resaltó la existencia de un *riesgo inherente*, íntimamente relacionado con la naturaleza de la actividad, el cual no es susceptible de eliminarse mediante sistemas de control. El estudio analizó los riesgos que se hacen presentes en la realización de estas labores. Indicó que este oficio propicia unas exposiciones o riesgos específicos, los cuales se profundizan en situaciones de jornadas laborales extendidas, como en particular es frecuente en el caso de las trabajadoras domésticas internas. De este modo, se concluyó la importancia de realizar una reclasificación de los riesgos laborales del sector y brindar una respuesta más contundente en materia de prevención y atención⁵.

LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO

En la región, el servicio doméstico es frecuentemente la puerta de entrada al mercado del trabajo para las mujeres más pobres, con menor nivel de educación y que viven en condiciones de mayor exclusión social; por ejemplo, en relación con su condición de mujeres migrantes, de mujeres negras, de mujeres campesinas o víctimas del

⁴ Para finales de 2019 el DANE registraba un total de 686.000 personas empleadas en el sector, mientras que para finales de 2022 esta cifra es de 525.000.

⁵ Basado en datos empíricos, señaló diversidad de riesgos clasificados bajo las categorías de microclima de trabajo, contaminantes del ambiente (físicos, químicos y biológicos), carga física, carga mental y condiciones de seguridad.

desplazamiento forzado por la violencia. Un estudio realizado por la CEPAL⁶ con datos de 8 países de la región incluyendo Colombia, demostró que un 63% de las personas que se desempeñan en el servicio doméstico son afrodescendientes.

Dado que el trabajo doméstico se ha originado en el trabajo esclavo y otras formas de servidumbre y, asimismo, ha sintetizado diversas formas de discriminación interseccional, muchas personas en la región que se dedican a este oficio son indígenas, afrodescendientes o campesinas (ONU Mujeres, OIT, CEPAL, 2020). De este modo, se trata de un trabajo clasista y racializado, donde a la discriminación que sufren las trabajadoras domésticas por el trabajo que realizan, se suma aquella por ser mujeres, por su identidad étnica afro o indígena, su condición de migrantes, la pobreza, entre otras circunstancias e identidades. Aunado a esto, las características de la relación de trabajo (uno a uno y en el espacio privado) y la subvaloración social de este trabajo favorecen una exacerbación de la asimetría en la relación laboral que genera mayores riesgos de experimentar violencia y acoso en el lugar de trabajo. La edad es también un factor relevante que genera una vulnerabilidad acentuada en las trabajadoras domésticas, lo que se acentúa en la modalidad de trabajo interno, donde una alta proporción es mayor de 50 años (Osorio & Jimenez, 2019).

En su estudio *Swept under the Rug: Abuses against Domestic Workers Around the World*, Human Rights Watch denunció cómo en países como El Salvador, Guatemala, Malasia, Sri Lanka, Marruecos, Arabia Saudita, las trabajadoras domésticas experimentan altos niveles de explotación laboral y abusos tan graves como el maltrato físico y sexual, el impago de salarios, la negación de alimentos y atención sanitaria, la restricción de la libertad de movimiento, el exceso de horas de trabajo, entre otros abusos, todo ello constitutivo de verdaderas formas esclavas de trabajo. De hecho, calificó el acoso sexual como un fenómeno generalizado en América Latina (Miñarro Yanini, 2014).

Diversos instrumentos internacionales⁷, así como la Ley 1257 de 2008 han definido que la violencia de género contra las mujeres (violencia física, sexual, psicológica y económica) produce múltiples y heterogéneas problemáticas, y que pueden ocurrir dentro de la familia o en cualquier otra relación interpersonal, sea en el ámbito público o en el privado, incluyendo en el mundo del trabajo. Un estudio cualitativo realizado por Osorio y Jiménez (2019) en Urabá, Cartagena y cuatro comunidades rurales del Departamento de Bolívar, arrojó que el 41% de las trabajadoras domésticas entrevistadas han sufrido alguna forma de discriminación y violencia en el desarrollo de su oficio, lo cual les ha llevado a renunciar a sus empleos. El 21% de las participantes en dicho estudio señaló que suelen recibir

⁶ (CEPAL, 2017), con datos de Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Colombia, Ecuador, Costa Rica, Honduras, Nicaragua y Panamá.

⁷ Ver, por ejemplo, la Convención Belem do Pará y el Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso en el mundo del Trabajo.

insinuaciones y en general experimentan acoso sexual bajo la amenaza de perder su empleo, y el 41% que conocen casos de otras mujeres que experimentan situaciones similares en el contexto del trabajo doméstico.

En Colombia, la violencia económica⁸ parece ser la que encuentra un menor desarrollo en términos de política pública, y aún más en el ámbito trabajo, donde si bien se reconoce la existencia de acoso y la precariedad y explotación hacia las mujeres, estas no se leen comúnmente como formas de violencia económica contra las mujeres (Osorio & Jimenez, 2019). Esto representa un gran vacío en términos de política pública y articulación interinstitucional ya que, en efecto, la violencia económica no solamente compromete la supervivencia de las mujeres, sino que también amenaza el ejercicio de su autonomía, la toma de decisiones y puede propiciar una mayor vulnerabilidad frente a otros tipos de violencia, como la física y la sexual. La situación generalizada de precariedad en el sector de trabajo doméstico constituye violencia estructural de género, y la explotación económica contra las trabajadoras es violencia económica.

TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DOMÉSTICOS MIGRANTES

En el mundo existen aproximadamente 11.5 millones de trabajadoras migrantes en el sector del trabajo doméstico (ILO, 2015). En la región, un 17% de las personas en el sector son migrantes, donde el 73% son mujeres (ONU Mujeres, OIT, CEPAL, 2020). Uno de los factores más importantes que explica esta tendencia es la crisis mundial de cuidados y las cadenas globales de cuidado⁹. Entre los efectos de este fenómeno se encuentran el incremento de las brechas de desigualdad dentro y entre países, una mayor segregación del mercado de trabajo y la transferencia de las tareas poco apreciadas por la población local a mujeres de otras procedencias que están dispuestas a aceptarlas a cambio de una mínima remuneración y en condiciones de trabajo precarias (Soto, 2016). En coherencia, la tendencia regional es que las trabajadoras domésticas migrantes se concentren en la modalidad de trabajo interno (CEPAL, 2019).

⁸ La Ley 1257 de 2008, a tenor de lo establecido en las Conferencias de Viena, Cairo y Beijing, definió la violencia económica como “cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política”. También señaló que esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.

⁹ El concepto de cadenas globales de cuidado ha sido ampliamente utilizado para explicar la migración de las mujeres y su desplazamiento desde países de menores niveles de ingreso para asumir tareas reproductivas en países de mayores ingresos (Yeates, 2004)

Como se ha documentado, la mayoría de las trabajadoras domésticas que migran lo hacen a países vecinos (CEPAL, 2019; Tayah, 2016). En el caso de Colombia, la diáspora venezolana es un factor de gran importancia en relación con el trabajo doméstico. Para el mes de julio de 2021, el total de población venezolana refugiada y migrante en el mundo registraba en 5.6 millones de personas, de las cuáles 1.7 millones se encuentran en Colombia (R4V, 2021). Desde sus primeras oleadas, este flujo migratorio ha tenido un carácter laboral (OIT, Pontificia Universidad Javeriana, 2021), presentando un perfil etario mayoritariamente joven, con más del 74% en posibilidad de ejercer actividades laborales, y con un nivel educativo relativamente alto (18,1 % posee algún tipo de titulación técnica o profesional), según reporta el Observatorio de la Universidad Externado de Colombia (2020). Sin embargo, se observan niveles generalizados de informalidad laboral y desempleo para esta población: para 2019 el DANE reportaba una afiliación a la seguridad social del 9% y del 3% a pensiones.

Los niveles de precariedad para las mujeres migrantes son todavía más profundos. Un estudio realizado por Cuso International destaca que los ingresos de las mujeres migrantes representan apenas el 80% del ingreso de las nacionales, el 78% del de los hombres migrantes, y el 60% del percibido por los hombres no migrantes. Para 2020, Fedesarrollo (2020) reportaba una tasa de desempleo del 82% para la población migrante, y el GIFMM (2020) indicaba un índice de desempleo del 91% para las mujeres migrantes. El trabajo doméstico y otros oficios ligados al cuidado presentan igualmente altos índices de subempleo ya que es la primera opción que se ven obligadas a elegir las mujeres migrantes ante la falta de oferta de empleos consistentes con su formación técnica o profesional (OIT, Pontificia Universidad Javeriana, 2021),

Un estudio reciente realizado por Farbenblum & Berg (2021) señaló algunos de los obstáculos más frecuentes que afrontan las personas migrantes para buscar justicia. En primer lugar, es poco probable que presenten una queja dado el temor de ser deportadas, perder su empleo o experimentar alguna otra forma de retaliación, lo cual se profundiza con el bajo nivel de conocimiento de sus derechos y de los mecanismos para acceder a la justicia, el escaso acceso a asistencia legal gratuita y de calidad, y los bajos niveles de afiliación a sindicatos y otras organizaciones sociales. En segundo lugar, porque la carga de la prueba suele recaer sobre el o la trabajadora, y usualmente es más difícil para esta población proveer la evidencia requerida, especialmente cuando tiene un status migratorio irregular.

IMPLICACIONES DE LA NORMATIVA MIGRATORIA VIGENTE EN MATERIA DE EMPLEO

Mediante el Decreto 216 de 2021, el Gobierno colombiano expidió el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos (ETPV). Este es, como su nombre lo indica, un estatuto temporal dirigido a aquellos migrantes en condición regular, con algún tipo de Permiso Especial de Permanencia¹⁰ (PEP) o con Salvoconducto de Permanencia¹¹ (SC-2), y a los migrantes en condición irregular que hayan ingresado al país hasta el 31 de enero de 2021 y que tengan la intención de permanecer dentro del territorio colombiano. Previo cumplimiento de requisitos, el Estatuto tiene el objetivo de transitar de un régimen de protección temporal a un régimen migratorio ordinario, y busca otorgarles a estas personas un Permiso por Protección Temporal (PPT) para poder permanecer en Colombia de manera regular y acceder a todos los beneficios que esto implica: acceder a un empleo, ser contratados formalmente, afiliarse al Sistema Integral de Seguridad Social, entre otros. Este será concedido por un término máximo de diez (10) años, mientras la persona residente venezolana tramita la visa de residente (Visa Tipo R)¹².

Es importante resaltar que el Estatuto no elimina los permisos existentes correspondientes a la legislación anterior. Crea un régimen de transición, de tal manera que si bien elimina la emisión de PEP, todos los permisos previamente concedidos quedan automáticamente prorrogados por dos años (incluyendo el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización- PEPFF). La transición también implica que el PEPFF pueda expedirse por un periodo máximo de noventa días posteriores a la emisión del Decreto 2016 y con una vigencia máxima de dos años. De este modo, se espera que a partir de la fecha de entrada en vigor del Estatuto, se procederá a realizar el Registro Único de Migrantes Venezolanos y se buscará que, al finalizar el período de 10 años, la tasa de regularización por medio de la visa afiance la estabilización de miles de venezolanos en el país. De esta manera, es posible que los migrantes sigan disfrutando y contando de manera transitoria con el salvoconducto SC-2 y con los PEP, incluyendo el PEPFF, mientras obtienen el PPT.

¹⁰ Creado mediante Resolución 5797, como mecanismo de control de las autoridades colombianas sobre el ingreso y el tiempo de permanencia de los migrantes, y el cual también funge como documento de identificación para los nacionales venezolanos que no cuenten con visa o salvoconducto de permanencia en territorio colombiano

¹¹ El SC-2 o “salvoconducto para permanecer en el país” tiene por finalidad permitir de manera temporal la estadía regular de un extranjero en el país, mientras se resuelve su solicitud de refugio o asilo, y la de su familia.

¹² Se otorga a la persona extranjera que pretende residir en el país o fijar su domicilio. Este tipo de visa tiene una vigencia máxima de cinco años, con posibilidad de renovación por periodos iguales. Además, una característica primordial de este tipo de visado es que el portador goza de un permiso transversal para trabajar y realizar cualquier actividad legal en el país. De acuerdo con lo señalado en el Decreto 216 de 2021, se aspira a que la población beneficiaria del ETPV tramite esta visa durante el periodo indicado para ello.

Sin embargo, y como se ha documentado, muchos migrantes no han accedido al PEP por no cumplir con los requisitos para obtenerlo, ya sea porque ingresaron de manera irregular al país (siendo a veces víctimas de engaño y de trata de personas, o por no contar con documentos para ingresar por puestos de control migratorio habilitados), o no contar con un documento propio de identificación (por ejemplo, por haber sido extraviado, robado o dejado en Venezuela) ni con acreditación de sus antecedentes judiciales. Esto conlleva a que permanezcan en el país de manera irregular y sin posibilidades de normalizar su situación, incluso años después de su llegada (OIT, Pontificia Universidad Javeriana, 2021). En relación con el SC-2, es importante resaltar que si bien permite la permanencia en el territorio garantizando la no devolución, así como la afiliación al sistema de salud subsidiado, no constituye un permiso especial de trabajo¹³. De este modo, no brinda garantías de protección social en la medida en que no se considera como documento de identificación suficiente para acceder al mercado laboral, o para desempeñar actividades económicas y comerciales, si bien es un permiso de alta demanda entre proceso bastante demandado entre los migrantes que emigraron en circunstancias de alta vulnerabilidad (OIT, Pontificia Universidad Javeriana, 2021). Por su parte, el PEPFF solo se expide en favor de quienes se vinculan al empleo formal (solicitado además por el empleador), y exige que el empleador lo solicite y renueve cada dos años. Como consecuencia, el acceso de las personas migrantes a este permiso es limitada; también propicia el retorno al estatus migratorio irregular sin la posibilidad de ingresar o permanecer en el sistema de seguridad social.

De este modo, tanto el ETPV como los permisos existentes antes de su publicación y vigentes durante el periodo de transición están dirigidos a personas con estatus migratorio regular, lo cual en Colombia es en general la excepción, y de manera más profunda en el sector del trabajo doméstico, considerando que alrededor del 59% de las personas migrantes venezolanas en Colombia, permanece en situación migratoria irregular (R4V, 2021)

LA EXPANSIÓN PROGRESIVA DE AGENCIAS DE EMPLEO COMO UNA TENDENCIA EN EL SECTOR

Como se ha documentado, existe una gran diversidad de agentes involucrados en la provisión de servicios de cuidado, lo que incluye agencias de reclutamiento y colocación que incluso ayudan a conectar la oferta y la demanda a nivel doméstico y a lo largo de complejas cadenas transnacionales de cuidado, y que pueden ser comerciales y no comerciales, públicas o privadas (Yeates, 2009).

¹³ Resolución 6045 de 2017 del Ministerio de Relaciones Exteriores.

En Colombia, las agencias de empleo¹⁴ han desarrollado la tercerización de estos servicios a través del uso de apps y otras plataformas virtuales, y han presentado una expansión progresiva en los últimos años. En 2018 ya había alrededor de seis grandes competidores en el mercado y presentaban un crecimiento exponencial y amplias perspectivas de expansión¹⁵ (La República, 2018). Tales agencias reportan contribuir a la generación de empleo para el sector, la profesionalización del trabajo doméstico, la formalización, y en general al mejoramiento de las condiciones de trabajo para estas trabajadoras. Además de agencias privadas, como Hogaru y Symplifica, entre otras, también existen agencias concebidas como negocios sociales. Tal es el caso de IMALimpia, una iniciativa desarrollada en articulación con la Unión de Trabajadoras Afrodescendientes del Servicio Doméstico, UTRASD, en perspectivas de generar posibilidades de autosostenibilidad para este sindicato y sus luchas por la realización de los derechos en el sector. Además de estas y otras agencias que han sido creadas en Colombia y que han afirmado un compromiso para promover el trabajo doméstico con derechos y apertura para el trabajo articulado con sindicatos de trabajadoras¹⁶, también existen otras plataformas que tienen presencia en distintos países y que han ingresado al mercado colombiano de manera más o menos reciente¹⁷.

Actualmente existe información limitada en relación con las condiciones de trabajo y las experiencias de trabajadoras domésticas contratadas a través de agencias de empleo, de tal manera que esta variable de creciente importancia en materia de las dinámicas sectoriales del trabajo doméstico abre un área importante de investigación y crea, además, nuevos retos para el Ministerio del Trabajo y las organizaciones de trabajadoras.

Cuando se preguntó a las organizaciones de trabajadoras domésticas entrevistadas a cerca de las experiencias de las afiliadas al realizar este oficio a través agencias, expresaron varias preocupaciones:

- *Falta de regulación de la tercerización laboral en el sector, lo cual genera riesgos mayores de explotación para las trabajadoras.*

¹⁴ En este documento, si bien se emplea el término de agencias de empleo, se considera que un término más apropiado para el modelo que se avanza en Colombia es el de agencias de intermediación, dado que se considera que dichos entes realizan tercerización laboral y no fungen como meros conectores de oferta y demanda de empleo.

¹⁵ Por ejemplo, a 2018 Symplifica reportaba un crecimiento anual en ventas del 600%, y un crecimiento mensual del 25%, mientras Hogaru reportaba que generaba empleo para más de 560 trabajadoras y anunciaba que expandiría su presencia a tres nuevas regiones del país (La República, 2018).

¹⁶ Por ejemplo, Symplifica, una plataforma que ayuda a empleadores a pagar salario y prestaciones a las trabajadoras domésticas, hace parte de la Red Nacional de Formalización Laboral.

¹⁷ Por ejemplo, Zolvers y HomeSquad, que operan en otros países de la región.

- *Alto riesgo de comodificación del trabajo doméstico*, de tal manera que la tercerización de esta labor derive en una profundización de la subvaloración social de este trabajo.
- *Una visión limitada de la formalización*, en muchos casos entendida como el mero acceso a la seguridad social o el acceso al salario mínimo, pero que deja por fuera aspectos como la existencia de mecanismos para prevenir y proteger a las trabajadoras contra formas de acoso y violencia en el mundo del trabajo.
- *La ayuda oficial al desarrollo siendo canalizada hacia agencias privadas sin contar con la participación de organizaciones de trabajadoras domésticas*. Señalan que es necesario una mayor indagación por parte de donantes acerca del impacto de la tercerización en el sector y en materia de garantía de derechos.
- *La importancia de promover la responsabilidad social de las agencias con enfoque interseccional* en el sector con la finalidad de que se promueva la valoración social del trabajo doméstico y se realicen los derechos para las trabajadoras con acciones de alcance sectorial para avanzar la igualdad.
- *Las brechas digitales son una barrera de acceso al empleo en estos casos*, de tal manera que es vital avanzar procesos de alfabetización tecnológica y pilotear las plataformas con las trabajadoras.

La regulación de las actividades de las agencias de empleo es generalmente vista como un medio necesario para asegurar la protección de las trabajadoras domésticas y la prevención de prácticas fraudulentas y abusivas, incluyendo la explotación laboral y el trabajo forzado (ILO, 2009).

El Convenio 189 (Art. 15) obliga a regular las agencias de empleo, asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas, así como implementar todas las medidas de prevención y protección. Este instrumento también pone especial atención en las personas migrantes dada su mayor vulnerabilidad frente al reclutamiento en condiciones injustas en diversos países. Por su parte, la Recomendación 201 del Convenio 189 señala que los Estados miembros deben “promover las buenas prácticas de las agencias de empleo privadas en relación con los trabajadores domésticos, inclusive los trabajadores domésticos migrantes, teniendo en cuenta los principios y enfoques contemplados en el Convenio 181 sobre las agencias de empleo privadas, y su Recomendación 188”, en conexión con el Convenio 189.

La existencia de agencias de empleo crea ciertas oportunidades para afrontar los desafíos en el sector, las cuales pueden ser gestionadas por el Ministerio de Trabajo. En primer lugar, en relación con el diálogo social, tienen un potencial de organizarse para representar a empleadores en las conversaciones tripartitas para la implementación del Convenio 189 que se desarrollan en la Mesa Tripartita de Trabajo Doméstico. En segundo lugar, pueden

promover buenas prácticas entre otras agencias de empleo emergentes. En tercer lugar, pueden facilitar la inspección del trabajo y la formalización laboral.

Con las agencias de trabajo doméstico también se superan dos factores considerados problemáticos en el sector: la fragmentación de la fuerza de trabajo que dificulta la organización sindical de las trabajadoras, y la familiarización de la relación de trabajo que propicia que la relación de trabajo permanezca en la informalidad y que las trabajadoras desistan de buscar justicia en consideración a los vínculos afectivos con los empleadores. Esto podría facilitar eventualmente la inspección del trabajo, así como la organización sindical. Si bien estos aspectos pueden considerarse positivos, además del trabajo articulado con las agencias en el sector, el Ministerio del Trabajo debe seguir desarrollando acciones para avanzar la formalización laboral en relación a las trabajadoras domésticas en la informalidad, regular las agencias y promover medidas de responsabilidad social empresarial.

LA IGUALDAD SUSTANTIVA EN EL ACCESO A LA JUSTICIA EN EL TRABAJO DOMÉSTICO Y OBLIGACIONES DEL ESTADO

El sistema internacional de los derechos humanos y la mayoría de las constituciones nacionales contienen garantías relativas a la igualdad de género ante la ley y una obligación de asegurar la protección igualitaria efectiva de la ley¹⁸. El artículo 2 de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), estipula que los Estados partes deben adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la *igualdad sustantiva* entre hombres y mujeres en todas las esferas de la vida, incluso mediante el establecimiento de tribunales nacionales competentes y otras instituciones públicas que garanticen la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.

El derecho de acceso a la justicia es *pluridimensional*, de tal manera que “abarca la justiciabilidad, la disponibilidad, el acceso, la buena calidad, el suministro de recursos jurídicos para las víctimas y la rendición de cuentas de los sistemas de justicia”¹⁹. Como lo ha destacado la Corte Constitucional, la protección del derecho de acceso efectivo a la justicia tiene dos dimensiones: “(i) la posibilidad de acudir ante un juez o tribunal a presentar

¹⁸ Ver, por ejemplo, artículos 7 y 8 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículos 2 y 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y artículos 2 2); artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y a nivel regional; artículo 15 de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

¹⁹ CEDAW/C/GC/33

las pretensiones para la protección de sus derechos o intereses y (ii) que dicho acceso a la justicia sea efectivo, al obtener la resolución de fondo de las pretensiones presentadas y que la misma se pueda hacer efectiva a través de su correcta ejecución”²⁰. De este modo, el derecho de acceso a la justicia no se realiza con el mero hecho de acudir ante las instituciones y jueces, sino que implica que la persona pueda obtener una solución *de fondo, pronta, cumplida y eficaz*.

La Corte Constitucional ha resaltado también que los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, incluyendo la conciliación, son también “mecanismos para garantizar el acceso efectivo a la justicia y promover la resolución pacífica de conflictos”²¹, de tal modo que frente a estos existe la misma obligación del Estado de eliminar todos los obstáculos para que las mujeres puedan acceder de manera efectiva en condiciones de igualdad. En relación con la conciliación, es también importante señalar que la obligatoriedad de acudir a la conciliación extrajudicial en materia laboral ha sido eliminado por la Corte, de tal manera que la “la audiencia de conciliación extrajudicial podrá realizarse o no, dependiendo de la voluntad de las partes interesadas, pero sin que ello constituya un requisito de procedibilidad para acudir ante la jurisdicción laboral”²².

El Comité de la CEDAW (2015) ha reconocido que “la discriminación contra la mujer, sobre la base de los estereotipos de género, la estigmatización, las normas culturales dañinas y patriarcales y la violencia basada en el género, que afectan particularmente a las mujeres, tienen efectos adversos sobre la capacidad de éstas para obtener acceso a la justicia en pie de igualdad con los hombres”. Asimismo, ha señalado que la discriminación contra la mujer se ve agravada por factores *intersecciones* adicionales (como la raza, clase, nacionalidad, status migratorio, la situación socioeconómica, entre otros) que complejizan y agudizan los riesgos e impactos de la discriminación de manera desproporcionada para ciertos grupos de mujeres, lo cual se traduce en mayores obstáculos para acceder a la justicia (CEDAW, 2015).

EL DERECHO DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS DE ACCEDER A LA JUSTICIA

La ola de ratificaciones del Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos²³ desde su ratificación en 2011 y la incidencia continuada de las organizaciones de trabajadoras domésticas ha provocado reformas normativas para la armonización de los niveles de protección con los establecidos por dicho instrumento. Este instrumento estableció la obligación de adoptar medidas para “acceso efectivo a los tribunales o a otros

²⁰ Colombia, Corte Constitucional. Sentencia T-608/19

²¹ Colombia, Corte Constitucional. Sentencia C-1195/01

²² Colombia, Corte Constitucional. Sentencia C-204/2003

²³ A la fecha de este documento, 35 países han ratificado en Convenio 189, 19 de los cuales corresponden a la región de América Latina.

mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general”²⁴.

El Convenio 189 exige la puesta en marcha de diversas medidas con el fin de asegurar el cumplimiento de las normas, la aplicación de las debidas sanciones y, con ello, la protección de los derechos de las trabajadoras domésticas. De entre las mismas, cabe destacar aquellas relativas a la inspección del trabajo -la cual es concebida como el mecanismo garante del conjunto de derechos de este colectivo-, la protección contra todas las formas de acoso y violencia, y el establecimiento de “mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos”²⁵. La Recomendación 201 que acompaña el Convenio complementa estas obligaciones generales exhortando a los Estados a la creación de mecanismos de queja accesibles, a investigar y desarrollar acciones judiciales según el caso, a establecer programas de acompañamiento psicosocial, reubicación y readaptación de trabajadoras víctimas de acoso y violencia, entre otros.

En virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC), ha señalado que los Estados deberían establecer un sistema eficaz de inspecciones de trabajo, incluso para las personas en la economía informal y en el sector del trabajo doméstico, que permita supervisar todos los aspectos del derecho al trabajo en condiciones dignas y equitativas. Según observa el Comité DESC:

“Las inspecciones de trabajo deberían ser independientes y tener recursos suficientes; estar dotadas de personal capacitado; poder recurrir a especialistas y expertos médicos; tener autoridad para entrar en los lugares de trabajo libremente y sin previo aviso, formular recomendaciones para prevenir o remediar los problemas y facilitar el acceso de las víctimas a la justicia. El incumplimiento de sus recomendaciones debería dar lugar a sanciones. Las inspecciones de trabajo deberían centrarse en la supervisión de los derechos de los trabajadores y no ser utilizadas para otros fines, como el control de la situación de migración de los trabajadores”.

Como parte de la CEDAW, el PIDESC y del Convenio 189 de la OIT, el Estado Colombiano tiene la obligación de exponer y eliminar los obstáculos sociales y culturales subyacentes, incluidos los estereotipos de género, que impiden a las mujeres el ejercicio y la defensa de sus derechos y obstaculizan su acceso a recursos efectivos. En esta dirección, tal

²⁴ Convenio 189. Artículo 16.

²⁵ Convenio 189. Artículo 17.

obligación internacional pasa por implementar medidas con enfoque interseccional que realicen la igualdad sustantiva de las mujeres en el acceso efectivo a la justicia.

Las características particulares del oficio y el sector, hacen necesario que se adopte un enfoque interseccional en materia de políticas de empleo (incluyendo en materia de inspección laboral y de acceso a la justicia en general) y, de manera relacionada, en políticas migratorias y aquellas para eliminar la violencia de género, en particular la violencia económica. Algunas de las particularidades, ampliamente documentadas, son: que la actividad se realiza en un hogar privado, lo cual dificulta el control y la inspección, así como la protección frente a la violencia de género en el lugar de trabajo; las trabajadoras laboran con frecuencia para más de un empleador; existe una alta rotación laboral; el salario en especie es muy frecuente y existe una alta irregularidad en los ingresos percibidos, y las relaciones laborales usualmente no se establecen mediante un contrato de trabajo (Osorio & Jimenez, 2019). Tales factores también están asociados a, la existencia de prácticas discriminatorias, sociales y jurídicas, así como otros elementos socio-culturales que generan una baja valoración social del trabajo doméstico (Carrasco, 2003) y que influyen también en los bajos niveles de remuneración.

Un aspecto fundamental en relación con el acceso a la justicia que desarrolla la noción de la interseccionalidad en el contexto del trabajo doméstico es la condición de *sujeto de especial protección constitucional* de las trabajadoras. Esto fue determinado por la Corte Constitucional mediante la Sentencia T-185/16, tras considerar que en el sector existen

“factores sociales y económicos que tradicionalmente han generado actos de discriminación que suponen barreras injustificadas para el goce efectivo de sus derechos [...] [además de la] la carga que éstas conllevan de ser labores de cuidado tradicionalmente asignados a mujeres que no eran remuneradas y que comprendían el rol “natural” de las mujeres, lo cual es una visión estereotipada de las mujeres que genera discriminación” (Colombia, Corte Constitucional, 2016)

La Corte también ha atribuido a las personas migrantes en situación irregular la calidad de sujetos de especial protección por parte del Estado colombiano²⁶, reconociendo las vulnerabilidades entrecruzadas que experimenta dicha población. De este modo, las instituciones están obligadas a hacer esfuerzos específicos para asegurar el acceso a la justicia por parte de las trabajadoras domésticas y de manera reforzada, a trabajadoras en situación migratoria irregular.

²⁶ Sentencias T-956 de 2013, T-295, T-210, T- 500 de 2018, T-452 de 2019, entre otras.

DERECHO DE ACCESO A LA JUSTICIA EN MATERIA LABORAL POR PARTE DE LA POBLACIÓN MIGRANTE

El Convenio 189, reconociendo la especial vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas migrantes a la discriminación y otros abusos en materia de derechos humanos, determinó obligaciones específicas de protección frente a esta población²⁷. Otros convenios internacionales también protegen los derechos de la población migrante en relación con el acceso al empleo en condiciones dignas²⁸.

Dos sentencias clave de la Corte Constitucional desarrollan el tema del acceso a los mecanismos de justicia por parte de la población migrante, un tema de gran relevancia para el trabajo doméstico. En la Sentencia SU-677 de 2017, la Corte unificó su jurisprudencia al señalar que, según el artículo 100 constitucional, que:

“los extranjeros disfrutarán en Colombia de los mismos derechos civiles que se conceden a los colombianos. [...] los extranjeros en el territorio colombiano gozarán de las mismas garantías concedidas a los nacionales, salvo las limitaciones establecidas en la Carta Política y en la ley.”

Este derecho que asiste a la población migrante no excluye a aquellas personas con estatus migratorio irregular, como la Corte refiere en dicho pronunciamiento. En conexión con el derecho de igualdad, concluye que toda la población migrante tiene derecho al acceso efectivo a la justicia en los mismos términos que los nacionales, incluyendo la posibilidad de presentar acciones de tutela y acudir a la justicia ordinaria (incluso para cuestionar decisiones administrativas en materia migratoria) (UTRAVEN, CGT, OIT, 2020). El acceso a la justicia para esta población también incluye interponer quejas ante la inspección de trabajo y acceder a Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos -MARC, donde se incluyen la conciliación y la mediación.

Un segundo pronunciamiento clave de esta Corporación es la Sentencia T-535 de 2020, la cual examina el caso de una migrante venezolana a la cual le habían sido negadas sus reclamaciones en materia laboral, al considerar inexistente la relación laboral debido a su condición migratoria irregular. Citando a la Corte Interamericana de Derechos Humanos²⁹, reiteró que la situación regular de una persona en un Estado “no es condición necesaria para que dicho Estado respete y garantice el principio de la igualdad y no discriminación”, sino que debe garantizarse a todas las personas en el territorio nacional, incluyendo a las

²⁷ Convenio 189. Artículos 8 y 15.

²⁸ Por ejemplo, la *Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares* (1990), Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias).

²⁹ Opinión Consultiva 18 de 2003, sobre la condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. Párr. 118.

personas extranjeras. Señaló que “es deber de las autoridades evitar que la problemática laboral generada en el marco de las migraciones masivas se traduzca en un trato menos favorable, particularmente, para quienes ingresan en condiciones de irregularidad”. Asimismo, que si bien el Estado y los particulares no están obligados a brindar trabajo a los migrantes indocumentados, una vez estos son contratados para trabajar “inmediatamente se convierten en titulares de los derechos laborales que corresponden a los trabajadores, sin que exista posibilidad de discriminación por su situación irregular”³⁰, lo que incluye el derecho a acceder a la justicia.

La Corte también reconoce la discriminación interseccional que sufren las mujeres migrantes y en mayor medida las que no poseen un estatus migratorio regular. Al respecto señaló que:

“[...] las autoridades judiciales y administrativas están en la obligación de adoptar las medidas necesarias y adecuadas dirigidas a garantizar la protección integral y efectiva de los derechos, particularmente, respecto de aquellas personas que pertenecen a grupos históricamente discriminados, como las mujeres, que por su género están mayormente expuestas a los factores de discriminación” (Colombia, Corte Constitucional, 2020).

EXPERIENCIAS EN LAS TRAVESÍAS DE LA BÚSQUEDA DE JUSTICIA

Los datos recolectados demuestran que es generalizada la impunidad por parte de empleadores y la falta de acceso a reparaciones por parte de las trabajadoras domésticas que experimentan violencia económica y otras formas de violencia y acoso en el contexto de la relación laboral. A continuación, se describen los principales hallazgos cualitativos y cualitativos en relación con experiencias de acceso a la justicia de las trabajadoras domésticas participantes. El análisis se basa en los grupos focales y la encuesta aplicada a la muestra de trabajadoras domésticas.

OBSTÁCULOS PARA ACCEDER A LA JUSTICIA

En los grupos focales realizados con mujeres líderes de organizaciones de trabajadoras domésticas agrupadas en la coalición Intersindical de trabajo Doméstico se abordaron los principales obstáculos de acceso a la justicia. Las participantes partieron de sus

³⁰ Ibid.

experiencias personales y de otras mujeres afiliadas a sus organizaciones. Los obstáculos identificados fueron los siguientes:

Culturales y sociales

- *Las formas entrecruzadas de discriminación y exclusión* generan obstáculos adicionales para acceder a la justicia. Cuando la condición de género, la etnicidad, el estatus migratorio, la edad, la situación de pobreza, entre otras circunstancias, se suman a su condición de trabajadoras domésticas, enfrentan mayores barreras para acceder a la justicia, con impactos desproporcionados.
- *La subvaloración del trabajo* influye en la posibilidad de acceder a la justicia, genera y reproduce lógicas institucionales de revictimización. De este modo, las trabajadoras se han sentido discriminadas por el tipo de labor que realizan.
- *La familiarización del trabajo doméstico y la cercanía afectiva* de la trabajadora con sus empleadores es una razón que las trabajadoras referencian con frecuencia para no buscar el restablecimiento de sus derechos. Esto propicia que la violación de derechos laborales quede “en familia”, incluso en casos en los que se presenta acoso y violencia sexual.

Económicos

- *Falta de alternativas laborales.* Muchas trabajadoras domésticas realizan esta labor ante la falta de alternativas laborales y como la única posibilidad de obtener sus medios de vida. De hecho, con frecuencia este oficio se concibe como temporal. Así, la falta de alternativas laborales, la falta de redes de apoyo (como en el caso de la migración o el desplazamiento forzado por la violencia), y el temor a ser despedidas y no encontrar alternativas disponibles, entre otros factores, les obliga a transaccionar sus derechos y les disuade de buscar su restablecimiento.
- *Falta de alternativas de vivienda.* Las trabajadoras domésticas internas enfrentan mayores obstáculos en materia económica dado que muchas de ellas no cuentan con alternativas de vivienda, lo que se suma a la falta de alternativas laborales.

- *La falta de disponibilidad de servicios de asistencia legal gratuitos o accesibles y de calidad. Acceder a la justicia representa por lo general tener la posibilidad de asumir ciertos costos y de saber cuándo, cómo y a quién acudir. La asistencia legal gratuita disponible ha sido en mayor medida ofrecida por sindicatos, ONG, organizaciones de mujeres y otras de la sociedad civil. Sin embargo, los niveles de acceso a este tipo de servicios solo alcanzan a cubrir a una muy pequeña proporción de las trabajadoras. Las trabajadoras domésticas internas y las migrantes enfrentan obstáculos mayores relacionados con la disponibilidad de tiempo y con el desconocimiento de los derechos y rutas institucionales. Las trabajadoras rurales usualmente deben asumir mayores costos asociados, por ejemplo, a la necesidad de desplazarse a cabeceras para poder acceder a estos servicios.*

Barreras institucionales

- *Las rutas de acceso a la justicia suelen ser confusas, extenuantes y revictimizantes. De hecho, califican como débil la respuesta institucional que obtienen. Por ejemplo, al acudir al Ministerio del Trabajo y programarse una conciliación, la citación debe ser entregada por ellas, lo que las expone a riesgos de maltrato y violencia. Las entrevistadas perciben cierto favorecimiento de la institucionalidad hacia el empleador cuando aquellas buscan restablecer sus derechos; de hecho, no parece haber sanciones claras y en ocasiones han sentido la obligatoriedad de conciliar. También se percibe cierta presión sobre las trabajadoras para renunciar a derechos irrenunciables en el contexto de las conciliaciones.*
- *Las respuestas institucionales no son sensibles a la realidad de las trabajadoras domésticas, lo cual pone en evidencia las falencias institucionales en materia de implementación de un enfoque interseccional para el acceso a la justicia y de una mayor coordinación interinstitucional.*
- *Los obstáculos para la denuncia y en general el acceso a la justicia en los casos de violencia sexual se refuerzan en el caso del trabajo doméstico a partir de las formas de*

discriminación interseccional y las características propias de esta labor, en mayor medida en el trabajo interno.

- *Falta de capacitación y sensibilización por parte del personal del Ministerio de Trabajo* en relación con los temas de género y trabajo doméstico. Refieren que con frecuencia se normaliza o trivializa la violación de sus derechos laborales, e incluso se les responsabiliza por ello. De este modo, se observan prácticas institucionales de machismo, racismo y clasismo que revictimizan a las mujeres y les hacen desistir de buscar el restablecimiento de sus derechos.
- *La limitada cobertura del Ministerio del Trabajo en los territorios* y, en especial en la ruralidad, genera menores garantías para las trabajadoras domésticas rurales.

Empoderamiento legal

- *Desconocimiento en materia de derechos y de mecanismos para acceder a la justicia*, lo cual se ve agudizado entre trabajadoras domésticas internas, de edad avanzada y migrantes. Asimismo, la débil consciencia de derechos propicia que su reclamo se conciba como confrontación en la relación con quien emplea.
- *Desconocimiento en materia de rutas de atención*, en relación a *a quién, cómo, por qué* acudir para buscar justicia y frente al apoyo institucional al cual se podría eventualmente tener acceso. Manifestaron la importancia de fortalecer la pedagogía en materia de rutas de atención, en especial en casos en los cuales se requiere la protección inmediata.
- *Mayores obstáculos para organizarse y acceder a servicios de asistencia legal*. La afiliación de las trabajadoras domésticas a sindicatos y otras organizaciones sociales tiende a ser más baja que en otros sectores debido a la fragmentación de la fuerza de trabajo, por lo cual solo una pequeña proporción se puede beneficiar de los espacios de formación y empoderamiento legal que por lo general es proporcionado por los sindicatos, incluyendo aquellos de trabajadoras domésticas, y por otras organizaciones de la sociedad civil.

*Psicológicos,
emocionales*

- Las violencias económica, física, sexual, y psicológica y el acoso que tiene lugar en el trabajo doméstico genera progresivamente profundas secuelas y afectan la autoconfianza y el empoderamiento para que las mujeres decidan buscar justicia.
- Falta acompañamiento institucional en casos de violencias económica, física, sexual, y psicológica y acoso. Sindicatos y organizaciones sociales podrían ser fortalecidas para expandir sus estrategias de acompañamiento. Asimismo, integradas a las rutas de atención ya que en muchos casos constituyen las primeras y únicas *comunidades de apoyo* de las trabajadoras.
- *Temor al despido, las represalias y a la estigmatización*, en particular en casos con presencia de violencia y acoso en el trabajo.

*Nacionalidad y status
migratorio*

- *Las trabajadoras domésticas migrantes enfrentan una precariedad agudizada y obstáculos adicionales para acceder a la justicia.* Esto debido a la discriminación por su origen o cuando presentan un status migratorio irregular. Tienen mayores riesgos de caer en relaciones laborales de explotación y violencia, e incluso de trabajo forzoso. Muchas trabajadoras migrantes temen activar los mecanismos disponibles para el restablecimiento de sus derechos por el temor a ser deportadas.
- *Mayores niveles de desinformación* a cerca del régimen laboral en Colombia y, por tanto, de sus derechos y de las rutas y mecanismos de atención y de acceso a la justicia.
- No se identifican acciones institucionales específicamente dirigidas a trabajadoras domésticas migrantes o con el nivel de impacto requerido.
- La falta de mecanismos de protección inmediata en casos de violencia y trabajo forzoso afecta de manera desproporcionada a las trabajadoras migrantes.
- Las trabajadoras refieren una negativa a brindar atención y garantizar el acceso a la justicia de las trabajadoras con base en su estatus irregular.

Discriminación en la ley

- Falta de implementación del Convenio 189 y la ley en general en relación con los derechos de las trabajadoras domésticas y sobre la violencia contra las mujeres, incluyendo la violencia económica.
- Persistencia de disposiciones normativas discriminatorias en relación con el trabajo doméstico, en particular lo relacionado con la jornada laboral ordinaria de 10 horas para las trabajadoras domésticas y la persistencia de las circunstancias atenuantes de la Ley 1010 de acoso laboral.
- Existe una falta de articulación institucional y de regulación en relación con la inspección laboral y con las medidas para la protección inmediata de las mujeres trabajadoras domésticas ante situaciones de violencia, acoso, discriminación o trabajo forzoso.

LOS ALTOS NIVELES DE ABSTENCIÓN EN LA BÚSQUEDA DE JUSTICIA

La encuesta realizada a 130 trabajadoras domésticas corroboró las circunstancias descritas por las mujeres líderes de las organizaciones de trabajadoras domésticas³¹: arrojó altos niveles de abstención en la búsqueda de justicia de las trabajadoras: el 70% de las encuestadas manifestó no haber recurrido a ningún mecanismo para buscar justicia ante la violación de sus derechos; esto es, un total de 91 mujeres entre las 130 entrevistadas. Según la modalidad de trabajo, se encontró que el 67% de las internas y el 66% de las externas no ha buscado apoyo institucional para el restablecimiento de sus derechos. Las mujeres mayores de 60 años presentan un nivel todavía más elevado (83%), mientras que para los demás rangos de edad fluctúa entre el 66% y el 78%. Respecto de la jornada laboral, en todos los casos este índice está por encima del 50%, si bien es más elevado en el trabajo por días (76%) y a tiempo completo (62%).

Las razones por las cuales las trabajadoras desisten de buscar el restablecimiento de sus derechos, fueron agrupadas en las categorías de (i) *falta de empoderamiento legal*, (ii)

³¹ Es importante señalar que el número de mujeres migrantes encuestadas no alcanza una cifra representativa que permita hacer inferencias estadísticas en esta sección, lo que se explica en los bajos niveles de sindicalización de esta población.

inseguridad económica, (iii) efectividad y accesibilidad de los mecanismos, y (iv) aspectos relacionales o afectivos.

En relación con *falta de empoderamiento legal*, las trabajadoras refirieron como razones: no conocer los mecanismos para reclamar sus derechos (35%) y no conocer sus derechos (24%). Según la modalidad de trabajo, el mayor desconocimiento de los mecanismos disponibles se encontró entre aquellas mujeres que trabajan medio tiempo, por días y por horas (entre el 48% y el 50%), seguido por el trabajo a tiempo completo (38%). La falta de empoderamiento legal entre las trabajadoras internas es aún mayor, pues el 30% refirió no conocer sus derechos, comparado con el 22% en el caso de las externas. Las personas mayores de 60 años refieren el índice más alto (38%) en materia de desconocimiento de derechos, seguido por el rango de 19 a 29 años (33%). El mayor nivel de desconocimiento de los mecanismos para reclamar los derechos se encontró entre las mujeres de 19 a 29 años de edad, si bien en los demás rangos oscila en alrededor del 30%.

Razones relacionadas con la *inseguridad económica* fueron el temor de quedarse sin empleo y no tener otras alternativas (22%), el temor de quedarse sin empleo debido a que a su edad es difícil ser contratada (22%). Las trabajadoras domésticas internas específicamente, señalaron como la razón principal para no buscar justicia, el quedarse sin un lugar para vivir y sin trabajo (43%); las mujeres mayores de 60 años adujeron con mayor frecuencia este motivo para no buscar justicia (25%).

Entre los motivos relacionados con la *efectividad y accesibilidad de los mecanismos* para buscar justicia, el 23% refirió que no buscó justicia porque es costoso y no se cuenta con los recursos, el 18% respondió que no reclamó sus derechos por temor a ser discriminada en el proceso, el 18% porque consideró que no serviría de nada, el 16% porque tomaría mucho tiempo y esfuerzo, y el 4% porque las instituciones se encuentran muy lejos en términos geográficos. De otro lado, el 14% refirió el temor a represalias por parte de los empleadores, lo que está relacionado con una percepción de ineficacia en materia de protección para las víctimas de violencia económica en el contexto de la relación laboral. Las personas mayores de 60 años muestran un porcentaje más elevado (25%) que los demás rangos de edad en relación a no acudir a la justicia por el tiempo y esfuerzo que demanda

En relación con la discriminación, el 62% de las mujeres que buscaron justicia señalaron haberse sentido discriminadas por ser trabajadoras domésticas, incluyendo las discriminaciones interseccionales por la raza, y el sexo. Este índice es del 80% en el caso de las trabajadoras domésticas internas, mientras para las externas fue del 63%. El 100% de las mujeres mayores de 60 años y de las trabajadoras migrantes respondieron haberse sentido discriminadas cuando buscaron justicia.

Un alto porcentaje refirió aspectos *relacionales o afectivos*: el 20% decidió no buscar justicia por considerar a los empleadores como su familia y no querer ocasionar conflictos, con un índice mayor en la modalidad de trabajo doméstico interno (30%) y en personas mayores de 60 años (20%).

De este modo, los obstáculos que impiden a las mujeres buscar justicia, en cualquiera de las categorías estudiadas, se exagera en el caso de la modalidad de trabajo interno y de las mujeres de edad avanzada, si bien los obstáculos referidos impactan al sector de manera generalizada.

POR QUÉ, ANTE QUIÉN Y CÓMO BUSCAN JUSTICIA LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Los derechos cuyo restablecimiento se busca con mayor frecuencia corresponden al no pago de prestaciones sociales (23%), seguido del no pago de horas extras (21%), el no pago total o parcial de salarios, o el pago arbitrario en especie (16%), despido sin justa causa (16%), acoso laboral (12%) y violencia física, sexual o psicológica (4%). Es importante resaltar que en el sector se reproducen las dinámicas de bajas tasas de denuncia de los casos de violencia contra las mujeres, lo que no habla realmente de los niveles de ocurrencia que, como se describió en precedencia, son bastante elevados. De hecho, apenas el 1% de las encuestadas señaló acudir a líneas de ayuda cuando fueron víctimas de violencia de género en el contexto de la relación de trabajo.

Las mujeres mayores de 60 años recurren a la justicia mayormente para el pago de sus prestaciones sociales (33%) y para que se le reconozca el derecho a una pensión después de muchos años de trabajo tras el incumplimiento de los pagos a la seguridad social por parte del empleador (17%). Por su parte, las trabajadoras domésticas internas recurren mayormente ante el no pago total o parcial de salarios, o el pago arbitrario en especie (25%) y el no pago de horas extras (25%).

Los resultados evidencian que, cuando buscan justicia, la institución a la que más recurren las trabajadoras es el Ministerio del Trabajo para interponer quejas e intentar conciliar (33%), seguido de otras formas de conciliación (24%), demandas laborales (19%) y la acción de tutela (13%). En relación con otros tipos de apoyo para defender sus derechos, el 38% señaló haber recurrido a sindicatos de trabajadoras domésticas, de mujeres u otro tipo de organizaciones sociales. Al preguntar a las participantes a que institución u organización recurrirían en el futuro, el 63% respondió que recurriría a las organizaciones de trabajadoras domésticas, y el 53% al Ministerio del Trabajo, lo cual refleja el importante rol de ambos para promover el acceso a la justicia en el sector.



También se preguntó a las trabajadoras por cómo calificarían el apoyo recibido por parte de la institución a la que recurrió en una escala de 1 a 5, siendo 1 totalmente insatisfactorio y 5 totalmente satisfactorio. Un 28% refirió bajos niveles de satisfacción con el apoyo recibido, un 38% un nivel mediano de satisfacción con aspectos a mejorar, y el 38% un nivel medio y alto de satisfacción. Al preguntar específicamente por la intervención del Ministerio del Trabajo, se encontraron niveles de insatisfacción del 45%, un nivel medio del 23% y buenos niveles de satisfacción en un 32%.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Como se ha descrito en precedencia, la precariedad laboral y la violencia y acoso en el sector del trabajo doméstico corresponden a dinámicas generalizadas en el sector. La realización del derecho al acceso efectivo a la justicia es parte central en el avance de la implementación del Convenio 189 y hace posible la realización de otros derechos en la práctica. Sin embargo, niveles de abstención en la búsqueda de justicia del 70%, como se encontró al analizar los datos recopilados, demuestran los retos persistentes en tal propósito. Las dinámicas en el sector en relación con los derechos vulnerados, los mecanismos usados y las experiencias de las trabajadoras ha permitido evidenciar como las discriminaciones interseccionales profundizan la negación de este derecho y los impactos desproporcionados que en general esto tiene sobre las trabajadoras domésticas. De este modo, se encuentran mayores obstáculos en el caso de trabajadoras domésticas internas, de edad avanzada y migrantes, en especial con estatus migratorio irregular.

A continuación, se realizan algunas recomendaciones clave dirigidas al Ministerio del Trabajo para reforzar su rol en la protección de las trabajadoras domésticas y avanzar la implementación del Convenio 189. Las recomendaciones se han construido de manera participativa con las organizaciones de trabajadoras domésticas y se han agrupado en (i) Medidas de ajuste normativo, (ii) Medidas para fortalecer el acceso a la justicia y eliminar los obstáculos, (iii) Medidas en relación con el diálogo social.

MEDIDAS DE AJUSTE NORMATIVO

Realizar la reclasificación de los riesgos laborales en el sector del trabajo doméstico.

Se recomienda al Ministerio promover la revisión de la clase de riesgo laboral de la actividad de trabajo doméstico remunerado para que se ajuste en el Sistema General de Riesgos Laborales, de tal manera que se reflejen los tipos y niveles reales de exposición de las trabajadoras.

Promover la modificación de la Ley 1010 de Acoso Laboral, en el sentido de eliminar las circunstancias atenuantes, y establecer un sistema confidencial y seguro para presentar denuncias relacionadas con la discriminación de género y el acoso sexual en la relación de trabajo, garantizando el acceso efectivo por parte de las víctimas. Esto ha sido objeto de recomendación directa por parte del Comité de la CEDAW al Estado Colombiano³², la cual es de obligatorio cumplimiento al provenir del órgano de control de un instrumento integrado al bloque de constitucionalidad, como ha indicado la Corte Constitucional.

Regulación de agencias de empleo. El Ministerio del Trabajo debería regular lo concerniente a las agencias de trabajo doméstico, de manera concertada con las organizaciones de trabajadoras domésticas. La regulación de las agencias de empleo debería incluir mínimamente³³:

- Establecer un sistema de licencia o certificación de agencias.
- Especificar las obligaciones respectivas tanto de la agencia como del hogar empleador respecto de la trabajadora, y requerir que se provea información precisa a las trabajadoras.
- Prohibir deducciones o cargos tarifarios del salario de la trabajadora.
- Realizar la supervisión de los contratos y de las condiciones de trabajo ofrecidas para asegurar condiciones dignas y un ambiente de trabajo libre de acoso y violencia.
- Determinar sanciones apropiadas para las agencias que infrinjan la ley, incluyendo la prohibición de incurrir en prácticas engañosas o abusos.
- Las agencias deberían estar obligadas a reportar sus actividades ante la inspección del trabajo.
- Determinar acciones específicas de protección en relación con el reclutamiento de trabajadoras migrantes.

³² El 29 de octubre de 2013, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, examinó los informes periódicos séptimo y octavo combinados de Colombia (CEDAW/C/COL/7-8) en sus sesiones 1161^a y 1162^a, celebradas el 2 de octubre de 2013 y emitió sus Observaciones Finales, en el Documento CEDAW/C/COL/CO/7-8

³³ Ver, por ejemplo (ILO, 2012).

Promover, las reformas necesarias en la normativa migratoria, en articulación con el Ministerio de Relaciones Exteriores y demás autoridades en materia migratoria, así como con las organizaciones de trabajadoras domésticas, de tal modo que las personas migrantes puedan acceder al empleo, la seguridad social y a la justicia laboral en pie de igualdad con las nacionales. Las mismas deberían contener un enfoque interseccional y determinar acciones específicas para las personas en la economía informal, incluyendo el trabajo doméstico, y con estatus migratorio irregular. Asimismo, promover el acceso a la información acerca de sus derechos de las trabajadoras y trabajadores migrantes. Es fundamental que el Ministerio capacite a sus funcionarios en el sentido de no negar el acceso efectivo a la justicia por parte de trabajadoras domésticas migrantes con status irregular.

Promover la modificación de la jornada ordinaria laboral de las trabajadoras domésticas internas que en la actualidad es de 10 horas diarias, mientras es de 8 para otras categorías de trabajadores.

Promover la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como la aplicación de las disposiciones sobre violencia y acoso en el corpus normativo internacional y la legislación nacional.

MEDIDAS PARA FORTALECER EL ACCESO A LA JUSTICIA Y ELIMINAR LOS OBSTÁCULOS

Fortalecer la articulación interinstitucional en materia de rutas de atención frente a la violencia contra las mujeres, a propósito de la implementación de la Ley 1257 de 2008, de tal manera que se corrija la fragmentación de estrategias y canales de atención. Las rutas deberían desarrollar los mecanismos de apoyo y protección en el contexto de la violencia económica contra las mujeres, en articulación con el Ministerio del Trabajo. Tal articulación debería hacer posible que las trabajadoras domésticas puedan tener acceso a apoyo psicosocial cuando son víctimas de violencia física, sexual, psicológica o económica, facilitar su reubicación laboral (por ejemplo, en articulación con las agencias de empleo) en especial cuando se trate de trabajadoras internas y otras en una situación de vulnerabilidad más profunda. Se recomienda al Ministerio implementar estrategias para fortalecer la integración de organizaciones sociales y sindicatos a las rutas, considerando el alto nivel en que las trabajadoras acuden a estas organizaciones cuando sus derechos son vulnerados.

Profundizar las labores de inspección, vigilancia y control en materia de trabajo doméstico teniendo como referente el Convenio 189 de la OIT, y en articulación con las organizaciones de trabajadoras y otras instituciones, incluyendo la justicia ordinaria y las rutas para prevenir y atender la violencia de género. La exclusión del sector de trabajo doméstico de la inspección del trabajo en una forma de discriminación hacia las mujeres que obstaculiza de manera directa su acceso a la justicia.

El Ministerio ha señalado como impedimento para realizar inspecciones de trabajo la necesidad de contar con autorizaciones judiciales para ingresar al domicilio en el cual la trabajadora realiza su labor. Sin embargo, la OIT ha indicado que esto no puede ser un motivo para excluir a todo un sector de la inspección de trabajo (OIT, 2014). De hecho, la inspección de trabajo debería:

- Tratar de obtener el consentimiento del residente para tener acceso sin depender en primera instancia de una autorización judicial.
- Contemplar visitas informativas/preventivas virtuales y telefónicas.
- Crear canales para el reporte directo y el reporte anónimo de quejas, y que siga una investigación administrativa a las mismas. Es vital habilitar una línea telefónica de atención considerando la brecha digital de género y el acceso limitado de las trabajadoras domésticas a internet.
- Maximizar la evidencia documental para disminuir la necesidad de visitar el lugar de trabajo. La inspección del trabajo debería promover contratos escritos, modelos de contratos, registros de horas extras, entre otras herramientas para ayudar a

empleadores y trabajadoras a documentar las condiciones de empleo y sirvan como elementos de prueba en presencia de abusos.

- Diseñar un sistema de registro de las trabajadoras domésticas, ya que las relaciones de trabajo doméstico no declaradas en un contexto generalizado de informalidad son uno de los mayores obstáculos documentados para la inspección del trabajo en el sector.
- Mejorar los mecanismos de cooperación con el poder judicial, por ejemplo, para crear procedimientos judiciales especiales para obtener la autorización de acceso, especialmente ante la presencia de quejas.
- Estrategias con efecto disuasivo, como visitas sorpresa en zonas de altos niveles de contratación de trabajadoras.
- Realizar inspecciones a las agencias de trabajo doméstico y promover buenas prácticas.
- Fortalecer las estrategias de protección de las trabajadoras migrantes en todas las etapas del flujo migratorio.

Se recomienda solicitar el acompañamiento técnico de la OIT y revisar experiencias en materia de modelos de inspección en otros países, como Uruguay o Brasil.

Crear procedimientos que eviten la confrontación de la víctima con el empleador cuando este haya perpetrado presuntamente actos de acoso o violencia en el lugar de trabajo, en virtud de lo establecido en la Ley 1257 de 2008.

Respecto de la conciliación en materia laboral. Cuando se trata de un asunto conciliable, las citaciones a conciliar deberían ser enviadas directamente por parte del Ministerio para evitar una posible revictimización de la trabajadora. Se deben establecer mecanismos de seguimiento para garantizar la eficacia de acuerdos alcanzados mediante conciliación. Deben tomarse medidas para que no se condicione a las trabajadoras a renunciar lo irrenunciable en el marco de una conciliación laboral.

Realizar capacitaciones al personal del Ministerio de Trabajo en materia de trabajo doméstico, igualdad de género, el derecho a acceder a la justicia por parte de las personas migrantes incluso con estatus irregular, entre otros. El personal debería ser sensibilizado en relación con las discriminaciones y vulnerabilidades entrecruzadas y la protección reforzada que debe garantizarse a las trabajadoras domésticas.

Disponer de información oficial con enfoque interseccional que de cuenta de las dinámicas del trabajo doméstico e informe su intervención. El Ministerio podría fortalecer sus colaboraciones con la academia y tanques de pensamiento para producir información estadística, incluso en relación con la atención que brinda a las trabajadoras domésticas en los distintos territorios.



Promover el empoderamiento legal de las trabajadoras domésticas. Desarrollar campañas para la divulgación de información, los derechos y deberes de trabajadoras y empleadores, y los mecanismos disponibles para buscar apoyo en el tránsito hacia la formalización y para el acceso a la justicia. Asimismo, acciones que promuevan la valoración social del trabajo doméstico.

Tomar medidas para proveer asistencia jurídica gratuita y de calidad a las trabajadoras domésticas. Fortalecer la iniciativa de brigadas de derechos laborales en los territorios como una estrategia de ampliar la presencia institucional del Ministerio y el acceso a la justicia por parte de las trabajadoras. Asimismo, movilizar recursos para ampliar el acompañamiento jurídico gratuito y de calidad a las trabajadoras, incluso de manera virtual y en alianza con organizaciones sociales. La creación de un sistema de defensoría pública en materia laboral podría ser una estrategia que fortalezca el acceso a la justicia. Igualmente, promover las reformas necesarias para que las trabajadoras puedan acceder a los juzgados de pequeñas causas, presenten sus denuncias de manera verbal y se les asigne un defensor de oficio para que accedan a la justicia sin necesidad de acudir a un abogado.

MEDIDAS RELATIVAS AL DIÁLOGO SOCIAL

Diseñar e implementar una política pública de trabajo doméstico con enfoque interseccional que desarrolle el Convenio 189, con una asignación de recursos que permita su realización. Tal política debe ser concebida en la Mesa Tripartita de Trabajo Doméstico, generando mecanismos habilitadores para la participación efectiva de las trabajadoras. La política debería incluir medidas específicas para fortalecer el empoderamiento legal de las mujeres, ampliar la acción institucional del Ministerio y su articulación con otras instancias en relación con el trabajo doméstico, así como para garantizar el acceso efectivo a la justicia.

Promover la representación de los empleadores en la Mesa Tripartita de Trabajo Doméstico. En este caso, las agencias de trabajo doméstico representan una gran oportunidad para realizar el diálogo tripartito y promover buenas prácticas para realizar y promover los derechos de las trabajadoras domésticas.

REFERENCIAS

CEDAW, 2015. *Recomendación general núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia*. CEDAW/C/GC/33, Ginebra: CEDAW.

CEPAL, 2017. *Panorama Social*. Santiago : CEPAL.

CEPAL, 2019. *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes*. Santiago: Naciones Unidas.

Colombia, Corte Constitucional, 2016. s.l.: s.n.

Colombia, Corte Constitucional, 2020. *Sentencia T-535 de 2020*, s.l.: s.n.

Farbenblum, B. & Berg, L., 2021. *Migrant workers' access to justice for wage theft. A global study of promising initiatives*. Sydney: Migrant Justice Institute.

Fedesarrollo, 2020. *Estudio de mercado laboral con foco en la población migrante venezolana y colombianos retornados en las ciudades de Riohacha, Bucaramanga, Cali, Cúcuta, Bogotá, Barranquilla y Medellín*. Bogotá: Fedesarrollo.

Grupo Interagencial sobre Flujos Migratorios Mixtos - GIFMM, 2020. *Reporte Situacional Sectorial Noviembre 2020*. [En línea]

Available at: <https://r4v.info/es/documents/details/84434>

[Último acceso: 15 03 2022].

ILO, 2009. *The cost of coercion. Global report under the follow-up to the ILO declaration on fundamental Principles and Rights at Work, Report of the Director-General, International Labour Conference, 98th Session*. Geneva: ILO.

ILO, 2012. Recruitment and placement by private employment agencies. En: *Effective Protection for Domestic Workers : A guide to designing labour laws*. Geneva: ILO, pp. 95-96.

ILO, 2013. *Domestic Workers Across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*. Geneva: International Labour Office.

ILO, 2014. *Profits and poverty: the economics of forced labour*. Geneva: International Labour Office.

ILO, 2015. *Global estimates on migrant workers: Results and methodology* , Geneva: ILO.

ILO, 2017. *Global Estimates on Modern Slavery. Forced Labour and Forced Marriage*, Geneva: ILO.

ILO, 2018. *Care work and care jobs for the future of decent work*. Geneva: International Labour Office.

La República, 2018. *Hogaru hace 25.000 servicios de limpieza al mes y crea 560 empleos para aseo*. [En línea]

Available at: <https://www.larepublica.co/empresas/hogaru-hace-25000-servicios-de-limpieza-al-mes-y-crea-560-empleos-para-aseadoras-2593231>

[Último acceso: 10 03 2022].

Miñarro Yanini, M., 2014. Formas esclavas de trabajo y servicio del hogar familiar: delimitación conceptual, problemática específica y propuestas. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, Volumen 10, pp. 71-88.

OIT, Pontificia Universidad Javeriana, 2021. *Análisis de situaciones laborales de migrantes venezolanos en la ciudad de Bogotá*. Bogotá: OIT .

OIT, 2013. *Erradicar el trabajo infantil en el trabajo doméstico y proteger los jóvenes trabajadores contra las condiciones de trabajo abusivas*, Turin: UNICEF .

OIT, 2014. Inspección de trabajo y trabajo doméstico. En: *Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces*. Ginebra: OIT.

OIT, 2016. *Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016.*, Ginebra: OIT.

OIT, 2016. Protección social del trabajo doméstico: Tendencia y estadísticas. *Documento de Política de Protección Social*, Volumen 16.

OIT, 2019. *Panorama Laboral 2019*, Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la OIT.

ONU Mujeres, OIT, CEPAL, 2020. *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del Covid-19*, s.l.: ONU Mujeres.

Osorio, V. & Jimenez, C., 2019. *HISTORIAS TRAS LAS CORTINAS El trabajo doméstico en Colombia: Entre transacciones, incertidumbres y resistencias*. Medellín: ENS.

R4V, 2021. *Plataforma de Coordinación para Refugiados y Migrantes de Venezuela, R4V América Latina y el Caribe, Refugiados y Migrantes Venezolanos en la Región - agosto de 2021*. [En línea]

Available at: <https://www.refworld.org/es/docid/6129a8fb4.html>

[Último acceso: 28 02 2022].

Soto, C. y o., 2016. *Panorama regional sobre trabajadoras domésticas migrantes en América Latina*. Asunción: OIT, ONU Mujeres.

Tayah, M.-J., 2016. *Decent work for migrant domestic workers: Moving the agenda forward*. Geneva: ILO.

Universidad Nacional de Colombia, Solidarity Center, Defens, 2021. *Factores de riesgo en el trabajo domestico y la necesidad de reclasificación*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Solidarity Center, Defens.

UTRAVEN, CGT, OIT, 2020. *Los Trabajadores Migrantes Venezolanos son Trabajadores con Derechos. Medidas Laborales Aplicadas a Migrantes en Colombia*. Bogotá: CGT /OIT.

Yeates, N., 2004. Global Care Chains:Critical Reflections and lines of Inquiry. *Inernational Feminist Journal of Politics*, 6(3), pp. 369-391.

Yeates, N., 2009. *Globalizing Care Economies: Explorations in Global Care Chains*. Houndsmills: Palgrave Macmillan.