



ISSN: 0122-5944

DOCUMENTOS DE TRABAJO

Cidse

**Las y los trabajadores del servicio doméstico
en Cali y su área metropolitana: algunas
características de quienes ejercen esta
ocupación**

Diana Marcela Jiménez Restrepo

No.185

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Y ECONÓMICAS**

**Las y los trabajadores del servicio doméstico
en Cali y su área metropolitana: algunas
características de quienes ejercen esta
ocupación.**

Diana Marcela Jiménez Restrepo

No. 185

CIDSE

Documento de trabajo No. 185

Marzo 2020

ISSN 0122-5944

Universidad de valle

Facultad de Ciencias

Sociales y Económicas

Apartado Aéreo 25360

Calle 13 No. 100-00 Edificio D12 Oficina 2027

Ciudad Universitaria de Meléndez

Teléfonos: 3212100 ext.3163 - 331 5200

Email: cidse@correounivalle.edu.co

Cali Valle - Colombia

**Las y los trabajadores del servicio doméstico en Cali y su área metropolitana:
algunas características de quienes
ejercen esta ocupación.**

Diana Marcela Jiménez Restrepo

Las y los trabajadores del servicio doméstico en Cali y su área metropolitana: algunas características de quienes ejercen esta ocupación

Por: Diana Marcela Jiménez Restrepo¹

Introducción

Este escrito es el resultado de saciar una curiosidad que surgió cuando, analizando las condiciones de empleo para las trabajadoras del servicio doméstico, se encontró un número considerable de hombres trabajando en esta ocupación. Por un lado, no es una sorpresa que sean las mujeres quienes tienen mayor participación en este tipo de empleo, de hecho, es bien conocida como ocupación feminizada, pero lo que sí puede llegar a sorprender, es que en algunos aspectos laborales, ellos estén mejor que las mujeres. Para mostrar lo anterior, se ofrece un análisis descriptivo de la información que se encuentra en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) para los segundos trimestres de los años que contiene el periodo 2008 a 2019, específicamente, para el área metropolitana de Cali, en adelante, CAM.

De paso, este es un ejercicio adicional para verificar si los avances en la legislación laboral con los cuales se intenta dignificar la actividad de las y los trabajadores del servicio doméstico, ha tenido resultados efectivos o si, por el contrario, aún se sigue tratando como un empleo poco decente. En este orden de ideas, se evaluará la tenencia de un contrato laboral, el cumplimiento de las prestaciones sociales, incluidas las primas de servicios. De otro lado, dadas las condiciones de empleo, se analizará la evaluación subjetiva de las mismas a través del nivel de satisfacción laboral que reporten tanto

¹ Profesora Titular – Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, Universidad del Valle.

Email: diana.marcela.jimenez@correounivalle.edu.co

mujeres como hombres que se desempeñan como trabajadores del servicio doméstico en la ciudad de Cali y su área metropolitana.

Contextualización

El mercado laboral en Cali y su área metropolitana se ha comportado durante la última década como lo esperado. La distribución de los ocupados, entre sexos, privilegia a los hombres mientras el desempleo y la inactividad laboral sigue siendo considerablemente fuerte en las mujeres: en promedio, ellas presentan tasas de desempleo e inactividad de 57% y 64%, respectivamente (Ver Tabla 1).

Tabla 1 Principales indicadores del mercado laboral de Cali y su área metropolitana (segundos trimestres 2008 a 2019)

	Ocupados		Desempleados		Inactivos	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2008_II	45%	55%	54%	46%	65%	35%
2009_II	46%	54%	59%	41%	64%	36%
2010_II	46%	54%	62%	38%	66%	34%
2011_II	45%	55%	62%	38%	65%	35%
2012_II	46%	54%	55%	45%	64%	36%
2013_II	46%	54%	54%	46%	63%	37%
2014_II	45%	55%	60%	40%	63%	37%
2015_II	47%	53%	60%	40%	63%	37%
2016_II	47%	53%	49%	51%	63%	37%
2017_II	46%	54%	58%	42%	65%	35%
2018_II	46%	54%	60%	40%	64%	36%
2019_II	47%	53%	56%	44%	64%	36%

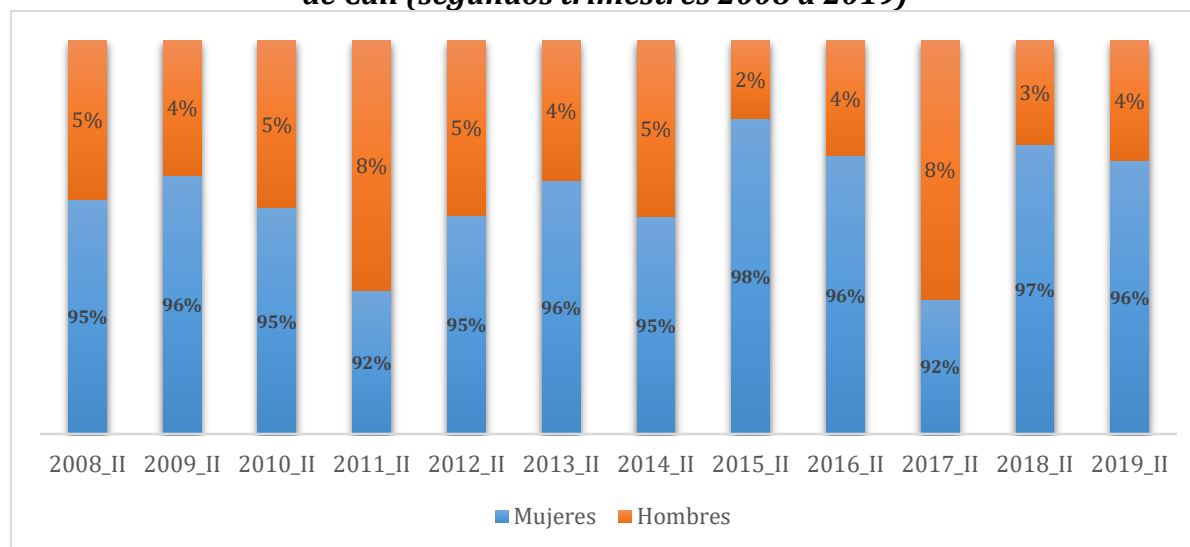
Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE (2008 a 2019).

Cuando nos enfocamos en la información para el gremio de trabajadores del servicio doméstico, encontramos un resultado que, fiel a la historia, no sorprende. La ocupación del servicio doméstico es feminizada, en el sentido de que la participación de mujeres en este empleo supera el umbral del 60%. Los datos para Cali y su área metropolitana corroboran lo anterior (Ver Gráfico 1). No obstante, la participación masculina, en términos brutos, en promedio es de 6.326 hombres durante el periodo analizado, dato

Las y los trabajadores del servicio doméstico en Cali y su área metropolitana: algunas características de quienes ejercen esta ocupación.

que equivale a un poco más del total de empleados que tiene Comfandi, la caja de compensación familiar del Valle del Cauca (El País, 2020).

Gráfico 1 Empleados del servicio doméstico según sexo para el área metropolitana de Cali (segundos trimestres 2008 a 2019)



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE (2008 a 2019).

En ese orden de ideas, surge la curiosidad por conocer las condiciones socioeconómicas, para cada grupo de estos trabajadores, que comparten, en principio, la misma ocupación. Por supuesto, como existe una dificultad en términos de cantidades, los cruces de información se presentarán en términos relativos y los promedios se calcularán para cada submuestra.

Características socioeconómicas de los trabajadores del servicio doméstico en Cali y su área metropolitana

En términos de la edad, entre las mujeres, la edad promedio es de 40 años, con una desviación estándar de 2. En ellas, se nota una participación sostenida de mujeres entre 37 y 48 años, mientras que la participación entre los 12 y 24 años ha tendido a disminuir para los últimos tres periodos analizados. Entre los 25 y 36 años, la participación, en promedio, es de 14% y 12%, respectivamente (Ver Tabla 2). De acuerdo con lo anterior,

Las y los trabajadores del servicio doméstico en Cali y su área metropolitana: algunas características de quienes ejercen esta ocupación.

la distribución entre los rangos de edad de las mujeres que se emplean como trabajadoras del servicio doméstico abarca desde los 19 hasta los 54 años, situación que difiere mucho a la de los hombres (Ver Tabla 3).

Tabla 2 Distribución de las trabajadoras del servicio doméstico entre rangos de edades (CAM 2008_II - 2019_II)

	[12_18]	[19_24]	[25_30]	[31_36]	[37_42]	[43_48]	[49_54]	[55_60]	> 60
2008_II	7%	10%	17%	10%	15%	20%	10%	4%	6%
2009_II	2%	20%	15%	11%	17%	14%	8%	7%	6%
2010_II	5%	19%	19%	10%	13%	15%	8%	7%	4%
2011_II	1%	16%	19%	16%	16%	11%	12%	6%	4%
2012_II	3%	9%	16%	13%	16%	16%	17%	7%	3%
2013_II	4%	8%	17%	16%	20%	15%	15%	5%	2%
2014_II	3%	13%	12%	12%	15%	13%	19%	8%	5%
2015_II	1%	15%	10%	9%	15%	21%	19%	8%	2%
2016_II	6%	11%	9%	11%	18%	13%	17%	9%	7%
2017_II	1%	8%	9%	13%	17%	15%	12%	15%	11%
2018_II	4%	3%	14%	11%	17%	18%	18%	8%	8%
2019_II	1%	9%	11%	14%	11%	14%	15%	14%	9%

Nota: Distribución horizontal (100%).

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE (2008 a 2019).

Entre los hombres, solo es posible manifestar una participación estable dentro del rango de edad de los 19 a 24 años, sin embargo, en los últimos tres periodos analizados, decayó completamente (Ver Tabla 3). Es más, en el caso de los hombres, la participación entre los rangos de edad, pareciera ser más sensible a las dinámicas del mercado, pues entre el 2010_II y el 2012_II hay una participación importante de los hombres entre los 49 y 54 años, la cual fue disminuyendo hacia el 2012_II; algo similar a lo anterior, sucede entre los 37 y 42 años, pero para el rango de los 31 a 36 años de edad es notoria la participación de los hombres, con un comportamiento creciente entre 2012_II y 2014_II. En general, la edad promedio entre los hombres es de 43 años, con desviación estándar de 6.

Las y los trabajadores del servicio doméstico en Cali y su área metropolitana: algunas características de quienes ejercen esta ocupación.

Tabla 3 Distribución de los trabajadores del servicio doméstico entre rangos de edades (CAM 2008_II - 2019_II)

	[12_18]	[19_24]	[25_30]	[31_36]	[37_42]	[43_48]	[49_54]	[55_60]	> 60
2008_II	-	-	-	36%	16%	27%	10%	11%	-
2009_II	-	19%	20%	-	39%	-	-	-	22%
2010_II	-	16%	-	-	-	34%	27%	-	22%
2011_II	8%	10%	10%	-	21%	-	22%	19%	11%
2012_II	-	21%	14%	11%	-	35%	7%	11%	-
2013_II	-	16%	-	36%	32%	16%	-	-	-
2014_II	-	12%	-	62%	-	-	-	12%	14%
2015_II	33%	-	-	-	-	67%	-	-	-
2016_II	-	29%	-	-	48%	-	-	-	23%
2017_II	-	-	-	12%	34%	10%	31%	13%	-
2018_II	-	-	-	-	27%	23%	-	23%	27%
2019_II	-	-	24%	-	-	-	21%	19%	36%

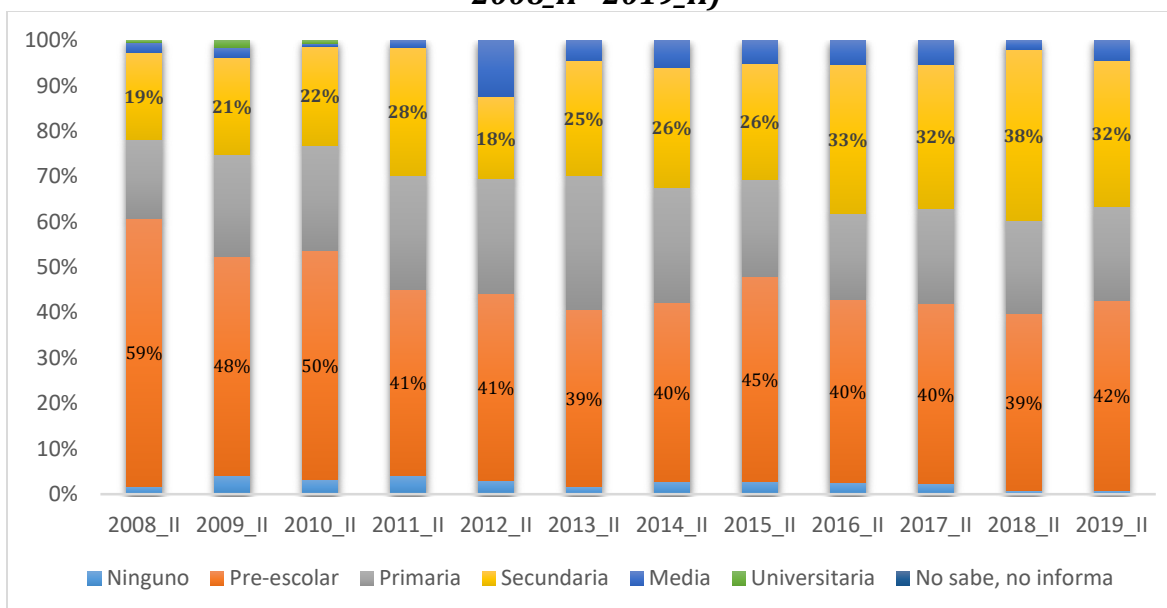
Nota: Distribución horizontal (100%).

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE (2008 a 2019).

En cuanto al nivel educativo, en las mujeres, hay una tendencia notoria a no contar con la formación básica. Pre-escolar es el nivel educativo que impera en ellas mientras que, en algunos años, supera ampliamente la participación en secundaria, no obstante, la brecha entre estos niveles educativos se ha reducido a partir del 2016_II. Entre los trabajadores del servicio doméstico, el nivel educativo que sobresale es el de secundaria sin que pueda identificarse alguna regularidad en los demás niveles educativos. (Ver Gráfico 2 y Gráfico 3).

Las y los trabajadores del servicio doméstico en Cali y su área metropolitana: algunas características de quienes ejercen esta ocupación.

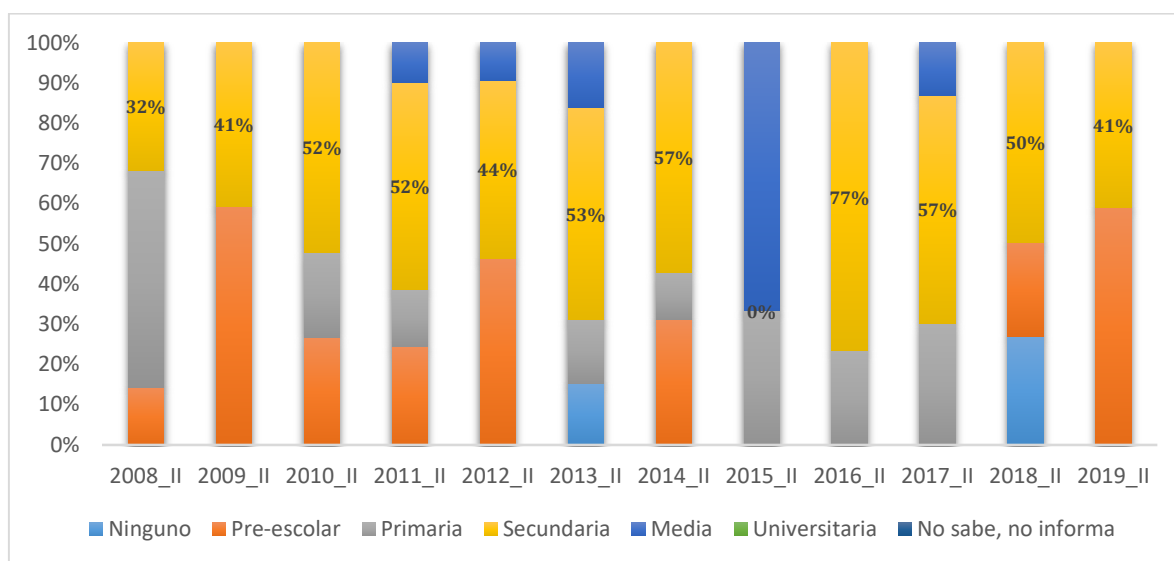
Gráfico 2 Niveles educativos de las trabajadoras del servicio doméstico (CAM 2008_II - 2019_II)



Nota: Distribución vertical (100%).

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE (2008 a 2019).

Gráfico 3 Niveles educativos de los trabajadores del servicio doméstico (CAM 2008_II - 2019_II)



Nota: Distribución vertical (100%).

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE (2008 a 2019).

Las y los trabajadores del servicio doméstico en Cali y su área metropolitana: algunas características de quienes ejercen esta ocupación.

En las mujeres se encuentran casos de analfabetismo, que para algunos periodos alcanza a ser de 6% (2009_II, 2010_II) mientras que, en los hombres, aunque solo registran participaciones esporádicas en la condición de no saber leer ni escribir, si queda claro que, en el momento en el que fueron encuestados, se habían apartado completamente del sistema educativo; no obstante, tanto en ellos como en las mujeres, la generalidad señala que interrumpieron su escolaridad (Ver Tabla 4).

Tabla 4 Nivel de alfabetismo y continuidad en el sistema escolar en las y los trabajadores del servicio doméstico (CAM 2018_II - 2019_II)

	Sabe leer y escribir				Asiste al colegio (actualmente)			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
2008_II	117.903	4.365	6.228	0	5.413	116.855	0	6.228
2009_II	104.114	6.580	4.756	0	4.524	106.170	0	4.756
2010_II	128.116	7.551	7.298	0	12.474	123.192	0	7.298
2011_II	108.662	4.966	9.379	0	7.428	106.199	0	9.379
2012_II	156.710	4.947	9.100	0	18.966	142.690	0	9.100
2013_II	130.744	2.261	5.018	908	10.584	122.420	0	5.926
2014_II	119.508	3.411	6.979	0	8.771	114.148	0	6.979
2015_II	111.644	3.296	2.818	0	7.589	107.351	929	1.889
2016_II	106.429	3.700	4.025	0	5.993	104.136	0	4.025
2017_II	122.208	3.766	10.799	0	7.563	118.411	0	10.799
2018_II	123.616	2.108	3.013	1.116	3.749	121.975	0	4.130
2019_II	116.889	938	4.469	0	4.300	113.527	0	4.469

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE (2008 a 2019).

Condiciones de empleo

Pasando a las características propias de los empleos, a partir de 2011_II, todos afirman tener un contrato de trabajo; antes de este año, algunas y algunos consideraban no contar con contratos laborales que rigieran el empleo realizado (Ver Diagrama 1). Este cambio, coincide con el hecho de que, a finales de 2010, la Corte Constitucional de Colombia incluyó dentro del sistema de cuentas nacionales, a las actividades asociadas con la economía del cuidado como contribuyentes de la producción nacional (Ley 1413

Las y los trabajadores del servicio doméstico en Cali y su área metropolitana: algunas características de quienes ejercen esta ocupación.

de 2010 o Ley de Economía del Cuidado); este antecedente sería el impulsor de la política pública que dignificaría el trabajo doméstico.

Diagrama 1 Tenencia de contrato para las y los trabajadores del servicio doméstico (CAM 2008_II - 2019_II)

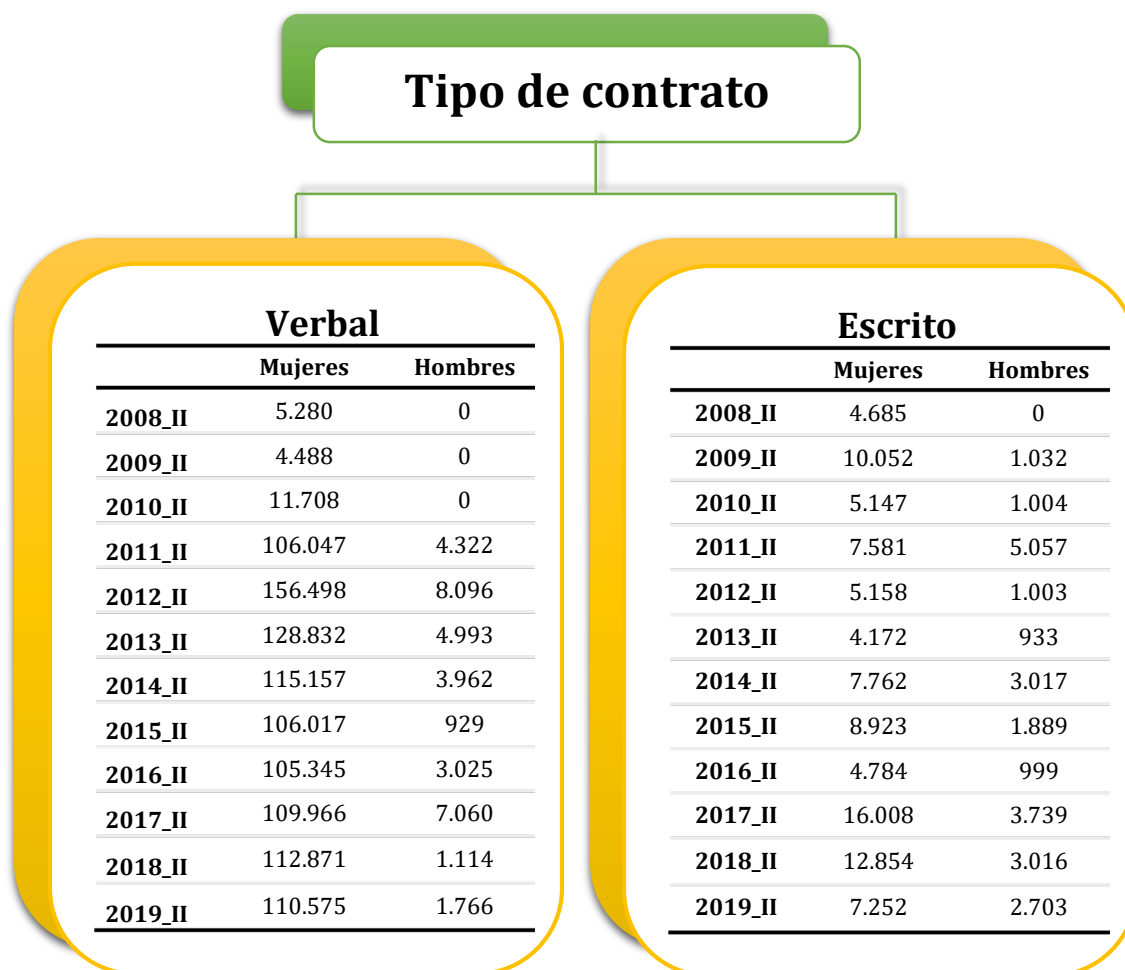


Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE (2008 a 2019).

A pesar del reconocimiento, de tener un contrato laboral tanto en hombres como mujeres dedicados al servicio doméstico como ocupación, la gran mayoría de mujeres, esto es, por encima de 90% y para 2011_II en adelante, manifiesta que su contrato es verbal mientras que, en los hombres, las respuestas no tienden hacia alguno de los tipos de contratos aquí enunciados: entre 2008_II y 2011_II, la mayor respuesta fue el contrato

escrito; entre 2012_II y 2014_II, el verbal; para los periodos restantes, pivota entre una opción y la otra. (Ver Diagrama 2).

Diagrama 2 Tipo de contrato para las y los trabajadores del servicio doméstico (CAM 2008_II - 2019_II)

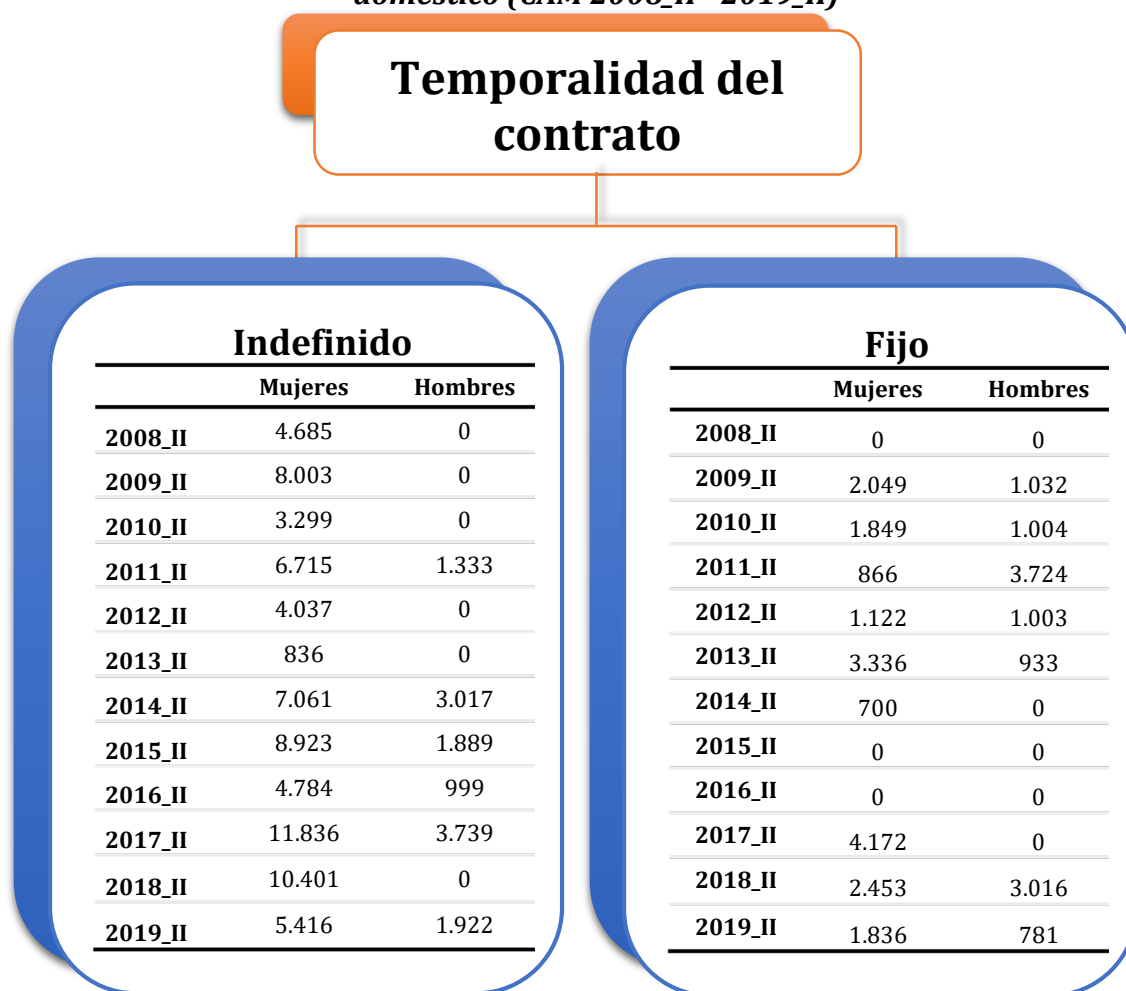


Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE (2008 a 2019).

En términos de la temporalidad del contrato, los hombres entre 2009_II y 2013_II, tendieron a responder que la duración de su contrato laboral era fija, situación que cambió hacia el 2014_II pues la respuesta pasó a ser, la de un contrato con carácter indefinido. En las mujeres, solo en el 2013_II, la respuesta en el contrato a término fijo fue mayoritaria, pues para el resto de periodos, lo que predomina es la tenencia de un contrato a término indefinido (Ver Diagrama 3).

Las y los trabajadores del servicio doméstico en Cali y su área metropolitana: algunas características de quienes ejercen esta ocupación.

Diagrama 3 Temporalidad del contrato para las y los trabajadores del servicio doméstico (CAM 2008_II - 2019_II)



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE (2008 a 2019).

A este punto, en el caso de las mujeres, se tiene la conjugación del contrato verbal a término indefinido, situación que, en términos de la legislación laboral, se queda bajo un acuerdo de palabra más no de hecho, al no contar con un contrato legalmente constituido y registrado. En ese orden de ideas, pareciera que el carácter indefinido de la contratación de las mujeres como trabajadoras del servicio doméstico, es un acuerdo tácito, en el imaginario tanto del empleador como de la empleada, al cual se le puede dar la siguiente lectura: la confianza en que la relación entre ambas partes será duradera y por tanto, genera cierta sensación de estabilidad laboral. No obstante, este

comportamiento queda por fuera de lo estipulado por la Ley 1595 de 2012 según la cual, el gobierno colombiano una vez unido al Convenio 189 de la OIT, se comprometió a realizar los esfuerzos legales necesario para que el trabajo doméstico sea considerado y tratado, como un empleo decente.

Ante los esfuerzos gubernamentales por legitimar el empleo de las y los servidores domésticos como una ocupación decente y dados los casos registrados de contratos escritos en las muestras de datos analizadas, deben esperarse registros similares en cantidad, en cuanto al acceso a la seguridad social, que comprende tanto el régimen de salud como el de pensiones. De otro lado, también en el cumplimiento de otras prestaciones sociales como las primas, el pago de cesantías y la afiliación a la caja de compensación familiar. De paso, desde el 2006 está reglamentado el pago único de los aportes a la seguridad social, es decir, tanto la cotización a salud, pensión y seguridad en el trabajo, para cualquier trabajador en Colombia.

Por el lado de la seguridad social, dos decretos fueron establecidos para garantizar su universalidad en todos los habitantes de Colombia, de esta manera, el Estado colombiano se responsabiliza con el cumplimiento de ello. Uno de dichos decretos es el 2616 de 2013, en el que se estableció que, todo trabajador que tenga una relación contractual, bien sea de hecho o de palabra, con periodos laborales inferiores a un mes (por horas, días o semanas) deben cotizar a la seguridad social, apareciendo en calidad de cotizante ante los regímenes de salud, de pensión y de seguridad en el trabajo. Con esta medida, se quiso atender exclusivamente a las y los empleados del servicio doméstico que suelen trabajar por días en los hogares donde ejercen sus labores.

Teniendo en cuenta lo promulgado por el Decreto 2616/2013 y atendiendo a la información que aquí se analiza, para las trabajadoras del servicio doméstico en Cali y su área metropolitana, predominan los registros de no afiliación a salud mientras que en los hombres, desde el 2014_II, se presenta cobertura total de este derecho/servicio. En

cuanto al régimen de salud, en el caso de las mujeres, solo para 2018_II es superior la pertenencia al régimen contributivo y no al subsidiado, comportamiento que está en sintonía con lo encontrado en términos del tipo de contratación imperante en ellas: contratos de carácter verbal. La situación en los empleados del servicio doméstico es diferente, tienen participación mayoritaria en el régimen contributivo (Ver Tabla 5).

Tabla 5 Afiliación y régimen de salud en las y los trabajadores del servicio doméstico (CAM 2008_II - 2019_II)

	Afiliación				Régimen			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	Sí	No	Sí	No	Contributivo	Subsidiado	Contributivo	Subsidiado
2008_II	71%	29%	67%	33%	41.741	44.972	4.160	0
2009_II	75%	25%	81%	19%	40.194	42.324	2.092	1.755
2010_II	68%	32%	100%	-	45.771	46.810	2.678	4.620
2011_II	81%	19%	82%	18%	35.738	56.707	7.692	0
2012_II	85%	15%	93%	7%	62.513	74.423	5.200	3.218
2013_II	80%	20%	47%	53%	51.424	54.801	2.799	0
2014_II	86%	14%	100%	-	41.483	64.219	4.800	2.179
2015_II	91%	9%	100%	-	39.779	64.927	1.889	929
2016_II	91%	9%	100%	-	39.832	60.245	4.025	0
2017_II	94%	6%	100%	-	51.449	66.491	7.066	3.733
2018_II	91%	9%	100%	-	59.923	54.305	4.130	0
2019_II	95%	5%	100%	-	50.017	61.613	3.637	833

Nota: Para el caso de la afiliación a salud, distribución horizontal (100%).

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE (2008 a 2019).

La cotización a pensión es crítica tanto en mujeres como en hombres, pero lo es aún más, en el caso de las empleadas del servicio doméstico pues la tasa máxima de cotización en ellas, para todos los periodos analizados, tan solo es del 25%. Aunque en los hombres es mayor, no se ha logrado que en su totalidad coticen para poder tener un ingreso cuando sean adultos mayores. Cabe resaltar, la participación tanto de mujeres como de hombres, ya pensionados, en esta ocupación, sobre todo, en la submuestra de hombres (Ver Tabla 6).

Las y los trabajadores del servicio doméstico en Cali y su área metropolitana: algunas características de quienes ejercen esta ocupación.

Tabla 6 Participación en la cotización a pensión de las y los trabajadores del servicio doméstico (CAM 2008_II - 2019_II)

	Mujeres			Hombres		
	Sí	No	Pensionado	Sí	No	Pensionado
2008_II	14%	86%	-	54%	46%	-
2009_II	13%	87%	-	22%	78%	-
2010_II	10%	87%	3%	14%	62%	24%
2011_II	6%	93%	1%	54%	46%	-
2012_II	18%	82%	-	46%	54%	-
2013_II	15%	85%	-	16%	84%	-
2014_II	17%	83%	1%	55%	45%	-
2015_II	20%	80%	-	29%	71%	-
2016_II	15%	84%	1%	25%	52%	23%
2017_II	19%	78%	2%	50%	35%	15%
2018_II	25%	74%	1%	46%	27%	27%
2019_II	20%	79%	1%	81%	19%	-

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE (2008 a 2019).

El otro decreto, en el marco de garantizar la seguridad social de las y los trabajadores del servicio doméstico fue el Decreto 0721 de 2013, mediante el cual se reglamentó la afiliación de estos trabajadores a las Cajas de Compensación Familiar para que accedieran a los servicios y beneficios que los empleados obtienen, los cuales están relacionados con recreación, educación, vivienda y seguro de desempleo. En el caso particular que nos ocupa y dado que el tipo de contratación que abunda en las y los trabajadores del servicio doméstico en Cali y su área metropolitana es el verbal, es apenas lógico encontrar una alta ausencia en la afiliación a la caja de compensación familiar, no obstante, para quienes afirman contar con dicha afiliación, lo más seguro es que sea en calidad de beneficiarios (Ver Tabla 7).

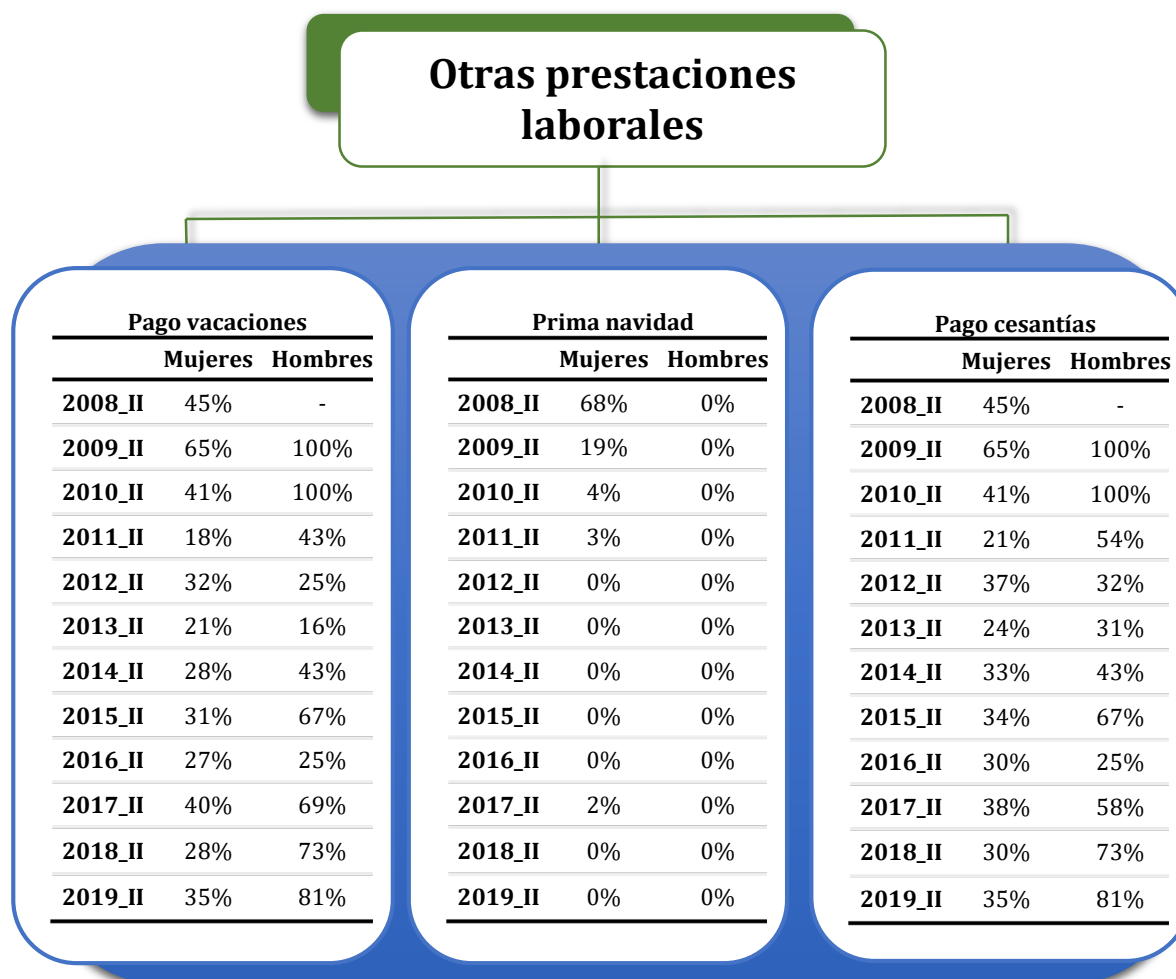
**Tabla 7 Afiliación de las y los trabajadores del servicio doméstico
(CAM 2008_II - 2019_II)**

	Mujeres			Hombres		
	Sí	No	NS/NR	Sí	No	NS/NR
2008_II	4.789	117.479	0	1.801	4.427	0
2009_II	2.248	108.446	0	1.032	3.723	0
2010_II	6.698	128.968	0	1.004	6.294	0
2011_II	709	112.919	0	0	9.379	0
2012_II	15.031	146.626	0	1.963	7.136	0
2013_II	5.439	127.039	527	933	4.993	0
2014_II	11.897	111.022	0	3.017	3.962	0
2015_II	15.281	98.818	840	0	2.818	0
2016_II	16.660	93.470	0	999	3.025	0
2017_II	20.276	105.698	0	5.372	5.427	0
2018_II	19.443	106.282	0	1.900	2.230	0
2019_II	18.709	99.118	0	3.637	833	0

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE (2008 a 2019).

Por otro lado, en términos legislativos también se ha avanzado en el reconocimiento de otros derechos laborales para las y los trabajadores del servicio doméstico. Con la Ley 1788 de 2016 tienen derecho a recibir la prima de servicios. En el caso de Cali y su área metropolitana, a la fecha, no ha habido mayor cumplimiento en este aspecto de la legislación laboral, sobre todo con la prima de navidad, donde abunda el no pago de la misma. Paradójicamente, las y los trabajadores del servicio doméstico sí reportan el pago de las vacaciones y de las cesantías, lo que a la luz de lo aquí planteado, podría interpretarse como una especie de liquidación a los servicios prestados (Ver Diagrama 4).

Diagrama 4 - Pago de otras prestaciones laborales para las y los trabajadores del servicio doméstico (CAM 2008_II -2019_II)



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE (2008 a 2019).

Satisfacción con sus empleos

Se podría esperar que, ante las irregularidades legales en las que las y los trabajadores del servicio doméstico han desarrollado sus labores, tanto históricamente como en la actualidad, incluso pese a los avances legislativos con miras de dignificar esta ocupación, las personas que están en ella, deseen cambiar su actual situación laboral como resultado de sentimientos de insatisfacción con el empleo actual.

Las y los trabajadores del servicio doméstico en Cali y su área metropolitana: algunas características de quienes ejercen esta ocupación.

Sin embargo, en el grupo de mujeres, se evidencia el deseo sostenido de mantener su actual trabajo, pues alrededor del 60% manifiestan la intención de continuar ejerciendo las labores del servicio doméstico. Entre tanto, en el grupo de hombres, no existe una tendencia definida hacia alguna de las repuestas; para un conjunto de los periodos analizados, la alternativa más escogida fue el deseo de cambiar de empleo, mientras en otros, manifestaron el deseo de continuar en la labor de servidores domésticos, de hecho, nótese que para los últimos dos trimestres analizados, la totalidad de hombres desea cambiar de ocupación (Ver Tabla 8).

Tabla 8 Las y los trabajadores del servicio doméstico desean cambiar de ocupación (CAM 2008_II -2019_II)

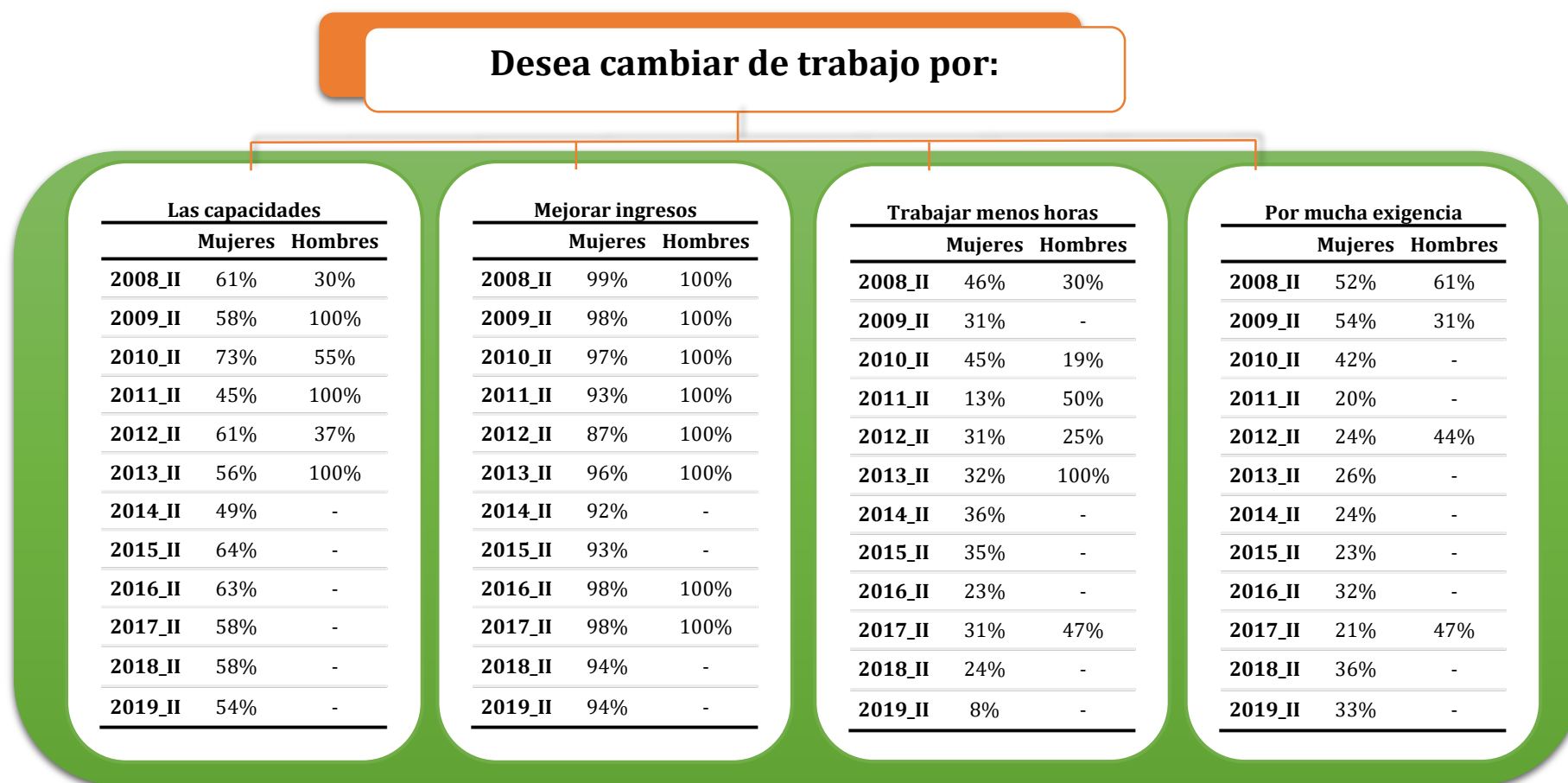
	Mujeres		Hombres	
	Sí	No	Sí	No
2008_II	38%	62%	31%	69%
2009_II	40%	60%	56%	44%
2010_II	42%	58%	64%	36%
2011_II	33%	67%	20%	80%
2012_II	44%	56%	57%	43%
2013_II	42%	58%	32%	68%
2014_II	48%	52%	31%	69%
2015_II	38%	62%	0%	100%
2016_II	43%	57%	23%	77%
2017_II	33%	67%	25%	75%
2018_II	31%	69%	0%	100%
2019_II	33%	67%	0%	100%

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE (2008 a 2019).

Entre quienes manifiestan el deseo de cambiar de empleo, es evidente, tanto en mujeres como en hombres, que la mayor motivación está guiada por el mejorar los ingresos laborales, situación que va de la mano con la condición de subempleo por ingresos. Aparece también, la alternativa en la que se considera el hecho de querer dar un mejor uso a las capacidades o a la formación con la que se cuenta, lo que podría estar dando tintes de la condición de subempleo por capacidades (Ver Diagrama 5).

Las y los trabajadores del servicio doméstico en Cali y su área metropolitana: algunas características de quienes ejercen esta ocupación.

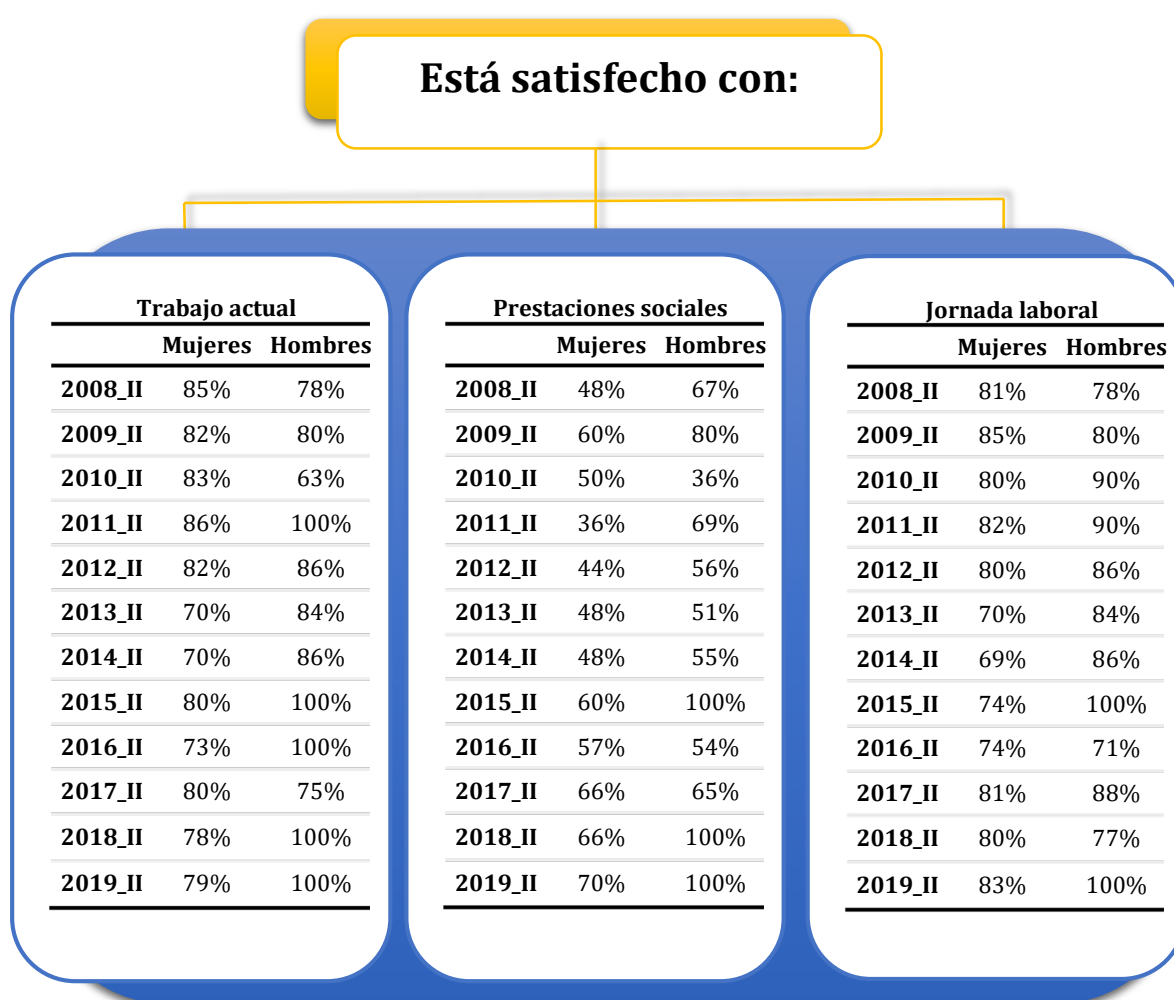
Diagrama 5 Algunas de las causas del por qué las y los trabajadores del servicio doméstico desean cambiar su ocupación (CAM 2008_II - 2019_II)



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE (2008 a 2019).

Para finalizar, en términos de cada submuestra, la generalidad es que mujeres y hombres dedicados a las labores del servicio doméstico se encuentren satisfechos con sus empleos, así como con la jornada laboral en la que lo llevan a cabo. No obstante, la insatisfacción es evidente en términos de las prestaciones sociales, lo que no sorprende frente a los datos presentados con anterioridad frente a la baja afiliación al sistema de seguridad social, en calidad de cotizantes y no como beneficiarios.

Diagrama 6 Trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico satisfechos con su ocupación (CAM 2008_II - 2019_II)



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE (2008 a 2019).

Las y los trabajadores del servicio doméstico en Cali y su área metropolitana: algunas características de quienes ejercen esta ocupación.

Consideraciones finales

Pese a la legitimidad verbal de la relación laboral entre trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico con sus respectivos empleadores, pese a los avances legislativos en la normatividad laboral colombiana, es claro el estancamiento cualitativo de esta ocupación. Predominan la ausencia de contratos escritos, de pocas afiliaciones al sistema general de seguridad social – salud como cotizante, pensión y riesgos profesionales – así como la escasa afiliación a las Cajas de Compensación Familiar, llevando a una pérdida de las oportunidades de acceso a los servicios y beneficios que ofrecen estas entidades, pero pese a todo lo anterior, las mujeres y los hombres que tienen como ocupación el servicio doméstico, se manifiestan satisfechos con sus empleos, con su jornada laboral, sin embargo y como ya podía sospecharse, no se sienten satisfechos con las prestaciones sociales que sus empleos les generan así como también manifiestan su descontento con sus actuales ingresos laborales.

El trabajo del servicio doméstico pese a ser una de las ocupaciones más viejas de la humanidad, sigue luchado por su reivindicación hacia el reconocimiento como un trabajo decente. En Colombia, incluso en la ciudad de Cali, la situación de las y los empleados del servicio doméstico no es ajena a lo anterior. Pese a los avances legislativos, promulgados y presentados públicamente, sigue habiendo una gran brecha entre el cumplimiento y la evasión de las normas que procuran la dignificación de esta labor. Hay en el ambiente, un problema latente de agencia, en la que las y los trabajadores del servicio doméstico bien pueden preferir la evasión de los avances legislativos en cuanto a la seguridad social de su ocupación, dada la preferencia por un salario neto mayor, mientras el empleador puede preferir también la evasión y adicionalmente, no reconocer lo que por ley ya tienen ganado las y los empleados del servicio doméstico, siguiendo la lógica de cualquier productor/empleador por querer reducir los costos laborales.

Las y los trabajadores del servicio doméstico en Cali y su área metropolitana: algunas características de quienes ejercen esta ocupación.

Que tanto trabajadoras, trabajadores del servicio doméstico y sus empleadores evadan la normatividad que promueve la seguridad social, tiene efectos nefastos tanto en el corto como en el largo plazo. La conducta de ambos actores, empleados y empleadores, sigue sobrecargando el servicio de salud cuando vía SISBEN, se afilían a él pudiendo aportar en calidad de cotizantes al sistema de salud. De otro lado, los costos en el largo plazo, que el Estado deberá asumir para garantizar las condiciones de vida de una población en su etapa de adulta mayor, son también consecuencia de la evasión; en últimas, se perpetuarán los altos índices de dependencia en mayores (DNP, 2018).

No obstante, lo anterior también muestra una problemática más compleja, en la que se identifica la necesidad aún más apremiante, por un mayor ingreso laboral nominal en comparación con el que se devenga asumiendo, de parte y parte, las prestaciones de la seguridad social; necesidad que, so pena de las externalidades negativas en el sistema de seguridad social, puede entenderse cuando se reconoce que el salario devengado por las y los trabajadoras del servicio doméstico, a duras penas alcanza el monto de un salario mínimo legal. Se configura así, una suerte de trampa de pobreza, para la que salir, implica más voluntad de todos los actores directos aquí implicados.

Este ejercicio, continúa aportando en la discusión de sí los avances legislativos tienen como objetivo la dignificación de la ocupación de las y los trabajadores del servicio doméstico, buscando más una formalización a la fuerza (Jiménez y Pino, 2018) y no por una legítima defensa a una actividad que, aunque falta mucho para que la conciencia social reconozca su gran aporte a la producción, es tan antigua como la humanidad misma.

Con los resultados aquí hallados, pese a que abordamos una ocupación feminizada, hay diferencias en las características y condiciones de empleo, en mujeres y hombres. En términos socioeconómicos, la participación femenina en esta actividad, va desde los 19 a los 54 años mientras que en ellos, la participación por rangos de edades parece

Las y los trabajadores del servicio doméstico en Cali y su área metropolitana: algunas características de quienes ejercen esta ocupación.

— contingente a situaciones relacionadas con el mercado, incluso con el ciclo económico, que valdría la pena incluir en un desarrollo futuro de esta investigación.

En cuanto a la educación, el analfabetismo es mayor entre las mujeres que en los hombres, resultado acorde con el hecho de que en ellas impere pre-escolar como nivel educativo cuando en ellos es el de secundaria.

En términos de las condiciones laborales, nuevamente, pese a los avances legislativos, las mujeres que tienen como ocupación laboral el servicio doméstico, no cuentan con contratos escritos haciendo que su afiliación al sistema general de seguridad social sea endeble. Es contradictorio el hecho de que, ante la supremacía de contratos verbales, las mujeres consideren que la temporalidad de estos es a término indefinido, lo que lleva a reforzar el imaginario de estabilidad y de fidelidad que existe entre empleadas del servicio doméstico y sus empleadores. Mientras, en el caso de los hombres, las modalidades contractuales así como la temporalidad, no tienen una tendencia clara hacia alguna de las alternativas.

Hay una inquietud que surge de este estudio y es el discernir las diferencias que existen en las funciones, actividades o tareas que dentro de esta misma ocupación, tienen mujeres y hombres. Es decir, pese a que se tenga un registro considerable de hombres relacionados con esta ocupación es muy probable que las actividades que ellos llevan a cabo, sean distintas a las realizadas por las mujeres. Por ejemplo, mientras ellas se dedican a labores del cuidado de personas, vía preparación de alimentos, manejo y cuidado de ropa, los hombres que se dicen servidores domésticos tienen otras funciones: jardinería, reparación de electrodomésticos, y en estas diferencias pueden generar las desiguales en las condiciones de empleo. Lastimosamente, con las preguntas que se realizan en la GEIH, no es posible determinar las labores que unas y otros llevan a cabo.

— Las y los trabajadores del servicio doméstico en Cali y su área metropolitana: algunas características de quienes ejercen esta ocupación.

Referencias

Decreto 0721 de 2013. Ministerio del Trabajo, Colombia, Diario Oficial No. 48.762, 15 de abril de 2013.

Decreto 2616 de 2013. Ministerio del Trabajo, Colombia, 20 de noviembre de 2013.

DNP, 2018. Envejecimiento en Colombia y el mundo. Departamento Nacional de Planeación, julio. Recuperado de: <https://www.mederi.com.co/sites/default/files/files/1-Envejecimiento%20en%20Colombia%20y%20en%20el%20mundo%20Laura%20Pabon%20Alvarado.pdf>

El País (2020). 500 empresas más exitosas del Valle y las 200 siguientes. El País. Recuperado de: <https://www.elpais.com.co/500-empresas/directorio>

Jiménez, D.M. y Pino, A. (2018). Condiciones de trabajo de las empleadas del servicio doméstico en Colombia: algunas apreciaciones. El Observador Regional, N° 37, CIDSE, Universidad del Valle. Recuperado de: <http://socioeconomia.univalle.edu.co/publicaciones-socioeconomia/el-observador-regional>

Ley 1413 de 2010 o Ley de Economía del Cuidado. Congreso de la República de Colombia, 11 de noviembre de 2010.

Ley 1595 de 2012. Congreso de la República de Colombia, 21 de diciembre de 2012.

Ley 1788 de 2016. Congreso de la República de Colombia, 7 de julio de 2016.

OIT (2011). Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

Las y los trabajadores del servicio doméstico en Cali y su área metropolitana: algunas características de quienes ejercen esta ocupación.

RELACIÓN DE DOCUMENTOS DE TRABAJO

- Perfiles Individuales y Tipologías sociales en Cali- 1950-1953 – Enrique Rodríguez C. – José Fernando Sánchez S. – enero 2020 - Documento de Trabajo No.184.
- Karl Marx una visión del Trabajo y la Tecnología –Carlos Alberto Mejía- agosto de 2019 - Documento de Trabajo No.183
- Narrativas en relatos de vida de mujeres guerrillera, un ejército exploratorio. Mario Luna - junio 2019. Documento de Trabajo No.182.
- LA ILUSIÓN DE LA TENENCIA DE LA TIERRA. La Implementación del Programa de Formalización de la Propiedad Rural en Jamundí, Valle del Cauca 2012-2018- Por Carlos Eduardo Gálvez Gálvez. - mayo 2019. Documento de Trabajo No.181.
- Análisis de Correlación condicional: Evidencia para el mercado colombiano. Por Giovanny Sandoval Paucar, abril 2019. Documento de Trabajo No. 180
- Fundamentos para la formulación de la política pública de género de la Universidad del Valle. Por Jeanny L Posso, Rosa E. Bermúdez, María E. Ibarra, Liliana Torres, Alba N. Rodríguez, Susana E. Matallana, Mireya Marmolejo, Gladys E. Canaval.- diciembre 2018- Documento de Trabajo No.179.
- La red de Citaciones del Método de Descomposición Salarial de Oaxaca: una visión desde el Análisis de Redes Sociales (ARS) Por Diana Marcela Jiménez Restrepo1 y Anderson Pino. -diciembre de 2018. Documento de Trabajo No.178
- Giovanny Sandoval Paucar. Un análisis de la Política Monetaria y tasa de interés real neutral desde la perspectiva del principio de demanda efectivo. - diciembre -2018, Documento de Trabajo No.177
- Sandra Patricia Martínez B.- Francisco Adolfo García J. Caracterización de los funcionarios de la Secretaría de Bienestar Social, alcaldía de Santiago de Cali (2017). - septiembre 2018- Documento de Trabajo No.176
- José Fernando Sánchez - Los conflictos Laborales en Cali: Reclamos a la Sala Laboral del Tribunal Superior entre 1946-1960.- septiembre 2018 - Documento de Trabajo No. 175.
- María del Carmen Castrillón V. L atención de la locura en la Beneficencia de Cundinamarca, durante el periodo 1950-1970. Una lectura desde las historias clínicas. - abril 2018 - Documento de trabajo No.174
- Diego Alejandro Álvarez. C. RIESGO DE GRÉDITO Y CONFLICTOS DEL CRECIMIENTO ECONÓMICO. – abril 2018 - Documento de trabajo No. 173
- Diego Álvarez, Rodrigo Domínguez y Diana Marcela Jiménez. Un análisis de la efectividad de los canales de búsqueda de empleo para las 13 áreas metropolitanas de Colombia en el 2017.- abril 2018 - Documento de trabajo No.172
- Pedro Quintín LA HERENCIA EN ÉMILE DURKHEIM- Documento de trabajo No. 171- marzo de 2018
- Lizeth Fernanda Terán López. La escuela ampliada en Colombia: Una experiencia de formación de padres, madres y acudientes en La Unión, Valle del Cauca, 2016.- noviembre 2017- Documento de trabajo No. 170.
- Carlos Augusto Viáfara. Discriminación racial y pobreza en Colombia. - mayo 2017- Documento de trabajo No. 169.
- Yaneth Consuelo Angulo. Reflexiones Críticas al quehacer de los profesionales de la Línea de Fortalecimiento Social del Proyecto Plan Jarillón Cali. - enero 2017 - Documento de Trabajo No. 168
- Vivian Andrea Ladino Mosquera. Si el río suena, en su orilla hay resistencia. Exigencia por la participación Comunitaria en el Plan Jarillón de Cali. - diciembre de 2016 - Documento de Trabajo No. 167.

- Carlos Felipe Muñoz Barreneche. ¡Regios mijo! Una aproximación sociológica a los vínculos sociales de mujeres transexuales de un Centro de Escucha en Cali. - octubre de 2015. Documento de Trabajo No. 166. Octubre de 2015.
- Pedro Quintín Quilez. Amarrar juntos el futuro: las *cadenas* en Cali. - octubre de 2015- Documento de Trabajo No. 165.
- Gabriel Francisco Guzmán Castro, Cristian Camilo Frasser Lozano. ¿Puede Robinson Crusoe crear instituciones? Una crítica al Enfoque de la realidad institucional como acción por incentivos. - octubre de 2015- Documento de trabajo No. 164.
- Boris Salazar Trujillo. Cali: Narcotráfico, poder y violencia. - . Junio 2015 - Documento de Trabajo No. 163
- Leonardo Raffo López. Law enforcement and drug trafficking networks: a simple model. - mayo 2015 - Documento de Trabajo No. 162.
- Alejandra Rico Mavisoy. ¿Cómo se garantizan las capacidades para la empleabilidad? Una mirada a los beneficios del Fondo de Fomento al Empleo y Protección al Desempleado FONEDE (2009-2012). - marzo 2015. - Documento de Trabajo No. 161.
- Carlos Humberto Ortiz Quevedo, Diana Marcela Jiménez Restrepo. El crecimiento económico y el poder adquisitivo en Colombia. - febrero 2015.- Documento de Trabajo No. 160.
- Jorge Hernández Lara. Negociaciones de paz en 2014: Avances inéditos en medio de la desconfianza y el escepticismo. - febrero 2015 - Documento de Trabajo No. 159.
- Cristina Echeverry Rivera. Acompañamiento familiar de la estrategia Red Unidos para la Superación de la Pobreza Extrema. Experiencias de dos familias del municipio de Dagua, Valle 2009 – 2013. - octubre 2014 -Documento de Trabajo No. 158.
- María Eugenia Ibarra Melo. Las mujeres en la minería. Estado del arte y posibles líneas de investigación. - agosto 2014 - Documento de Trabajo No. 157.
- Sandra Patricia Martínez B. Dimensiones locales y culturales de la formación del Estado: aportes desde las ciencias sociales colombianas. - julio 2014 - Documento de Trabajo No. 156.
- Carlos H. Ortiz Quevedo, Juan David Salazar. Brasil como horizonte: mayor ingreso y mayor crecimiento económico para Colombia. - febrero 2014. - Documento de Trabajo No. 155.
- Rosa Emilia Bermúdez Rico, Catherine Muñoz Saavedra. El *stock* de inmigrantes calificados colombianos en Estados Unidos The American Community Survey: una fuente de información para su caracterización. - noviembre 2013. - Documento de Trabajo No. 154.
- Carlos Mejía. Karl Marx y Max Weber: ¿ruptura o continuidad? - octubre 2013. Documento de Trabajo No. 153.
- Francisco Adolfo García Jerez, María del Pilar Peralta Ardila. Urbanizaciones multifamiliares cerradas y su conexión con el espacio público en la ciudad de Cali: una propuesta metodológica para el análisis de los encerramientos urbanos. - agosto 2013. -Documento de Trabajo No. 152.
- Pedro Quintín Quilez; Ximena Sabogal. Los vínculos del ahorro y de la deuda: la economía hablada en la ladera de Cali. - agosto 2013. - Documento de Trabajo No. 151.
- Jorge Mario Uribe Gil. Testing for multiple bubbles with daily data. - julio 2013. - Documento de Trabajo No. 150.
- Diana Marcela Jiménez Restrepo. Desempleo: definiciones y algunas estadísticas para las trece principales áreas metropolitanas de Colombia (segundos trimestres de 2010, 2011 y 2012). Julio 2013. - Documento de Trabajo No. 149.
- Juan Carlos Zambrano Jurado. Aproximación al fenómeno de histéresis en el mercado laboral para siete áreas metropolitanas en Colombia. - febrero 2013. - Documento de Trabajo No. 148.
- Boris Salazar Trujillo. ¿Crisis después de la crisis?: el estado de la macroeconomía financiera después de la crisis global. - febrero 2013. - Documento de Trabajo No. 147.

EL CIDSE

La Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad del Valle (<http://socioeconomia.univalle.edu.co>) cuenta con el Centro de Investigaciones y Documentación Socioeconómica, CIDSE, creado mediante Resolución 110 del Consejo Directivo de la Universidad, del 3 de abril de 1976.

El CIDSE contribuye al análisis social y económico de Colombia al ofrecer conocimiento, información y análisis sobre la sociedad local, regional y nacional, con especial énfasis en la región suroccidental del país. Contribuye a orientar la toma de decisiones por parte de aquellos actores sociales y políticos que valoren el conocimiento como base de la formulación de propuestas de acción. Potencia la docencia y la investigación para formar profesionales idóneos e incrementar el capital humano de la región y el país. El Centro como parte de una universidad estatal, se identifica con los intereses generales de la nación colombiana, procura el interés público y defiende metas colectivas universitarias, a partir de la cultura académica.

Como centro de pensamiento, sus investigadores se nutren de los desarrollos académicos de frontera, intercambian con pares nacionales y extranjeros, aportan a la expansión del conocimiento y lo aplican en la investigación de problemas propios del entorno a través de sus grupos de investigación: Acción Colectiva y Cambio Social; Economía Regional y Ambiental; Conflicto, Aprendizaje y Teoría de Juegos; Desarrollo Económico, Crecimiento y Mercado Laboral; Estudios Étnico-Raciales y del Trabajo en sus diferentes componentes sociales; Sociedad, Historia y Cultura; Macroeconomía Aplicada y Economía Financiera.

El CIDSE ha tenido presencia activa en el análisis socioeconómico regional, reconocimiento por su labor de asesoría al sector público y empresarial del suroccidente colombiano, ha sido catalogado como Centro de investigación de excelencia por COLCIENCIAS y goza, igualmente, del reconocimiento de la comunidad académica nacional del área de las ciencias sociales y económicas como uno de los mejores centros de investigación nacionales en su campo.

A lo largo de su historia, el Centro ha publicado varios libros e informes, una antigua revista que llegó hasta la edición número 31, llamada Boletín Socioeconómico, y actualmente edita dos publicaciones periódicas: El Observador Regional y la serie de Documentos de Trabajo, además de contribuir a la publicación de Sociedad y Economía, revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Económica de la Universidad del Valle. En el año 2006 el CIDSE recibió la Orden al Mérito Vallecaucano en categoría al Mérito Científico y en el grado de Caballero de la Gobernación del Valle del Cauca.