



22J

**DÍA INTERNACIONAL DEL
TRABAJO
DEL CUIDADO**

**AL INTERIOR
DE LOS HOGARES**



22J: DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO DEL CUIDADO AL INTERIOR DE LOS HOGARES ¹



Una historia de vida para reflexionar sobre la importancia de esta conmemoración:

Tatiana tiene 44 años y trabaja desde los 15 años realizando labores de cuidado en hogares. Su mamá y su tía también lo hacían, ellas fueron quienes le transmitieron sus conocimientos para cocinar, lavar ropa, planchar, barrer, trapear y limpiar desde muy pequeña, esperando que a través de estas actividades ella también trabajara y contribuyera en su casa, pues los ingresos apenas les alcanzaban para el arriendo y dos comidas diarias.

Para llegar a los hogares que la emplean, **Tatiana tarda al menos dos horas mientras camina y toma transporte público**, entonces debe levantarse a las 3:00 a.m. para llegar a la hora pactada con sus empleadores. Pero antes, también dejar listos los alimentos y uniformes de su pequeño hijo de 10 años para que él vaya a la escuela pública. Su anhelo es que él sea el primer profesional de la familia.

Tatiana es una mujer adulta trabajadora, pero todavía hay personas en los hogares que la emplean que le dicen “la niña que nos ayuda en la casa”. Ella trabaja por días en distintos hogares, pero sus empleadores no le han hecho un contrato laboral, aunque le digan que ella “es como parte de la familia”, y, a pesar de que podrían hacerlo pues ya existen leyes que lo permiten. Está afiliada al sistema de salud en el régimen subsidiado, pero no tiene aportes en el sistema pensional, incluso, en algunos casos le han dado pagos en especie como mercados o ropa, en vez de la prima de servicios.

Cuando Tatiana se siente mal utiliza remedios caseros o acude a la droguería del barrio. Así también lo hacían su mamá y tía cuando tenían dolores de espalda. Hace unos meses ella empezó a sufrir de fuertes dolores de cabeza acompañados de hormigueos en sus manos, así que tuvo que pedir permiso en uno de los hogares que la emplean para ir de urgencias, le dieron una incapacidad laboral por cuatro días, pero ella no la tomó, pues eso significaría quedar sin el dinero para mercar y pagar el arriendo. Tatiana siente que sus síntomas empeoran con el uso de ciertos productos de limpieza, pero no puede dejar de utilizarlos, pues esa es su principal actividad económica. Tatiana muchas veces se siente agotada, pero no tiene suficientes ingresos y tiempo para tomar un descanso.

1. Desde 1983 se estableció el 22 de julio como el “Día Internacional del Trabajo Doméstico”, en esta ocasión desde la SDMujer se buscó eliminar un sesgo sobre este término derivado de la asociación entre “doméstico y domesticar” en reconocimiento de los esfuerzos hechos en América Latina para que se asocie como “trabajo del hogar”, así como reconocer que los trabajos del cuidado remunerados y no remunerados al interior del hogar lo realizan mayoritariamente las mujeres.

22J

EL CUIDADO A TRAVÉS DE LOS DERECHOS: DIGNIFICAR EL TRABAJO DE CUIDADO AL INTERIOR DE LOS HOGARES Y A SUS TRABAJADORAS.



¿Qué conmemoramos el 22 de julio?

Desde 1983 cada 22 de julio es una fecha destacada a nivel internacional para dar **visibilidad, divulgar información y articular acciones para reconocer el trabajo de cuidado al interior de los hogares**, que hacen mayoritariamente mujeres, y que, contribuye a que todas las personas y hogares puedan existir aportando a la sostenibilidad permanente de la vida.

También es una fecha que recuerda los necesarios cambios que la sociedad debe hacer para transformar la inequitativa provisión del trabajo del cuidado al interior de los hogares que sigue recayendo sobre millones de mujeres y un llamado a que toda la sociedad se involucre en la garantía de sus derechos.

Como consecuencia del no reconocimiento y valoración de este trabajo del cuidado, las mujeres en sus diferencias y diversidad presentan obstáculos específicos para la garantía de sus derechos. **Dignificar y garantizar sus derechos es una de nuestras prioridades como Distrito**

Por esto, Bogotá conmemora el día internacional del trabajo del hogar, haciendo énfasis en la visibilización de este como trabajo del cuidado y haciendo un llamado a que sigamos aportando en la promoción, protección y garantía de los derechos de las mujeres que lo desarrollan.



¿Qué es el trabajo de cuidado al interior de los hogares?



Actividades de cuidado que se producen al interior de los hogares y que dan como resultado la satisfacción necesidades de estos.

Son todas las actividades relacionadas con: mantenimiento habitacional, limpieza, lavandería, planchado de ropa, jardinería, compra y preparación de alimentos, gestión de compras, pagos, trámites del hogar, -entre otras muchas que pueden no estar definidas de manera precisa-, son un trabajo: **el trabajo de cuidar al interior de un hogar**². Estas labores, a su vez, hacen parte de los cuidados que las personas, las comunidades y el entorno requieren para existir. **Pueden realizarse de forma remunerada** cuando una persona lo ejerce como actividad económica principal en el marco de relaciones de trabajo, **pero también de manera no remunerada** por parte de personas que se dedican de manera exclusiva o parcial a estas laborales dentro de un hogar sin recibir una remuneración o pago.

Sobre la dimensión remunerada de este trabajo, la Organización Internacional del Trabajo -en adelante OIT- a través del Convenio 189 sobre Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, ha definido este trabajo como el que “*se realiza en un hogar u hogares o para los mismos*” y reconociendo derechos laborales para el trabajo doméstico remunerado. Un elemento estructural que influye en la configuración del trabajo del hogar es que está atravesado por **marcadores sociales y discriminaciones múltiples relacionadas con la pertenencia étnico-racial, la clase social, el origen familiar o la situación migratoria y el género**. Esto se plasma en que sea un trabajo feminizado. Según la OIT (2024), en el mundo hay 75,6 millones de personas trabajadoras del hogar de manera remunerada y dentro de este total las mujeres representan el 76,2%. Por su parte, en Colombia y Bogotá, las mujeres representan el 95% del total de personas que trabajan en este sector (GEIH, 2022).

Sumado a lo anterior, este trabajo también es ejercido en grandes proporciones por mujeres que han **migrado de manera forzada por motivos económicos** tanto globalmente, como internamente, manifestando una clara relación entre migración laboral de mujeres y trabajo doméstico.

2. El DANE en su manual de recolección de la Encuesta Nacional de Usos del Tiempo (2021), define el trabajo doméstico e indirecto como: “Acción o acciones que satisfacen las necesidades básicas de las personas en su vida diaria y en todos los momentos del curso de vida, a través de cambios en las condiciones de bienes de consumo, que no requieren la interacción inmediata entre la persona que cuida y la que es cuidada (Tomado por la Comisión Intersectorial de la Ley 1413 de 2010, creada por el Decreto 2490 de 2013, DANE)”.



De acuerdo con la OIT (2016), en América Latina y el Caribe había 18 millones de personas trabajadoras domésticas, de las cuales 15,7 millones eran mujeres con prevalencia de migración interna de zonas rurales hacia ciudades. En Colombia, según un informe de Quanta (2022), en 23 ciudades principales había más participación de mujeres en el empleo doméstico que en el sector educación.

Adicionalmente, otro problema principal derivado de la falta de reconocimiento social y la “naturalización” de condiciones laborales precarias, es que las actividades que implica este trabajo muchas veces están al margen de las relaciones laborales y sometidas a la voluntad de quienes las demandan, algunas veces, en condiciones de “neo-servidumbre” y trabajo forzoso³. Durante los confinamientos por la pandemia de la COVID-19 se presentaron casos de encierros por parte de empleadores y despidos irregulares⁴. En Colombia el sector de empleo doméstico presenta las tasas de informalidad más altas según cotización a la seguridad social; por ejemplo, en Bogotá, del total de personas ocupadas en servicio doméstico para 2022, el **46% no cotizó seguridad social completa, tan solo el 34% recibió prima servicios y el 13% prima de navidad, 52% eran jefas de hogar, 44% devengaron menos de un SMLV y el promedio de ingresos mensuales fue de \$929.693** (GEIH, 2022).

Otro aspecto para destacar **es que cuando este trabajo se realiza de forma no remunerada**, su distribución es inequitativa y esto se basa en creencias culturales arraigadas socialmente, que las personas reproducen. Por ejemplo, desde que existen las Encuestas de Uso del Tiempo se ha podido evidenciar que las mujeres invierten mayor tiempo promedio se responsabiliza de manera principal a las mujeres por el trabajo doméstico, en tanto que cuando los hombres se involucran es percibido como una “ayuda”, algo esporádico u ocasional, pero no como **un trabajo en el que deben ser corresponsables todas las personas que hacen parte de un hogar**. Ejemplo de esto es que en Bogotá el **38% de las personas consideran que las mujeres son mejores para el trabajo doméstico que los hombres, y, además, en el tiempo diario promedio dedicado a este trabajo, las mujeres bogotanas dedicaron 6 horas y 43 minutos, 4 horas más que los hombres**. (ENUT, 2020-2021).

3. Por “neo-servidumbre” se entienden las situaciones en las que el trabajo del hogar se ejerce en condiciones de trata de personas con fines de explotación laboral u en condiciones homologas a la esclavitud. En América del Sur hay casos documentados, ver: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/julho/trabalhadora-e-resgatada-em-situacao-analoga-a-de-escravidao-domestica-em-manaus>

4. Ver: <https://www.eltiempo.com/bogota/coronavirus-en-bogota-empleada-de-servicio-domestico-no-puede-salir-desde-el-10-de-marzo-497572>



LA RELACIÓN ENTRE CUIDADO Y DERECHOS: UN TRABAJO INDISPENSABLE QUE DEBEMOS DIGNIFICAR CON PERSPECTIVA DE DERECHOS

Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad:

Las mujeres que lo ejercen de manera remunerada no cuentan con condiciones de trabajo decente, persiste la falta de inspección laboral para garantizar sus derechos y debido a la alta informalidad de este sector acceden a insuficientes recursos monetarios para garantizar su calidad de vida y la de sus personas dependientes. Por su parte, las mujeres que realizan trabajo de cuidado al interior de los hogares de forma no remunerada no cuentan con ingresos propios por su dedicación exclusiva a este, por lo que dependen de la asistencia social del Estado o de terceras personas para satisfacer sus necesidades básicas. Además, aunque cuentan con experiencia y conocimiento frente a actividades de cuidado, no se reconoce en el mercado laboral. Como ejemplo de lo anterior, las cuidadoras no remuneradas en Bogotá están mayoritariamente en el rango de “edad productiva” entre 28 y 59 años, pero el 58% se encuentra en la población fuera de la fuerza laboral o en el desempleo, lo cual evidencia que las altas cargas de cuidado representan un obstáculo para su autonomía económica. Adicionalmente, el 52% de las cuidadoras no logra acceder al mercado laboral y el 40% que sí lo hace trabaja principalmente por cuenta propia o como asalariadas de empresas privadas (Secretaría Distrital de la Mujer, 2021). Todo lo anterior conduce a que las trabajadoras del cuidado remuneradas no tengan garantizada una vejez digna, pues una barrera económica asociada es que no podrán garantizar una pensión.

Salud plena:

Quienes realizan trabajo del cuidado al interior de los hogares tienen riesgos de salud asociados al síndrome de sobrecarga conocido como “síndrome de la cuidadora quemada”. Por la exposición a determinados productos de limpieza y altas exigencias físicas de la limpieza padecen de trastornos musculoesqueléticos, lesiones por riesgos químicos, ergonómicos, físicos, psicosociales y biológicos (OIT, 2022). Adicional, ante la falta de cotización a seguridad social o por la afiliación en el régimen subsidiado no tienen acceso a licencias laborales como las de maternidad o por afecciones en salud y debido a las jornadas laborales extenuantes la solicitud de citas médicas y su asistencia se ve limitada. En Bogotá hay 1.2 millones de mujeres que ejercen estas labores de forma no remunerada, el 33% no cuenta con tiempo libre para descansar, hacer ejercicio, ir al médico y el 20% padece enfermedades crónicas diagnosticadas.

Hábitat y vivienda digna:

Las formas de habitar la ciudad y un hogar son distintas para una mujer que realiza trabajo del cuidado remunerado al interior de los hogares, pues pasan la mayor parte de su tiempo en hogares que no son los propios y no tienen tiempo ni contacto con otras personas que no sean sus “jefes/as” dejando a un lado a sus núcleos familiares y redes comunitarias, por ejemplo, las trabajadoras “sin retiro” experimentan condiciones de aislamiento, falta de privacidad, horarios extensos y pagos en especie (FITH, 2024). Por otro lado, según la Encuesta de Movilidad de Bogotá (2015), las trabajadoras domésticas realizan los viajes más extensos de todas las ocupaciones. En Bogotá pueden tardar hasta 7 horas en sus recorridos diarios (Invisible Commutes, s.f.). Esto también implica que deben destinar una gran proporción de ingresos para el pago de transporte. Adicional, las cuidadoras no remuneradas presentan mayores barreras para el acceso a casa propia. Según la Línea Base del Sistema de Cuidado realizada por el Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de la Secretaría de la Mujer, el 58% de los hogares de estas cuidadoras son en arriendo y tan solo el 3% tienen casa propia y aun la están pagando.

Educación con equidad:

Las mujeres que realizan trabajo del cuidado remunerado tienen limitadas o nulas oportunidades de acceso a educación que se evidencia en una mayor proporción de cuidadoras en niveles educativos de primaria o secundaria. De acuerdo con la Secretaría de Integración Social (2019), solo el 8% de cuidadores/as alcanza nivel universitario. De acuerdo con Quanta (2022), del total de personas trabajadoras del sector servicio doméstico en Colombia para 2019, el 87% fueron mujeres con bajo nivel educativo. Dentro de las causas se encuentra el abandono de estudios por dedicación al cuidado tanto no remunerado como por la externalización de cuidado de los hogares. Adicionalmente, persiste la falta de reconocimiento de competencias de las trabajadoras de cuidado en los hogares lo que conduce a que este sea un trabajo clasificado como “no calificado” en las categorías ocupacionales. En Bogotá, el 73% de las cuidadoras no remuneradas tiene como máximo nivel educativo el bachillerato.

Vida libre de violencias:

Las situaciones de violencia son un riesgo del trabajo del cuidado al interior de los hogares, ya que, se agudiza por el racismo, clasismo y machismo que prevalece en la sociedad. Estas trabajadoras padecen múltiples violencias con ocurrencia simultánea como: violencia económica y patrimonial por el incumplimiento de obligaciones laborales, dependencia económica, informalidad y precariedad de este trabajo; violencias físicas y psicológicas como acoso laboral y sexual que ante la falta de inspección laboral y de mecanismos efectivos para la denuncia quedan sin ser documentados o atendidos, maltrato verbal, control de sus tiempos y vida personal en los hogares, abusos de poder por parte de empleadores, discriminación y humillación, entre otras.

Participación y representación con equidad:

La pobreza de tiempo e ingresos son obstáculos para la participación en actividades de organización o asociación de las mujeres trabajadoras del cuidado en los hogares tanto en la dimensión remunerada como la no remunerada, lo que a su vez incide en una débil representación política de sus intereses y necesidades con la finalidad de incidir o hacer seguimiento a políticas públicas que se relacionen con su trabajo. Asimismo, las trabajadoras del cuidado al interior del hogar remuneradas tienen dificultades para la negociación frente a condiciones laborales decentes debido a la imposibilidad de desarrollar diálogo social tripartito entre: Estado, hogares-empleadores y trabajadoras del hogar, pues por la informalidad de este trabajo es difícil acceder a herramientas como la negociación colectiva. No obstante, a nivel Distrital y Nacional existen ejemplos de organización colectiva a resaltar tanto de cuidadoras remuneradas como no remuneradas.

Paz con equidad:

Debido a la escasez de información proveniente de registros administrativos estatales que permita hacer cruce de variables para caracterizar necesidades de trabajadoras del hogar, por ejemplo, cuando se trate de personas víctimas del conflicto armado, entre otras, la atención para la garantía de sus derechos es limitada. Adicionalmente, en la sociedad persisten estigmas y prejuicios sociales hacia las personas migrantes tanto internacionales como nacionales, que desencadenan violencias, exclusión y desprotección social. Muchas veces las personas migrantes que tienen cargas del hogar no cuentan con redes de apoyo ni ingresos para suplir dichas demandas.

Cultura libre de sexismos:

El problema principal que causa bajo reconocimiento y redistribución del trabajo del cuidado se relaciona con factores culturales y comportamentales como creencias machistas, la sanción social a los hombres por parte de su red más cercana cuando participan activamente en las labores del cuidado o la idea de que las mujeres tienen un don natural para cuidar. Dichos factores se reproducen e inciden para obstaculizar la distribución equitativa de este trabajo, naturalizando condiciones de precariedad laboral para quienes lo ejercen de manera remunerada y reproduciendo estereotipos y roles de género que conducen a que se asocie como una labor sin valor social. Según los datos de la ENUT 2020-2021, a nivel nacional un 65,7% de hombres y 65,9% de mujeres dicen estar de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación “Las mujeres son mejores para el trabajo doméstico que los hombres”. Frente a esta misma afirmación, en Bogotá el porcentaje de la población que está de acuerdo o muy de acuerdo es del 53,1% (DANE, ENUT 2020-2021)⁵.

5. Ver: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ENUT/Presentacion_ENUT_2020_2021.pdf

¿QUÉ ESTÁ HACIENDO EL DISTRITO PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DEL HOGAR Y SU RECONOCIMIENTO?

Bogotá es la primera ciudad de América Latina en implementar una política pública para la equidad de género a partir de la cual se transversaliza en los 15 sectores del Distrito el enfoque de género, enfoque de derechos de las mujeres y el enfoque diferencial. Además, también es la primera ciudad de la región en crear un Sistema de Cuidado con el enfoque de cuidar a quienes cuidan. Con el Plan de Desarrollo 2024-2028 “Bogotá Camina Segura” el Distrito busca llegar a 31 manzanas de cuidado en operación fortaleciendo los servicios actuales e implementando nuevas estrategias enfocadas en transformación cultural para incidir en la provisión equitativa de cuidado y la garantía de derechos de las mujeres cuidadoras, el fortalecimiento del cuidado comunitario y el enfoque de discapacidad.

Queremos desarrollar un trabajo directo y de acercamiento a las trabajadoras del cuidado remuneradas de la ciudad, por lo que en los próximos años estaremos implementando varias acciones en torno a este propósito.



¡Todas y todos podemos
y debemos hacer algo
como sociedad!

ERES UNA TRABAJADORA DEL CUIDADO AL INTERIOR DE LOS HOGARES CUANDO:

Te dedicas de forma exclusiva a las actividades que satisfacen necesidades del hogar como: limpieza, compra y preparación de alimentos, mantenimiento habitacional, trámites y gestiones del hogar o actividades que satisfacen las necesidades de los hogares rurales o campesinos tienes derecho a recibir cuidado, al autocuidado y a proveer cuidados en condiciones decentes, además de los derechos sociales, económicos y culturales que son protegidos constitucionalmente y los derechos como mujeres.



**Recuerda que como mujer que habita en Bogotá,
cuentas con una oferta de servicios que encuentras
a través de:**

Los servicios ofertados por la Secretaría Distrital de la Mujer:

<https://www.sdmujer.gov.co/>

Acogida y protección gratuita- **Casas refugio.**

Línea Púrpura.

Centros de inclusión digital.

Cursos y certificaciones.

Estrategia de emprendimiento y empleabilidad.

Casa de todas.

Casas de igualdad de oportunidades.

Orientación psicosocial.

Asesoría jurídica.

Fortalecimiento a organizaciones de mujeres.

Manzanas del cuidado.



Los números telefónicos o correos institucionales del personal de la Secretaría de la Mujer que apoya la coordinación de las Manzanas del Cuidado (información que se encuentran en las piezas comunicativas del Sistema de Cuidado o en la página web www.sistemadecuidado.gov.co)

Las entidades ancla de las Manzanas del Cuidado donde el personal de la Secretaría de la Mujer que apoya la coordinación de las manzanas de cuidado brinda información general sobre el Sistema de Cuidado y sus servicios. O también acercándose a las unidades móviles del cuidado y contactando a la coordinadora de la unidad. O visitando: <https://manzanasdelcuidado.gov.co/>

En la página web del Sistema de Cuidado de Bogotá, así:



Ingresar a la página web del Sistema de Cuidado:
<https://sistemadecuidado.gov.co/>

Ingresar al formulario de pre-registro para hacer efectiva la preinscripción a la oferta de servicios de las manzanas de cuidado y/o de las unidades móviles del cuidado

<http://www.sistemadecuidado.gov.co/preinscripcion.html>



CUI
DA
DO



SI HACES PARTE DE UN HOGAR EMPLEADOR O COMO CIUDADANO/A TEN EN CUENTA:

Conoce tus deberes como un hogar empleador, sin excusas para cumplir con las obligaciones:

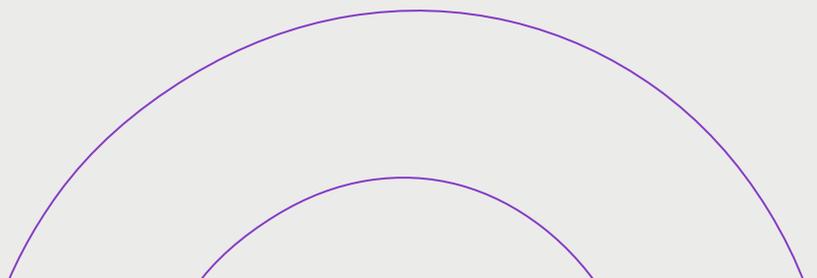
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/ABEC%C3%89+CIRCULAR+007+DE+2022+V4.pdf/f322c98c-7540-dcff-9f37-ad34e81826b3?t=1643726662588>

Sé ejemplo para todas las personas de tu hogar, barrio y comunidad siendo corresponsable de las actividades que implica el trabajo del hogar: todas las personas que hacen parte de un hogar deben hacerse responsables equitativamente.

Si eres empleador o empleadora de una trabajadora del cuidado de forma remunerada reconócela como sujeta de derechos laborales y cumple las disposiciones legales: paga a tiempo su salario completo y el subsidio de transporte; no olvides que todas las trabajadoras del hogar de forma remunerada tienen derecho a la prima en los meses de junio y diciembre; ten presente que la jornada laboral de estas trabajadoras no debe superar las 8 horas diarias si es un trabajo externo y 10 horas si es un trabajo interno; las horas extras deben remunerarse; garantiza el acceso a prestaciones sociales completas (pensión, salud y riesgos laborales), además tienen derecho a cesantías, dotación y vacaciones. Incorpora flexibilidad en su horario laboral, pues las distancias entre su hogar y el lugar de trabajo pueden ser extensas.

Si vives en un hogar o trabajas en una empresa donde contratan los servicios de empleo doméstico, recuerda: no es la persona que “te ayuda”, es una trabajadora, merece respeto y la garantía de sus derechos.

Reconoce el trabajo que realizan las personas que cuidan a otras personas y que permiten el desarrollo vital tuyo y de tu entorno.





SECRETARÍA DE
LA MUJER

