

Encabezado:

**ANÁLISIS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL
SERVICIO DOMÉSTICO PARA UN CONJUNTO RESIDENCIAL UBICADO EN
LA LOCALIDAD DE USAQUÉN**

Joan Daney Rodríguez Mateus, Lina Marcela Jiménez Jiménez, Alexandra
Murcia Blanco & Shara Alejandra Burbano Muñoz

Noviembre 2018.

Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO

Posgrados

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Copyright © 2018 por Joan Daney Rodríguez Mateus, Lina Marcela Jiménez Jiménez,
Alexandra Murcia Blanco & Shara Alejandra Burbano Muñoz. Todos los derechos
reservados.

2018

Dedicatoria

Dedicamos esta investigación a todos los trabajadores de servicio doméstico, quienes velan por mantener el orden y la armonía en las familias Colombianas.

Agradecimientos

Gracias a los docentes Uniminuto quienes fueron guía y apoyo en la ejecución de la investigación que pretendía a través de una muestra y analizar sector y los empleados del servicio doméstico de la Ciudad de Bogotá en la Localidad de Usaquén.

Tabla de Contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
TABLA DE CONTENIDOS	4
LISTA DE TABLAS	6
RESUMEN	8
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	12
Planteamiento del problema	14
ALCANCE Y LIMITACIONES DEL PROYECTO.	17
OBJETIVOS	18
Objetivo General.	18
Objetivos Específicos.	18
Justificación	19
MARCO REFERENCIAL	22
Antecedentes del proyecto	22
Marco conceptual y teórico	24
Trabajador independiente en Colombia.	24
Trabajador de servicio doméstico.	26
Empleador.	27
Sistema de seguridad y salud ocupacional.	28
Empleo doméstico.	29
Fundamentos legales y Normativos	30
Referente contextual	36
Bogotá.	37
Usaquén.	37
Conjunto Residencial Mirador de Córdoba.	38
Barrio Cedritos	38

	5
Estratificación socioeconómica.	39
Metodología y Proceso de investigación	39
Metodología	39
Tipo de investigación	39
Proceso metodológico	40
Primera etapa Recopilación de información	41
Segunda etapa definición de la muestra (García Pérez, 2007)	44
Tercera Etapa: Recolección de datos en campo	47
Cuarta Etapa registro de información	48
Quinta Etapa estructura del documento	48
CRONOGRAMA	51
BIBLIOGRAFÍA	1
B. APÉNDICE	9

Lista de Tablas

Tabla 1 Normativa aplicable al trabajo domestico	35
Tabla 2 Resultados aplicación formula	47
Tabla 3 Cronograma	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4 Cronograma para el desarrollo del proyecto.	51
Tabla 5 Presupuesto requerido para el proyecto.	52

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1 Localidad de Usaquén	38
Ilustración 2 Nivel Educativo	53
Ilustración 3 Requisitos de Ingreso	54
Ilustración 4 Remuneración de la labor	55
Ilustración 5 Horario de trabajo	56
Ilustración 6 Inducción en el lugar de trabajo	56
Ilustración 7 Actividades de las labores domésticas	57
Ilustración 8 Elementos de Protección Personal utilizados	58
Ilustración 9 ¿Los Elementos de Protección Personal son entregados por el empleador?	59
Ilustración 10 Accidentes laborales	59
Ilustración 11 Peligros	60
Ilustración 12 Frecuencia de contratación	61
Ilustración 13 Horario laboral	62
Ilustración 14 Tipo de Vinculación	62
Ilustración 15 Remuneración	63

Ilustración 16 Rango salarial	64
Ilustración 17 Actividades contratadas para la labor doméstica	65
Ilustración 18 Afiliación al Sistema de seguridad Social	66
Ilustración 19 Administradoras	67
Ilustración 20 Prestaciones Sociales	68
Ilustración 21 Riesgos de exposición de su empleada domestica	69
Ilustración 22 Clasificación de riesgos	71

Resumen

La normatividad legal vigente en Colombia relativa al trabajo, se ha vuelto más estricta a través del tiempo, y ha brindado mayor protección a los trabajadores de los diferentes sectores, no obstante, de alguna manera se ha marginado un sector muy numeroso del país, y del cual hacen parte la mayoría de las familias, bien sea desde la parte empleadora o empleada; este sector es el de las trabajadoras domésticas, actividad desarrollada por las amas de casa y posteriormente por empleados dedicados a esta labor, que normalmente se relaciona con el género femenino.

Es pretensión de las leyes colombianas velar por el buen desarrollo de la salud de los trabajadores y su área laboral, por lo que han otorgado algunos derechos básicos a las y los empleados domésticos, con el ánimo de garantizar desde un salario equivalente al mínimo legal vigente para esta labor de barrer, sacudir el polvo, organizar, hacer mercado, lavar la ropa, planchar, cocinar, en entre otras y tareas que se realizan en la actividad doméstica; que al igual que cualquier otro empleo u oficio ocupan un tiempo productivo de las personas que las realizan, que la mayoría de las veces es ausente de prestaciones sociales y que además, implica la exposición a una serie de riesgos laborales. La sociedad considera, erradamente esta profesión como de perfil bajo y, aunque las leyes están dadas para su obligatorio cumplimiento siempre se esgriman pretextos para incumplirlas, evadiendo los pagos que deberían recibir las domésticas por su labor (Baquero, 2001).

Este sector asciende al 3,5% de las ocupaciones totales en el país, que son cerca de 21,5 millones (DANE, 2018), las condiciones laborales de los oficios domésticos son

deficitarias, a tal punto que se desconoce con exactitud los riesgos y peligros a los que se encuentran expuestos estos trabajadores que la fecha han sido excluidos normativamente si nos basamos sobretodo en la evolución de la ley del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De esta manera, la investigación está enfocada en analizar la situación de la seguridad y la salud en el trabajo en el sector doméstico actual en Colombia, con el fin de aportar ideas para su mejoramiento y control, al mismo tiempo que contribuir en el aumento de la calidad de vida de las personas que dedican su vida a esta labor. ¹

¹ Palabras claves: Servicio doméstico, salario mínimo legal vigente, reconocimiento, informalidad, prestaciones sociales.

Abstract

The current laws in Colombia related to work have become stricter over time, and have provided greater protection to workers in different sectors; however, in some way a very large sector of the country has been marginalized, and which most families are part of, either from the employing or employed part; This sector is that of domestic workers, activity developed by housewives and later by employees dedicated to this work, which is normally related to the female gender.

It is the pretension of the Colombian laws to ensure the good development of the health of workers and their work area, for which they have granted some basic rights to domestic employees, with the aim of guaranteeing from a salary equivalent to the legal minimum in force. this task of sweeping, dusting, organizing, making markets, washing clothes, ironing, cooking, among other tasks that are carried out in domestic activities; that just like any other job or trade they occupy a productive time of the people who carry them out, that most of the time is absent from social benefits and that, in addition, it implies exposure to a series of occupational risks.

The society mistakenly considers this profession as low profile and, although the laws are given for mandatory compliance are always used to violate pretexts, evading the payments that should receive the domestic for their work (Baquero, 2001)

This sector amounts to 3.5% of total occupations in the country, which are close to 21.5 million (DANE, 2018), the working conditions of domestic jobs are deficient, to such an extent that the risks are unknown. and dangers to which these workers are

exposed that the date has been excluded normatively if we rely above all on the evolution of the law of the Occupational Health and Safety Management System.

In this way, the research is focused on analyzing the situation of safety and health at work in the current domestic sector in Colombia, in order to contribute ideas for its improvement and control, at the same time as contributing to the increase of the quality of life of the people who dedicate their lives to this work.²

² Key Words: Domestic service, current legal minimum wage, recognition, informality, social benefits.

Introducción

Las labores que se desarrollan en casa han sido catalogadas como servicio doméstico (República P. d., 1988). Esta abnegada actividad y poco remunerada constituye uno de los pilares de hogar.

Esta labor inicialmente desarrollada por las amas de casa y posteriormente por empleadas dedicadas al oficio ha venido evolucionando, alcanzando así el reconocimiento justo, hasta el punto de considerar un pago equitativo que en parte solventara las labores.

Es así como las leyes han otorgado derechos a las empleadas domésticas garantizando un salario equivalente al mínimo legal vigente y un reconocimiento de subsidio de transporte, siempre que la empleada no tenga la condición de interna.

Hace poco tiempo, se amplió la cobertura universal del derecho a prima para estas empleadas y es así como a partir del 07 de Julio del año 2016, se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para trabajadores y trabajadoras domésticas (Ley 1788, 2016) .

A este contexto se suman las condiciones coyunturales como la migración de nacionales venezolanos a nuestro país que desarrollan estas labores a veces por pagos en especie como lo son “un plato de comida” como se evidenció hace poco en Cúcuta y Bucaramanga (República L. , 2018). Este fenómeno, ha fomentado el trabajo informal, mediante el cual la persona realiza su labor y se le paga por jornal y sumado el hecho de que contractualmente se deban reconocer prestaciones sociales a las empleadas, han

contribuido a disminuir la contratación formal de servicio doméstico, afectando así la economía de los hogares que viven de tal actividad.

Si bien las condiciones no son favorables, la normativa ha intentado enlazar el sector a las mínimas condiciones de derechos laborales como cualquier otro trabajador, aunque se vuelve excluyente y discriminatoria cuando se realiza excepciones y algunos tratos diferenciales; esto obedece por ejemplo a la jornada de trabajo la cual difiere un poco de la jornada ordinaria de 8 horas diarias, a un máximo 10 horas para el trabajo en el servicio doméstico (Ley 1788, 2016).

De esta manera los factores sociales, económicos y legales no contribuyen a la formalización del oficio doméstico, de manera que es muy alta la probabilidad de evadir el pago de salarios, seguridad social y prestaciones sociales debido a la falta de control y vigilancia. Esto sin prever que como cualquier empleo se encuentran expuestas a riesgos laborales, a los que se encuentran expuestas las personas que ejercen esta labor y que podrían conllevar a un incidente o accidente de trabajo.

El ideal para este sector es que sus trabajadores empiecen por tener un trato igualitario a nivel laboral, económico y social, brindando todos los derechos que como trabajadores corresponde, además de la gratitud y el respeto que tan noble actividad reconoce.

Planteamiento del problema

En la sociedad industrial de hoy, las posibilidades laborales son limitadas en proporción directa con su preparación académica (Baquero, 2001). De ahí, en lo que lleva en curso el año 2018, un número aproximado de 750.000 trabajadores hacen parte del sector doméstico en Colombia (Portafolio, 2013) y, como lo menciona el Ministerio de Trabajo, esta labor es ejecutada en su mayoría por el género femenino (DANE, 2013) quienes buscan empleo en esta actividad económica.

En relación a lo expuesto, el servicio doméstico, especialmente para las mujeres está expuesto a discriminaciones y abusos por parte de los empleadores; y de la misma legislación laboral que todavía permite normas discriminatorias, como que las empleadas domésticas internas tengan una jornada diaria 2 horas más larga que el resto de los trabajadores colombianos (Ministerio de Trabajo , 2018).

Con este panorama es evidente que en Colombia, y especialmente en su distrito capital la ciudad de Bogotá, se presentan grandes falencias frente al cumplimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo, además de la ausencia de identificación de factores que hacen posible este incumplimiento y falta de seguimiento y control por parte de las entidades competentes.

Adicional a esto, no se ha formalizado los lineamientos necesarios para la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, por tanto no es evidente para las partes involucradas en esta actividad la determinación de derechos y deberes referentes a seguridad industrial, y la identificación de riesgos y peligros a los cuales está expuesto el o la trabajadora doméstica, de manera que es importante analizarlos y

cuantificarlos con las herramientas aplicables en Colombia en esta materia para otros sectores económicos.

En Colombia hay normatividad que regula el Sistema de Seguridad Y Salud en el Trabajo Adaptando las condiciones de trabajo con las garantías propias de cualquier empleo como un contrato laboral, la afiliación a la seguridad social, prestaciones de ley, subsidio de transporte, remuneración salarial no inferior al salario mínimo legal vigente; como es de consulta en el Ministerio de Trabajo y que para los empleadores resulta cada vez más difícil asumir económicamente.

En las reiteradas violaciones de sus derechos; es casi nula la inspección a esta actividad por parte del Ministerio de Trabajo para detectar irregularidades, Es por este motivo que surge la necesidad de realizar un análisis detallado de la situación actual del sector doméstico y direccionar a establecer unos factores de coincidencia de la problemática expuesta.

Con este panorama es evidente que en Colombia, y especialmente en su distrito capital la y su Ciudad de Bogotá, se presentan grandes falencias frente al cumplimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo, además de la ausencia de identificación de factores que hacen posible este incumplimiento y falta de seguimiento y control por parte de las entidades competentes.

Adicional a esto, no se ha formalizado los lineamientos necesarios para la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, por tanto no es evidente para las partes involucradas en esta actividad la determinación de riesgos y peligros a los cuales está expuesto el o la trabajadora doméstica, de manera que falta evaluación, cuantificación y determinación de factores de peligro y riesgo más frecuentes en este tipo

de oficio, el cual permita obtener la información necesaria para establecer alternativas, soluciones y gestión tanto en el sector como de los entes responsables. es importante analizarlos y cuantificarlos con las herramientas aplicables en Colombia en esta materia para otros sectores económicos.

Alcance y Limitaciones del Proyecto.

El proyecto se centra en el estudio de factores que inciden en el cumplimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo, más específicamente en el marco de los lineamientos de la normativa legal vigente para sector del servicio doméstico, los tipos de vinculación que se aplican en la actualidad, y la relación existente entre los mismos.

A pesar que también son considerados trabajadores o trabajadoras domésticas las personas que realizan en el hogar, labores exclusivas de jardinería, conductor de familia y trabajadores de fincas (Convenio 189 sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011). Los trabajadores o trabajadoras de fincas o casas de recreo particular, que generalmente se les conoce también como mayordomos o mayordomas, no se tendrán en cuenta para la presente investigación.

Para fin del análisis propuesto es necesario que los trabajadores domésticos realicen en una casa o residencia los oficios o labores.

Adicionalmente la indagación está relacionada a establecer las condiciones y factores de peligro y riesgo más frecuentes que pueden causar accidentes laborales en el desarrollo de las actividades del servicio doméstico.

El diagnóstico de la información recolectada, se realizará teniendo en cuenta como población de estudio, los empleados domésticos del Conjunto Residencial Mirador de Córdoba de la localidad de Usaqué en la ciudad de Bogotá D.C.

Objetivos

Objetivo General.

Analizar la situación actual del Sistema de Seguridad Y Salud en el Trabajo en el servicio doméstico particular en el conjunto Mirador de Córdoba de la localidad de Usaquén en la ciudad de Bogotá D.C.

Objetivos Específicos.

- Identificar los factores determinantes que influyen en el desarrollo de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Servicio doméstico, en particular en el conjunto residencial Mirador de Córdoba.
- Determinar el porcentaje de cumplimiento que el conjunto residencial presenta frente a la normatividad vigente para el servicio doméstico.
- Identificar los factores de peligro y riesgo más frecuentes que pueden causar accidentes laborales en el servicio doméstico.
- Realizar una cuantificación del tipo de contratación o vinculación laboral de acuerdo a la muestra escogida del servicio doméstico en el conjunto residencial Mirador de Córdoba.

Justificación

Según el informe de la oficina regional de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, el 70% de las personas que trabajan en servicios domésticos, no se rigen bajo la ley laboral que tienen para este servicio, de manera que es de suma importancia analizar la legislación legal vigente para esta actividad y cómo los empleadores deben implementarla. También refiere sobre los derechos de las trabajadoras domésticas, donde se ha evidenciado que padecen de discriminaciones de tipo racial, de género, laboral, y además están expuestas en mayor medida a riesgo de acoso y violencia sexual en el lugar de trabajo (Convenio 189 sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011).

Por otra parte, un estudio adelantado por la Corporación Carabantú y la Escuela Nacional Sindical - ENS en 2012, entre 182 empleadas domésticas, reveló que este oficio se caracteriza por ser altamente deficitario en indicadores de trabajo decente. Empezando por su alta informalidad: el 85,7% de los contratos son verbales y en la mayoría de los casos no les respetan los horarios de la jornada laboral y no les hacen efectivo el pago de horas extras ni festivos; además, casi todas estas mujeres son madres cabeza de familia, y en alto número llegan desplazadas de sus regiones de origen, por causa de actores violentos, a ubicarse en zonas de bajo estrato socioeconómico (Mosquera, 2013). Esta situación es evidencia de la casi nula inspección a esta actividad por parte del ministerio de trabajo para detectar irregularidades.

Es por este motivo que surge la necesidad de realizar un análisis detallado de la situación actual del sector doméstico y direccionar a establecer unos factores de coincidencia de la problemática expuesta.

Aunque el 88% de personas está afiliada o cotiza al sistema de seguridad social, sólo el 33% lo hace a través del régimen contributivo (DANE, 2017), otra muestra de la poca profundización de la formalización en el sector es que solo el 15 por ciento de personas cotizan a pensiones o se encuentran jubiladas, y el 5,5 por ciento están afiliadas a una caja de compensación familiar (UGPP, 2017); de allí la importancia de analizar los factores que inciden en el cumplimiento de la normatividad vigente del servicio doméstico, a fin de estimar y analizar el curso actual del sistema de seguridad y salud en el Trabajo en este sector.

Dentro de los aspectos discriminatorios más importantes, se puede evidenciar que solo hasta el año 2016, se hace público el derecho a la prima de servicios, que fue establecida a través de ser ley de la república y la Jornada laboral diaria, que aún sigue siendo un flagelo para quienes laboran en el oficio (Ley 1788, 2016). El primero es cuestionable puesto que la gran mayoría de los empleadores buscan una empleada doméstica para dedicar el tiempo que ocuparían en las labores de la casa, incluido el cuidado de los hijos, en realizar un trabajo remunerado que genera excedentes; por fortuna ya la corte constitucional reconoció al hogar como una unidad económica productiva (Corte Constitucional de Colombia , 1998) sin embargo el cabal cumplimiento a lo establecido no se conoce a la fecha. El segundo aspecto, la jornada laboral diaria, es otro factor de discriminación pues los trabajadores colombianos que devengan desde un salario mínimo, no pueden exceder su jornada laboral más de 8 horas diarias, y en el caso de las empleadas domésticas internas, se les exige hasta 10. Esto, en cuanto al mandato de la ley, jornada que requiere investigación, ya que se da cuenta de un horario de trabajo entre 10 y 16 horas diarias (Ministerio de Trabajo , 2018).

Se puede llegar a establecer la importancia de programas integrales y permanentes de gestión, normativa acorde con las necesidades y características del servicio doméstico que favorezca a los trabajadores.

Marco Referencial

Antecedentes del proyecto

A partir de las reformas del código sustantivo del trabajo en Colombia de la década de los 80", se han tenido en cuenta aspectos importantes para las reformas de la legislación laboral vigente, en ese entonces, la viceministra de trabajo Elena Páez de Tavera, tomó como bandera la defensa de la mujer trabajadora (Tavera, 1984), hecho mediante el cual se buscó el reconocimiento de la igualdad de derechos de todos y con otros trabajadores. Lastimosamente, el proyecto no tuvo el resultado deseado dados los cambios de la funcionaria del Ministerio de Trabajo que promovía esta iniciativa, pero es posible evidenciar la problemática de desigualdad de las mujeres dedicadas a las labores domésticas.

Según investigaciones hechas en el periodo de 1988 a 2006, se ha evidenciado en Colombia una "lucha por la seguridad social" (León, El servicio doméstico también es Colombia, 1988), la cual era obligatoria desde el año 1977, pero no se cumplía con esta disposición. La base de esta lucha fueron la baja calidad de vida de las empleadas domésticas, reflejada en sus condiciones de salud y los malos tratos por parte de sus empleadores, llegando a considerar las asistencias médicas como "pagos en especie" (León, Lucha de la seguridad social de la trabajadora doméstica, 1987), de manera que un derecho fundamental a la seguridad social, se convertía en una excusa para mantener el yugo con las empleadas domésticas.

En la ciudad de Bogotá, el 5 de abril de 1987 tuvo la "Marcha Nacional por la Seguridad Social" que, con la presencia de más de 1.000 empleadas de todo el país, se protestó por la situación tan precaria de las trabajadoras domésticas en Colombia, como

incentivo se diseñó un volante con la información básica de los trámites por seguir y los beneficios esperados respecto a seguridad social, y se repartió en los cursos y en la asesoría legal a empleadores y empleadas. A partir del momento, se comienza a promover en mayor medida la afiliación de la empleada a seguridad social y se escuchan a más entidades promoviendo la causa (Vallejo, 1990).

Cabe resaltar un 22 de julio, día Internacional del Trabajo Doméstico, el Dane y la ONG internacional Oxfam lanzaron en Colombia una herramienta digital que permite reconocer el aporte del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado para el hogar. Este, ayuda a calcular cuántas horas a la semana dedica cada persona que haga el test a las labores domésticas y de cuidado, y, así, saber cuánto representa esto en dinero, con base en el Salario Mínimo Legal Vigente (DANE, 2013).

Estos datos sobre el trabajo doméstico y género, es un abre bocas de las tareas domésticas que realizan en el hogar y el cuidado que da a otras personas sin recibir pago también son consideradas trabajo; así mismo, las bajas condiciones laborales de la población también se reflejan en el ingreso. En 2012, el 68 por ciento de los trabajadores en el sector doméstico percibía menos de un salario mínimo mensual legal, con un promedio salarial aproximado de 478.800 pesos (Portafolio, 2013).

Marco conceptual y teórico

Trabajador independiente en Colombia.

Trabajadores independientes son personas que trabajan sin estar vinculadas a una empresa, es decir, no gozan de un contrato de trabajo sino de servicios. Esta modalidad se desarrolla de manera autónoma en beneficio de terceros a un precio determinado. Su remuneración es denominada honorarios o comisiones, y se caracteriza por no contar con una cláusula de subordinación.

En Colombia el 45% de los empleados son independientes, esta cifra que ha aumentado significativamente, debido a las escasas oportunidades de trabajo o por emprendimiento. Ser un trabajador independiente significa asumir el riesgo en su totalidad, ya que al no existir subordinación el empleador no asume ninguna responsabilidad con el trabajador.

Las responsabilidades que el trabajador independiente que debe tener son la afiliación y pago de aportes a salud, pensión y ARL (Administradora de riesgos laborales). Su base de cotización mínima es:

- Para la salud del 12.5% del 40% del valor del contrato mensual sin que se incluya el valor del IVA (si tuviese lugar a este);
- Para la pensión el 16% del 40% de sus ingresos;
- En relación a la ARL el independiente no se encuentra obligado al pago del aporte, a menos de que el contrato por servicios sea superior a un mes y el pago del mismo sea mayor a un salario mínimo legal vigente.

Cuando la persona tiene un contrato que dura varios meses, el valor es dividido para así determinar la base con que se calcularán los aportes. El ingreso base de cotización no podrá ser menor a el salario mínimo legal vigente.

La sección primera, solicitó que la planilla integrada de liquidación de aportes (PILA) sea reformada para que los trabajadores independientes con bajos ingresos tengan la opción de cotizar a pensión a través del sistema de beneficios económicos periódicos (BEPS), que permite ahorrar de manera individual y voluntaria, con el propósito de asegurar la protección para la vejez.

Por otro lado, el trabajar bajo la modalidad de contrato de servicios implica que no se obtengan beneficios como las prestaciones sociales tales como prima de servicios y vacaciones que si poseen los asalariados.

Si una persona que trabaja con un contrato laboral y al mismo tiempo recibe ingresos por concepto de honorarios o comisiones, esta persona pertenecerá al grupo por el cual reciba como mínimo el 80% (plan unico de cuentas, 2016)del total de sus ingresos, en caso de que sea trabajador independiente adicionalmente deberá someter a retención en la fuente el 80% de sus ingresos.

Y adicionalmente en el momento de declaración de un trabajador independiente es obligatorio haber facturado la totalidad de los ingresos, según el artículo 594-1 del estatuto tributario, de lo contrario no podrá clasificarse como trabajador independiente sino como contribuyente de menores ingresos. (plan unico de cuentas, 2016)

Trabajador de servicio doméstico.

Se define a el trabajador del servicio doméstico como a aquella persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, en un hogar o casa de familia, de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar de trabajo, o a una o varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños y demás tareas propias del hogar. Los trabajadores que residen en el lugar o sitio de trabajo se denominan internos. Los demás, los que laboran solo unos días de la semana, y reciben salario por cada jornada, pero no viven en el sitio labores se les llama por días .Contrato de trabajo Según lo explica la Cartilla Laboral Legis, hay contrato de trabajo con los empleados del servicio doméstico cuando se reúnen los tres elementos básicos de la relación laboral: una actividad personal, la subordinación del trabajador al empleador y una remuneración. Este tipo de contrato de trabajo generalmente se celebra en forma verbal. Para la liquidación de salarios y prestaciones conviene tener claridad acerca de la fecha de ingreso, por eso es aconsejable que en el recibo por el primer mes de sueldo se deje constancia sobre el día En el acuerdo que se realice entre el empleador y el trabajador debe precisar lo siguiente cuando menos:

1. La índole del trabajo y el sitio dónde ha de realizarse. Este tipo de labor no es otra que la propia de la atención de una casa de familia, ya sea que el empleado resida o no en la misma casa del empleador.
2. La remuneración puede consistir sólo en dinero o parte en efectivo y parte en especie. Para efectos de la liquidación de la cesantía, constituye salario la parte que se paga en dinero, así el empleador suministre alimentación y alojamiento.

3. Generalmente no se dice nada sobre la duración del contrato, por lo cual se entiende que el contrato es indefinido. Si se desea pactar un término fijo, esta cláusula debe constar por escrito. En el caso de los empleados del servicio doméstico por días, todo está sujeto a la jornada máxima legal o la convenida por las partes. Con este tipo de empleados debe cumplirse la norma general que obliga a dar descanso dominical remunerado al trabajador. Cuando se paga un sueldo quincenal o mensual el pago de estos descansos ya viene incluido dentro del sueldo. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, que no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador del servicio doméstico tendrá derecho al descanso dominical remunerado, en proporción al tiempo laborado. Este es el caso del empleado por días, que trabaja, por ejemplo solo los martes y los jueves. Es igualmente obligatorio conceder el descanso remunerado en los demás días de fiesta señalados en la ley. Vacaciones y prestaciones Al igual que todos los demás trabajadores, los empleados del servicio doméstico tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos remunerados de vacaciones, por cada año de servicio. En el caso de los empleados por días sólo debe pagarse la remuneración equivalente al número de jornadas que normalmente trabajaría durante 15 días hábiles. (TIEMPO, 1997)

Empleador.

(Derecho Laboral) Persona física o moral que es parte en un contrato de trabajo concluido con un trabajador. El empleador ejerce un poder de dirección y de disciplina; es deudor del suministro de trabajo y de los salarios. Se distingue del jefe de empresa, que es una persona física que ejerce en su nombre sus prerrogativas. La determinación del empleador es a veces delicada, cuando una empresa se desarrolla en varias sociedades; se

distingue entonces el empleador de derecho (contratante) y el empleador de hecho (beneficiario directo de la prestación de trabajo).

Patrón. Persona individual o colectiva que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, mediante el pago de una remuneración. Las denominaciones empleador o patrón son las más acertadas. No obstante ello, se lo llama también patrono, pero es este un vocablo que tiene un sabor paternalista que no corresponde a la situación actual de las relaciones laborales, razón por la cual entendemos que no debe ser usado. Además se lo llama empresario, pero dada la amplitud alcanzada actualmente por esta rama jurídica, resulta una denominación estrecha y, para comprenderlo, basta con citar el caso de la persona que contrata a un trabajador para las tareas domésticas de su casa, ya que, en dichas relaciones, es evidente que no actúa como empresario, aunque sí como patrón o empleador. Por lo tanto, hay patrones que no son empresarios, y si bien todo empresario que ocupa a trabajadores dependientes es patrón, es necesario recordar a los empresarios que no son patrones, vale decir, aquellos que trabajan solos, sin el concurso de trabajador alguno, como muchos intermediarios (son los llamados empresarios individuales que, cuando realizan trabajos manuales sencillos y de valor económico relativamente bajo-zapateros, plomeros-, se los denomina con más frecuencia trabajadores independientes) (enciclopedia jurídica, 2014).

Sistema de seguridad y salud ocupacional.

políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste

en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales. (mintrabajo, 2018)

Empleo doméstico.

En alineación a la legislación laboral colombiana, la definición de empleado doméstico, es aquella persona que residiendo o no el lugar de trabajo, ejecuta tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños, jardinería, cuidado de animales y demás tareas propias del hogar (Decreto 824 de 1988. Art. 1); se denominan internos los que residen en el sitio o lugar de trabajo y los demás se denominan La seguridad social es un conjunto de medidas que la sociedad proporciona a sus integrantes con la finalidad de evitar desequilibrios económicos y sociales que, de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras.

La forma más común de identificar la seguridad social es mediante las prestaciones y la asistencia médica, sin embargo, esas son solo algunas de las formas en las que se presenta en la vida cotidiana. En los hechos, la seguridad social también se encuentra en los actos solidarios e inclusivos de las personas hacia los demás, pues esos actos llevan en sí mismos la búsqueda del bienestar social.

En la actualidad, existe un consenso internacional respecto a la consideración de la seguridad social como un derecho humano inalienable, producto de casi un siglo del trabajo mancomunado de organismos internacionales relevantes, como la Organización

Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU), e instituciones supranacionales, como la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS), la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS). Cabe señalar que la seguridad social es mencionada como un derecho en la Declaración Universal de Derechos Humanos, donde claramente se expresa:

Artículo 22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad (Seguridad Social para todos, 2016)

"por días".

Fundamentos legales y Normativos

En los últimos años la Legislación Colombiana ha venido sufriendo una serie de Cambios que la sitúan como una de las mejores de América Latina y a Posicionarse como una Nación de proyección en la protección de los trabajadores; Las Normas existentes se han vuelto más exigentes en los temas de control, el día 8 de julio de 2016 fue expedida la ley 1788 de 2016, mediante la cual se le reconoce la prima de servicios a los trabajadores y trabajadoras domésticas.

- La prima de servicios consiste en pagar 30 días de salario a título de prima durante un año cuyo pago se hará en dos partes; la primera máximo hasta el 30 de junio y la segunda a más tardar los primeros días del mes de diciembre. La ley cubre a los siguientes trabajadores:

- Trabajadores del servicio doméstico.
- Choferes del servicio familiar
- Trabajadores por días
- Trabajadores de finca
- Y en general a los trabajadores dependientes.

Finalmente la ley contempla la creación de una mesa de seguimiento del convenio 189 de OIT la cual se reunirá anualmente para hacer proponer y formular política pública en función del trabajo del servicio doméstico.

- La Procuraduría General de la Nación pidió a la Corte Constitucional declarar exequible el numeral 2 del artículo 77 del Código Sustantivo del trabajo (Ley 2663 de 1950), que fija en 15 días el periodo de prueba para trabajadores domésticos en el país como una forma de proteger a estos empleados, que en su mayoría son mujeres cabeza de familia. Esta norma se creó con un periodo de prueba cuatro veces más corto que el de un trabajador normal (2 meses) porque por lo general las mujeres que se dedican a esta actividad son despedidas por sus empleadores por algún tipo de inconformidad con el servicio a los pocos días de ser vinculadas, cuestión que no ocurre con el resto de trabajadores vinculados por contrato.

- En la Sentencia T-243/18, la Corte Constitucional hace un llamado a la solidaridad "en las relaciones entre particulares, pues este valor y principio es sin duda la base indispensable para una sociedad incluyente". Esto a raíz de la vulneración de derechos fundamentales que sufrió una empleada doméstica por parte de su ex empleadora, a través de la plataforma digital Facebook. Además, recordó que "el ordenamiento jurídico colombiano prohíbe la creación de listas negativas a los

empleadores, entendidas como la difusión de información de sus ex trabajadores, que impliquen una limitación posterior de su acceso al mercado laboral. Antes bien, dicha prohibición se predica tanto para las empresas empleadoras como para las personas naturales que actúen en tal calidad".

- La Corte Constitucional ordena reconocer ‘pensión sanción’ a empleadas domésticas (febrero de 2018). La Corte recordó que cuando un empleador omite su obligación de hacer las cotizaciones de pensión de su empleada doméstica, estas personas pueden tener derecho a una pensión sanción, lo cual implica que el empleador debe pagarles mensualmente una suma.

- Ley de Prima - "Por medio del cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para trabajadores domésticos". Liderado por las Representantes Angélica Lozano y Ángela María Robledo. 20 de julio de 2015. El proyecto de ley fue aprobado en cuatro debates legislativos: el primer debate en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, el 15 de septiembre de 2015; el segundo debate en la plenaria de la Cámara de Representantes, el 14 de diciembre de 2015; y el tercer debate en Comisión Séptima del Senado, el 24 de mayo de 2016. El cuarto y último debate, en el cual se aprobó definitivamente la ley de prima, se realizó el 16 de junio, coincidentalmente cinco años después de la adopción del Convenio 189 en la OIT. El 7 de julio de 2016 se expidió la ley 1778, o ley de prima para los trabajadores y trabajadoras domésticas en Colombia. Conozca la línea de tiempo de aprobación de la ley de prima.

- Sentencia 185-16. Empleadas domésticas son sujetos de especial protección según fallo de Corte Constitucional. Abril de 2016.

Sentencia T-343-16: La conciliación NO puede ser usada para desconocer derechos laborales irrenunciables como la Seguridad Social. Sentencia de la Corte Constitución que refuerza los derechos de los y las trabajadoras domésticas. Destacados de la Sentencia. Artículo de la Sentencia, periódico El Tiempo. 30 de junio de 2016.

Corte Constitucional reconoce prima para empleados domésticos. La Corte Constitucional en su sentencia C-871-14 "Exhorta al Congreso de la República y al Gobierno Nacional para que adopten las medidas legislativas e implementen las políticas públicas necesarias para avanzar hacia la universalidad del derecho prestacional al pago de la prima de servicios en el caso de los trabajadores y las trabajadoras domésticas." Comunicado de la Corte. Diciembre de 2014.

- Cotización por días o semanas, al Sistema de Seguridad Social, o Decreto 2616 del 20 de noviembre de 2013, "por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formación laboral de los trabajadores informales". ABC del decreto. Noticia del gobierno nacional de Colombia.

- Afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar. Decreto 721 del 15 de abril de 2013, del Ministerio de Trabajo, "por medio del cual se reglamenta el numeral 4 del artículo 7° de la Ley 21 de 1982 y se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar."

- Ley de los trabajadores domésticos en Colombia, o ley 1595 de 2012, del Congreso de la República "Por medio de la cual se aprueba el "CONVENIO SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011 (NÚMERO 189)" adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011". por Paula Andrea Gómez (prezzi, 2012)

- Sentencia T-237/de 2011: Sentencia de la Corte Constitucional que reitera la responsabilidad de empleadores/as de cumplir con la afiliación del trabajador al Sistema de Seguridad Social, en vista de que *“Los conocidos riesgos de trato discriminatorio y de explotación hacia personas contratadas para cumplir labores domésticas, como aseo, cocina, lavado y planchado de ropa y demás actividades propias de un hogar, habían encontrado tradicional materialización, connivencia e indiferencia, en un rezago de la esclavitud y la servidumbre del pasado, manteniéndose la segregación social y las diferencias en las condiciones laborales”*. Tal afiliación comprende el pago de las incapacidades por motivos de salud.

- Ley 1413 de 2010 o ley de Economía del Cuidado (Noviembre 11 de 2010). Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas. Esta ley obliga a medir por primera vez en Colombia el tiempo que las mujeres invierten en tareas de cuidado remunerado (trabajadoras domésticas, entre otras) y no remunerado, es uno de los fundamentos para que luego las instancias judiciales y legislativas entiendan que la casa sí es una unidad

económica productiva y por tanto quienes trabajan en ella deben ser merecedores de la prima (y no solo los y las trabajadoras de empresas).

Tabla 1 Normativa aplicable al trabajo domestico

Norma	Objeto
Ley 776 de 2002	Por la que se dictan normas sobre la organización, Administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Ley 1595 de 2012	Por medio de la cual se aprueba el "convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (número 189)", adoptado en ginebra, confederación suiza, en la 100a reunión de la conferencia internacional del trabajo el 16 de junio de 2011.
Decreto 824 de 1988	El régimen de excepción consagrado en la Ley 11 de 1988 y en el presente Reglamento, rige exclusivamente para los trabajadores del servicio doméstico que devengan una remuneración en dinero inferior al salario mínimo legal.
Decreto 1295 de 1994	Determina la organización y administración del Sistema general de Riesgos Laborales
ley 1788 de 2016	Por medio del cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos.

Norma	Objeto
Decreto 1530 de 1996	Reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993
Decreto 2616 de 2013	Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formalización laboral de los trabajadores informales.
Decreto 721 de 2013	Por medio del cual se reglamenta el numeral 4° del artículo 7° de la Ley 21 de 1982 y se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar
Decreto 1072 del 2015	Capítulo 6 seguridad y salud en trabajo
Resolución 1016 de 1989	Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional
Resolución 1401 de 2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo
Circular unificada de 2004	Unifica las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales

Fuente: Autores proyecto, 2018

Referente contextual

Bogotá.

Oficialmente Bogotá, Distrito Capital, abreviado Bogotá, D. C.1112 (durante la época de dominio español y desde 1991 hasta 2000 llamada nuevamente Santafé de Bogotá) 13 es la capital de la República de Colombia y del departamento de Cundinamarca. Está administrada como Distrito Capital, y goza de autonomía para la gestión de sus intereses dentro de los límites de la Constitución y la ley.¹²¹⁴ A diferencia de los demás distritos de Colombia, Bogotá es una entidad territorial de primer orden, con las atribuciones administrativas que la ley confiere a los departamentos.¹⁵ Está constituida por 20 localidades y es el epicentro político, económico, administrativo, industrial, artístico, cultural, deportivo y turístico del país.

Usaquén.

Es la localidad número uno del Distrito Capital de Bogotá. Se encuentra ubicada en el norte de la ciudad. Entre sus residentes se encuentran todas las clases sociales aunque predomina la clase media alta y la clase alta, el estrato socioeconómico 4, 5 y 6. Hasta 1777 (wikipedia, 2018) albergó un poblado indígena, cuyos habitantes fueron desplazados hacia el sur por un decreto real.¹ Fue asiento de extensas haciendas, hoy convertidas en urbanizaciones y centros comerciales. En su zona este se encuentra un sector de los cerros Orientales de la ciudad, que colindan con el municipio cundinamarqués de La Calera.

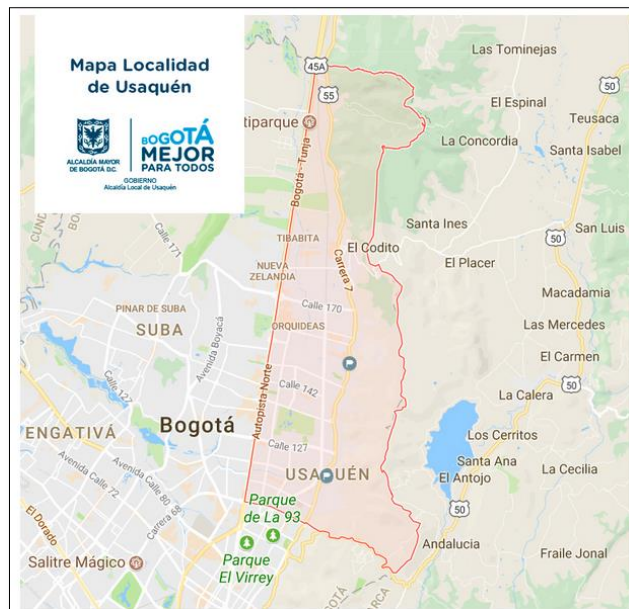


Ilustración 1 Localidad de Usaquén

Fuente: <http://www.usaquen.gov.co/mi-localidad/mapas>

Conjunto Residencial Mirador de Córdoba.

La población objetivo son las personas que trabajan en el oficio de servicio doméstico en el Conjunto Residencial Mirador de Córdoba que consta de 111 unidades residenciales.

.Barrio Cedritos

Allí habitan más de 70.000 personas. Hay casas, edificios de apartamentos, parques, calles, y una de las zonas comerciales más grandes del norte. A pesar del movimiento de personas, de niños que van al colegio mientras sus padres trabajan, aún se siente el ambiente campestre del barrio. Los árboles, las casas grandes y la misma carrilera, adornan el sector y son testigos mudos de su acelerado desarrollo (EL TIEMPO, 2003).

Estratificación socioeconómica.

El Estrato cuatro (4) Conforme a un estudio del Departamento Administrativo de Planeación Distrital (DAPD), el estrato 4 de la ciudad está compuesto por el conjunto de barrios que tiene por eje la Avenida Caracas, entre las calles 26 y 72, que alguna vez fueron la porción más elevada social y económicamente de Bogotá; y por urbanizaciones, relativamente cercanas al centro geográfico del Distrito, localizado en los contornos del Centro Administrativo Nacional (CAN) (EL TIEMPO, 2003).

Metodología y Proceso de investigación

Metodología

La metodología empleada en el desarrollo de este proyecto está enfocada en el proceso y desarrollo de una investigación, con el objetivo de determinar los principales factores que inciden en el incumplimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en el servicio doméstico en el Conjunto Mirador de Córdoba de la localidad de Usaquén en la ciudad de Bogotá D.C.

Tipo de investigación

El tipo de investigación desarrollada en este trabajo, es de tipo “Descriptiva” en la cual, según (Fernández & Díaz, 2002) se hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación de los participantes y las entrevistas no estructuradas.

Mediante este tipo de investigación, es posible obtener información importante sobre las condiciones del ambiente de trabajo de las empleadas domésticas, y por tanto, conocer los principales riesgos a los cuales están expuestas.

El éxito de este tipo de investigación depende del acierto en aplicarla en aquellos casos específicos para los que está más adaptada (Olabuenaga, 2012). En este caso, se encuentra la necesidad de aplicar esta metodología, dado que se está trabajando con una población que no conoce la terminología del objeto de estudio de la misma (seguridad y salud en el trabajo) por tanto, se requiere aplicar encuestas sencillas, con el fin de responder los interrogantes de los objetivos de la investigación, mientras se interpreta visualmente aspectos sensitivos y comportamentales de las entrevistadas, obteniendo una perspectiva general de la información que se desea analizar.

Proceso metodológico

La secuencia del procedimiento seguido para el alcance de los objetivos planteados, comprende:

A través de la metodología planteada y las fases incluidas en esta se describe a continuación el alcance y desarrollo de cada una, iniciando con la identificación y recopilación de información y finalizando con las variables que se tuvieron en cuenta para la compilación de la información dada en este documento

Tabla 2. Etapas Metodológicas

ETAPAS	PROCESO
Etapa 1	Recopilación de Información
Etapa 2	Definición de la muestra
Etapa 3	Recolección de datos en campo
Etapa 4	Registro de información
Etapa 5	Estructura del documento

Fuente: Autores proyecto, 2018

Primera etapa Recopilación de información

Información secundaria: Para esta etapa, inicialmente se recopiló información secundaria y datos referentes al trabajo doméstico en Colombia, en las siguientes entidades públicas:

- Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales. (UGPP)
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (DANE)
- Ministerio de trabajo (MINTRABAJO)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Ministerio de la Protección Social (MINSALUD)
- Instituto Colombiano de Normas Técnicas (ICONTEC)

Adicionalmente se consultaron diversas entidades públicas y privadas, universidades, bibliotecas, páginas en Internet, con el fin de obtener acceso a la información; de las cuales las más relevantes se relacionan a continuación:

- Sistema General de Riesgos Laborales
- *Sistema General de Seguridad Social en Salud*
- *Sistema de Selección de Beneficiarios Para Programas Sociales*

Por otro lado el soporte de la presente investigación es la normativa colombiana incluida en el marco normativo y la matriz legal referente a: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, políticas de protección de los trabajadores colombianos y las diferentes políticas y convenios internacionales.

Información primaria: En relación a la información primaria se tuvieron en cuenta varios pasos descritos a continuación:

Observación: puede ser de diferentes clases de acuerdo con los medios utilizados para la sistematización de lo observado, el grado de participación del observador, el número de observaciones y el lugar donde se efectúa (BEATRIZ, 1991). La observación que se manejó para el desarrollo de este proyecto, es la de participante u observación activa que consiste en la participación del observador en la vida de la comunidad o de una situación determinada. El trabajo de campo de las autoras se define como participación artificial ya que estas se integraron a una comunidad a la que no pertenecen con el objeto de recolectar la información acerca de afiliaciones al sistema de seguridad social, prestaciones sociales y riesgos laborales del servicio doméstico.

Entrevista: se realiza una conversación que mantienen dos personas con la iniciativa del entrevistador, con el fin de obtener alguna información importante. Para este caso la entrevista fue realizada de manera no formal lo que se conoce como entrevista no estructurada (BEATRIZ, 1991), ya que se diseñó un cuestionario de preguntas creando de tal forma una conversación basada en la búsqueda de información que aportaría una factores de los residuos estudiados y una serie de datos necesarios para el diagnóstico, alternativas y lineamientos, al igual que el contacto con la comunidad presento la oportunidad de obtener información que complementaria la obtenida en la encuesta, unido a esto la población permitió de forma directa este contacto ya que relataban la descripción de todos los procesos, lo cual apporto a la realización de esta etapa.

Antes de elaborar el cuestionario se tuvieron en cuenta los interrogantes de si la comunidad contestaría lo que en realidad ocurre, sin contemplar en lo que las autoras desearían escuchar, por esta razón conocida como sesgo, se elaboraron preguntas que fueran coherentes y de fácil comprensión para las empleadas domésticas lo cual facilitaría

la comunicación y daría más confianza para hablar sobre la situación real del sector el cual se desempeñan y así hacer del presente documento algo verídico y útil para la obtención de unos resultados que nos dan una muestra de la Implementación del Sistema de seguridad y Salud en el Trabajo en el sector del trabajo doméstico.

La entrevista se estructuro de la siguiente forma:

- Requisitos Información general: donde se recolecta la información de la empleada doméstica, nombre de la trabajadora, estrato socio económico, nivel educativo. Esto permitió a los autores establecer el tipo de personas que desempeñan la labor doméstica.
- Vinculación: requisitos de ingreso, horarios laborales, remuneración, que indica un pequeño panorama sobre la existencia de contratos y condiciones laborales de los empleados domésticos.
- EPP: Uso de Elementos de Protección Personal, entrega de los mismos , es un panorama de las condiciones laborales en su ejecución
- Actividades: Las actividades que contratan los empleadores domésticos en su hogar, nos indica que tipo de actividades desarrollan las empleadas domésticas.
- Accidentes laborales: se consulta por la ocurrencia de accidentes en los hogares los en los cuales ejerce su actividad.
- Riesgos: Determinar si las empleadas conocen los riesgos a los cuales están expuestas y así estructurar la matriz de riesgos e identificación de peligros de la actividad doméstica.

- Observaciones: este espacio recopiló información que libremente era suministrada por los encuestados y las observaciones que eran recolectados por los autoras, también era consignado lo observado en la ejecución de la labor.

Segunda etapa definición de la muestra (García Pérez, 2007)

La población a consultar se localizó en estrato 4, donde predomina la clase media y alta, 32,3% de los predios son de estrato 4, como es el caso del conjunto Residencial Mirador de Córdoba, la tasa de ocupación (57,6%) es la sexta más alta entre las localidades, por ende la cual indica ingresos económicos para la contratación del servicio doméstico, siendo la población el conjunto de todos los elementos cuyo conocimiento interesa. Cada uno de esos elementos es un individuo. Del 100% de la población se realizó una muestra estadística generando un subconjunto de casos o individuos de una población.

Las muestras se obtuvieron con la intención de inferir propiedades de la totalidad de la población, para lo cual deben ser representativas de la misma. Para cumplir esta característica la inclusión de sujetos en la muestra debe seguir una técnica de muestreo. Esta puede ser más exacta que el estudio de toda la población porque el manejo de un menor número de datos provoca también menos errores en su manipulación. En cualquier caso, el conjunto de individuos de la muestra son los sujetos realmente estudiados.

El número de sujetos que componen la muestra suele ser inferior que el de la población, pero suficiente para que la estimación de los parámetros determinados tenga un nivel de confianza adecuado. Para que el tamaño de la muestra sea idóneo es preciso recurrir a su cálculo.

El estudio de muestras es preferible a los censos (o estudio de toda la población) por las siguientes razones:

- La población es muy grande (en ocasiones, infinita, como ocurre en determinados experimentos aleatorios) y, por tanto, imposible de analizar en su totalidad.
- Las características de la población varían si el estudio se prolonga demasiado tiempo.
- Reducción de costos: al estudiar una pequeña parte de la población, los gastos de recogida y tratamiento de los datos serán menores que si son obtenidos del total de la población.
- Rapidez: al reducir el tiempo de recogida y tratamiento de los datos.
- Viabilidad: la elección de una muestra permite la realización de estudios que serían imposible hacerlo sobre el total de la población.
- La población es suficientemente homogénea respecto a la característica medida, con lo cual resultaría inútil malgastar recursos en un análisis exhaustivo (Muestra Estadística., 2007).

Al elegir la muestra que sus propiedades fueran extrapolables a la población, este proceso permite ahorrar recursos, obteniendo resultados parecidos que si se realizase un estudio de toda la población. Para que el muestreo sea válido y se pueda realizar un estudio fiable (que represente a la población), debe cumplir ciertos requisitos, lo que lo convertiría en una muestra representativa la aplicada en el conjunto Residencial Mirador de Córdoba, el muestreo aleatorio simple (Métodos estadísticos, 2007).

Para determinar la población necesaria en la aplicación de las encuestas de las empleadas domésticas en el conjunto Residencial Mirador de Córdoba de la localidad de Usaquén en la Ciudad de Bogotá, se aplicaron los datos censales suministrados por:

DANE: Un número aproximado de 750.000 trabajadores hacen parte del sector doméstico en Colombia (DANE, 2013).

Con base en la información obtenida a través de estos medios se dio paso al cálculo del número de encuestas necesaria para la aplicación del muestreo aleatorio simple en el conjunto residencial.

Para determinar el número de encuestas se determinó el siguiente modelo estadístico, adecuado para determinar el tamaño de la muestra para poblaciones finitas cuando se estiman proporciones. En este caso ya se conoce las características de la población, es decir, se conoce a que población se está dirigiendo; sector del trabajo doméstico.

$$n' = \frac{s^2}{V^2}$$

$$n = \frac{n'}{1 + n'/N}$$

$$\frac{n'}{(0.05)^2} = \frac{0.0625}{0.0025} = 25$$

$$S = P(1-P)$$

$$S = 0.5(1-0.5)$$

$$S = 0.5(0.5) = 0.25$$

$$n = \frac{25}{1 + \frac{25}{111}} = \frac{25}{1,225} = 20$$

N = Total de la población = 111 Unidades residenciales del conjunto residencial Mirador de Córdoba.

n = Tamaño de la muestra = 20

n = Transición o tamaño de la muestra sin ajustar

p = Probabilidad del 50%

se = Error estándar = error 5% = 0.05 Determinado por nosotras

V^2 = Varianza de la población al cuadrado

s^2 = Varianza de la muestra expresada como la probabilidad de la ocurrencia de \bar{y}

\bar{y} = valor promedio de una variable

Tabla 2 Resultados aplicación fórmula

Sector del trabajo doméstico	POBLACIÓN	ENCUESTAS REQUERIDAS
EMPLEADAS DOMÉSTICAS	111	20

Fuente: Investigadores, 2018

En este caso solo fue necesario definir la muestra, toda vez que es un tipo de población específica, las trabajadoras domésticas.

En este estudio se incluyeron los empleadores de servicio doméstico, aquellos que adquieren los servicios sin discriminar el tipo de vinculación y jornada laboral.

Tercera Etapa: Recolección de datos en campo

Para iniciar el trabajo de campo se aplicó una encuesta piloto que sirvió para hacer las respectivas modificaciones, posteriormente se establecieron los recorridos:

Empleadas domésticas:

- La entrevista se llevó a cabo luego de la aprobación de la administración para el ingreso en el conjunto residencial Mirador de Córdoba, ubicado en el barrio cedritos estrato 4, de la localidad de Usaquén, este tuvo una duración de una semana debido a

que se requería disponer del tiempo de los entrevistados a través de una selección aleatoria por las diferentes unidades.

- El siguiente aspecto, dentro del mismo conjunto, fue los empleadores domésticos, quienes adquieren el servicio y tienen la información del vínculo laboral que existe entre este y las empleadas domésticas, además reporte de una concentración importante de la actividad en estudio. Dichas labores que se ejecutaron en una semana.

Cuarta Etapa registro de información

La información recopilada en la entrevista se registró en una base de datos de Excel, actividad que además es un producto de este estudio, el archivo se presenta por tipo de entrevista (Empleada doméstica – empleador del servicio doméstico) y están divididos en dos hojas de cálculo la primera es el listado donde se incorporan los datos generales de la muestra entrevistada; la siguiente hoja de cálculo corresponde a la tabulación de las entrevista presentando los gráficos resultantes de dicha tabulación. El registro de esta información fue insumo para la elaboración de las etapas posteriores.

Quinta Etapa estructura del documento

El documento se estructuro de la siguiente forma:

- Marco Referencial, Geográfico y Metodología.

Este capítulo elaborado a través de información secundaria retoma los conceptos para el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo así como la normatividad, la descripción del área de influencia de este estudio, los aspectos generales y por último la metodología que se describió anteriormente.

- Fundamentos legales y Normativos

Se busca identificar las principales normas laborales que han tenido incidencia a las trabajadoras domésticas y trayectoria a través de la historia, se inició en la década de 1930 con el derecho a la creación de sindicatos y derecho a la huelga, con un mínimo reconociendo a las trabajadoras domésticas, para ellos se estructuró la matriz legal para el servicio doméstico.

- Identificación de Situación Actual

El análisis de la situación encontrada en cuanto al Sistema de seguridad social, prestaciones sociales, riesgos, vinculación se abarcó desde el diagnóstico, el cual se construyó a través de los parámetros definidos por la metodología. En esta se incluyó toda la información cuantitativa reflejada en la obtención de porcentajes de afiliación, vinculaciones, promedios en los valores de ingresos, identificación de riesgos laborales, entre otros y cualitativa cuando se involucraron las percepciones de los entrevistados, representado en gráficas según sea el caso.

Posteriormente se realizó una observación de la ejecución de las labores y se tomó un video de algunas de las actividades que realizan durante la jornada laboral. La decisión de incorporar esta metodología de análisis radica en un ejercicio de reflexión e interpretación sobre la información producida en cuanto a las actividades a realizar durante la jornada laboral de las empleadas domésticas, los riesgos a los que se encuentran expuestas para integrarla, agruparla, establecer relaciones, focalizar, priorizar los problemas sus causas y consecuencias:

Luego se realizó un árbol de problema que permite visualizar y describir la red causal que explica las principales relaciones de causa – efecto en la situación problemática que se está analizando. (lavega.org, 2007)

- Elaboración y determinación matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles para el servicio domestico

Elaboramos la matriz de peligros para identificar y valorar el riesgo a los que se encuentran expuestas las trabajadoras de servicios domésticos, riesgos específicos en el ambiente de trabajo los cuales pueden ser físico, biomecánicos, condiciones inseguras, químicos, psicosociales, biológicos y fenómenos naturales los cuales varían según su actividad a desempeñar y pueden estar ligados a la ocurrencia de accidentes laborales o enfermedades profesionales.

Cronograma

Tabla 3 Cronograma para el desarrollo del proyecto.

DIAGRAMA DE GANNT	2018																																
	AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE																
NOMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20													
Presentación de anteproyecto	■																																
Aprobación anteproyecto		■																															
Etapa de documentación	■	■	■	■	■																												
Definición de técnicas de recolección de información.		■																															
Recolección de información primaria			■																														
Recolección de información secundaria				■																													
Etapa de técnicas cuantitativas					■	■	■	■																									
Población y tipo de muestreo						■																											
Clasificación de material							■																										
Tratamiento de la información								■																									
Estadísticas									■																								
Etapa de trabajo de Campo									■																								
Visita a las entidades de información empresarial.										■																							
Etapa de Análisis											■																						
Clasificación y selección de información												■																					
Análisis de datos basados en estadísticas													■																				
Análisis de los resultados														■																			
Etapa de índice analítico tentativo del proyecto																				■													
Elaboración del informe final																					■												
Entrega del informe final																					■												

Fuente: Autores proyecto, 2018

Presupuesto

Tabla 4 Presupuesto requerido para el proyecto.

DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	CANTIDAD	Mes						Total general	OBSERVACIONES
		1	2	3	4	5	6		
HONORARIOS DEL INVESTIDADOR	25	312.500	312.500	312.500	312.500	312.500	312.500	1.875.000	
COMPUTADOR	1	208.333	208.333	208.333	208.333	208.333	208.333	1.250.000	
INTERNET	1	120.000	120.000	120.000	120.000	120.000	120.000	720.000	
UTILES, PAPELERIA Y FOTOCOPIAS		50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	300.000	
VIATICOS DESPLAZAMIENTO		30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	180.000	
IMPREVISTOS		50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	300.000	SALARIO DE \$ 3.000.000 SE PAGA POR HORAS DE HORA TRABAJADA
ELABORACION DE INSTRUMENTO (ENCUESTAS)							100.000	100.000	
APLICACIÓN DE INSTRUMENTO (ENCUESTA)					100.000	100.000	100.000	300.000	
Total general		770.833	770.833	770.833	870.833	870.833	970.833	5.025.000	

Fuente: Autores proyecto, 2018

Análisis de resultados

El presente diagnóstico se basa en la aplicación de encuestas desde dos perspectivas, la primera está realizada a las empleadas de servicio doméstico y la otra a los empleadores del servicio doméstico en el conjunto Residencial Mirador de Córdoba de la localidad de Usaquén en la ciudad de Bogotá D.C., a continuación se hace el respectivo análisis a la información obtenida a través de este mecanismo de investigación.

Entrevista aplicadas a las empleadas domesticas

Información básica

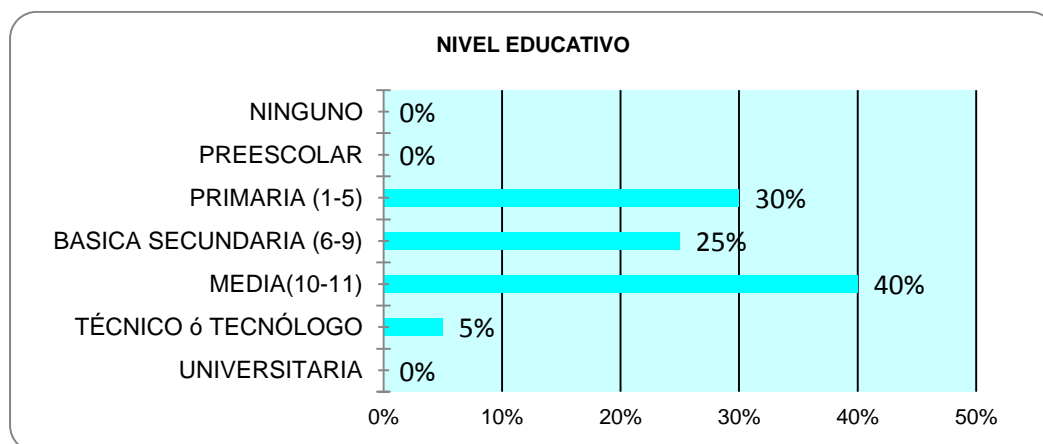


Ilustración 2 Nivel Educativo

Fuente: Autores proyecto, 2018

El nivel de educación de las personas encuestadas se encuentra entre un grado 11° en su mayoría, seguido de la primaria con un porcentaje del 40% y 30% respectivamente, donde se puede evidenciar que las personas dedicadas a esta labor no cuentan con estudios superiores, ya que la escolaridad no es un requisito, como es el caso del grupo encuestado, donde solo el 5% cuenta con estudios técnicos o tecnológicos.



Ilustración 3 Requisitos de Ingreso

Fuente: Autores proyecto, 2018

Podemos inferir de la gráfica de requisitos de ingreso que las personas confían en la empleada doméstica que presta sus servicios en casa, toda vez que no piden requisitos de ingreso para laborar en sus hogares, evidenciando que un 30% de los encuestados no solicitaron documento alguno para ingresar a la labor, esto seguido de un porcentaje igual que solicitan hoja de vida y referencias laborales. También se puede observar la importancia de los referidos y recomendaciones para la contratación del servicio doméstico en el conjunto Residencial Mirador de Córdoba ya que estos dos ítems suma un porcentaje mayoritario del 55%.

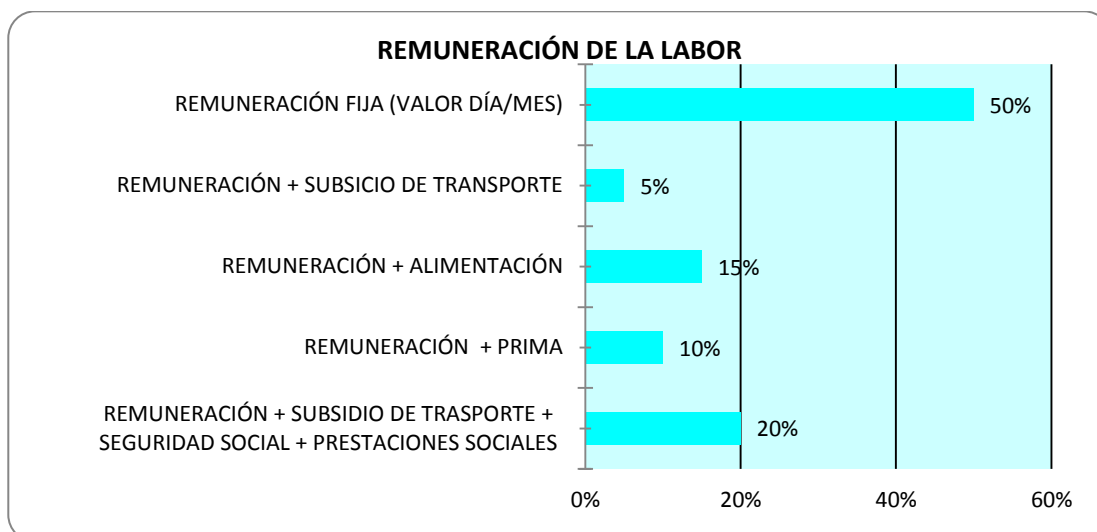


Ilustración 4 Remuneración de la labor

Fuente: Autores proyecto, 2018

La mitad de la población de empleadas domésticas encuestadas indicó que el ingreso por la labor que realizan se encuentra en una remuneración de dinero con periodicidad diaria o mensual, de lo que se establece que el empleo doméstico en el conjunto residencial, solo en un 50% recibe alguna de las prestaciones sociales como transporte en un 5%, prima en un 10%, el 15% puede consumir de los alimentos que prepara y el 20% tiene una remuneración con subsidio de transporte, seguridad social más prestaciones sociales.

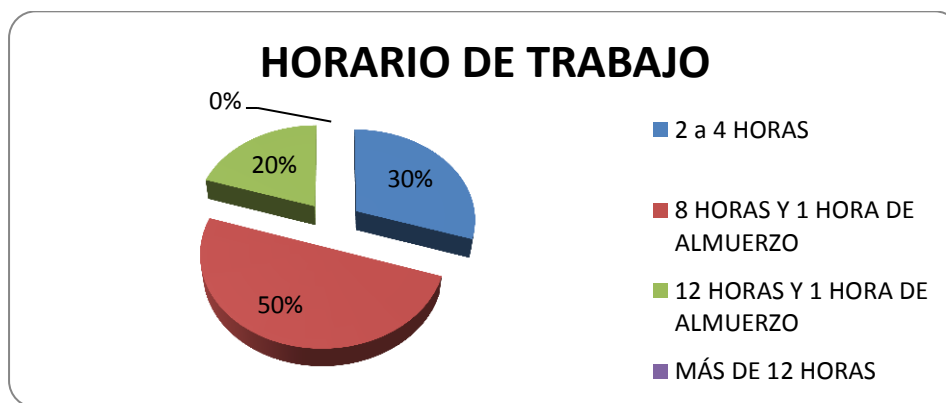


Ilustración 5 Horario de trabajo

Fuente: Autores proyecto, 2018

En este aspecto la jornada laboral predomina en un 50% en 8 horas laboradas con 1 hora de almuerzo, seguido en una jornada de 2 a 4 horas de labor en un 30%, y continúa las largas jornadas de 12 horas situadas en un 20% para la población encuestada, sin exceder la mitad del día en las labores.

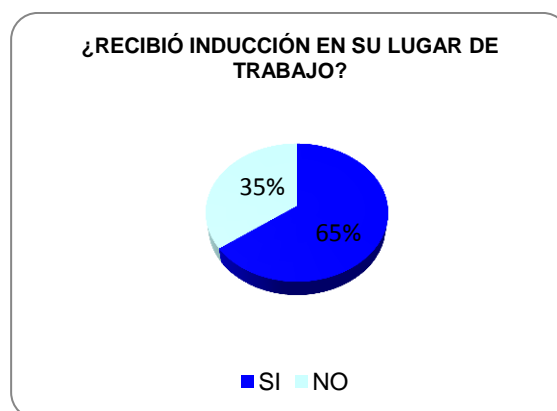


Ilustración 6 Inducción en el lugar de trabajo

Fuente: Autores proyecto, 2018

En su mayoría las empleadas domésticas reciben inducción relacionada en los gustos del empleador para hacer las labores de aseo y preparación de alimentos con un

porcentaje del 65%, mientras que el 35% restante asumen la labor a realizar de acuerdo a su preferencia, conocimiento y experiencia.

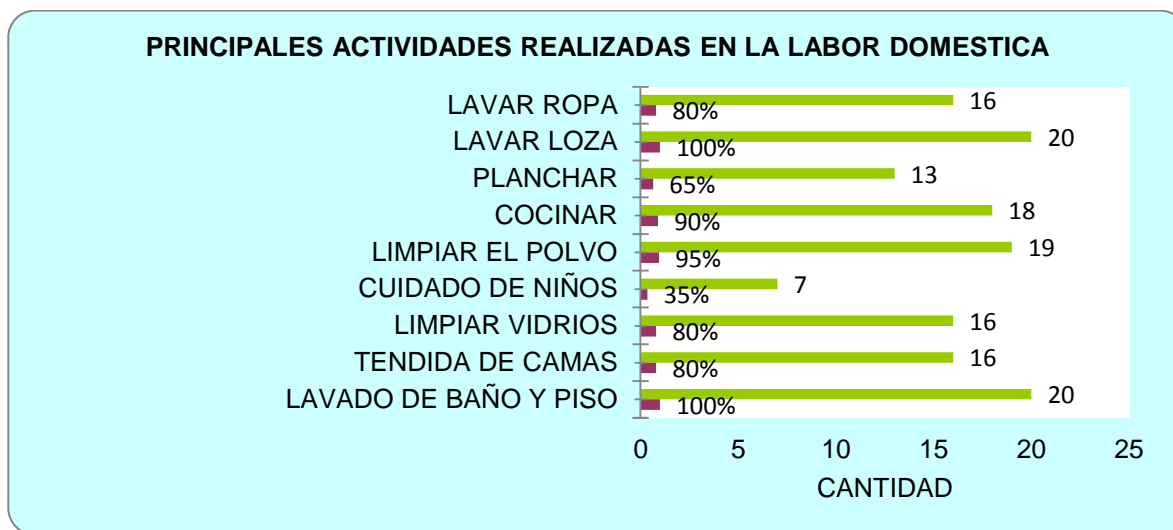


Ilustración 7 Actividades de las labores domésticas

Fuente: Autores proyecto, 2018

Todas las personas encuestadas dentro de su labor realizan lavado de baño y piso, lavado de loza, seguido de un 95% de la actividad de limpiar el polvo realizado por las servidoras domésticas, así como un 90% de actividades de preparación de alimentos; de lo que se puede establecer que son actividades que requieren tiempo para su ejecución. Dentro de las labores del hogar se incluye el cuidado de los niños aunque en el menor porcentaje, el 35% de las empleadas domésticas deben ser responsables de menores de edad.

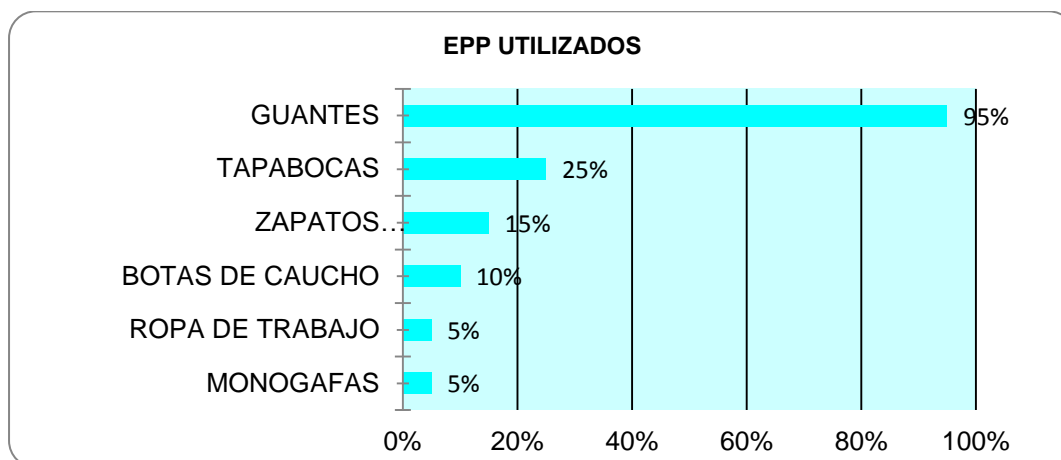


Ilustración 8 Elementos de Protección Personal utilizados

Fuente: Autores proyecto, 2018

Se puede establecer que el Elemento de Protección personal –EPP más utilizado por las empleadas domésticas encuestadas son los guantes, toda vez que sus manos tienen contacto frecuente con el agua y los productos de aseo, por ello el 95% de ellas los usan en la realización de sus labores, el siguiente EPP en un bajo porcentaje de uso es el tapabocas con un 25%, siendo evidente la brecha que existe en el uso de otros elementos de protección Personal; algo similar pasa con el uso de zapatos antideslizantes ubicado en el 15% de uso, siendo reiterativos en que esta dentro de sus deberes utilizar agua jabonosa.

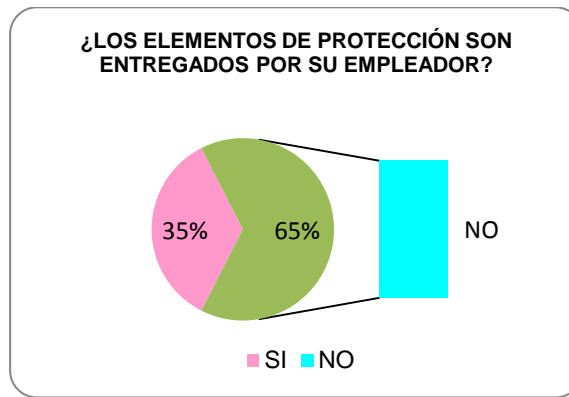


Ilustración 9 ¿Los Elementos de Protección Personal son entregados por el empleador?

Fuente: Autores proyecto, 2018

El grupo de personas encuestadas en un 65% indican que los Elementos de protección Personal no son entregados por el empleador, de lo que se atribuye el hecho del bajo uso de los implementos necesarios para trabajar en la labor doméstica.

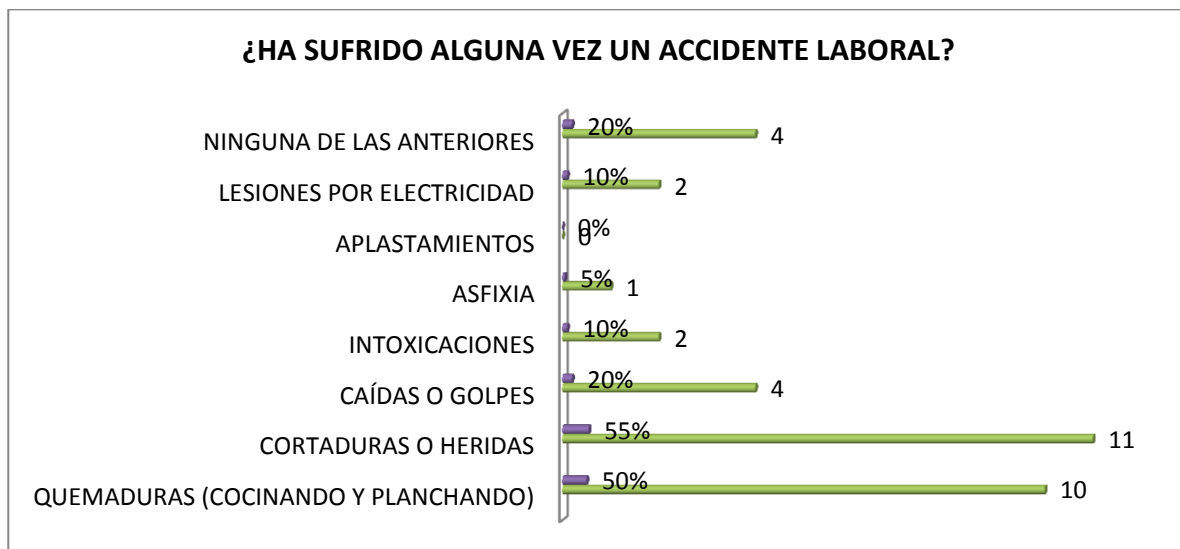


Ilustración 10 Accidentes laborales

Fuente: Autores proyecto, 2018

De los resultados obtenidos se infiere que el 20% de las empleadas domésticas no han sufrido accidentes laborales, teniendo en cuenta que su respuesta fue ninguna de las anteriores; en los casos que si han pasado por un suceso de accidente laboral el de

mayor ocurrencia son las cortaduras o heridas, de allí se ve una directa relación en la realización de labores de cocina en un 90%.

Se aluce que al menos la mitad de las personas encuestadas han sufrido quemaduras por cocinar y planchar otro de los accidentes frecuentes con un 50% de ocurrencia, esto seguido de un 20% para caídas o golpes, que también se puede relacionar con la falta de uso de zapatos antideslizantes.

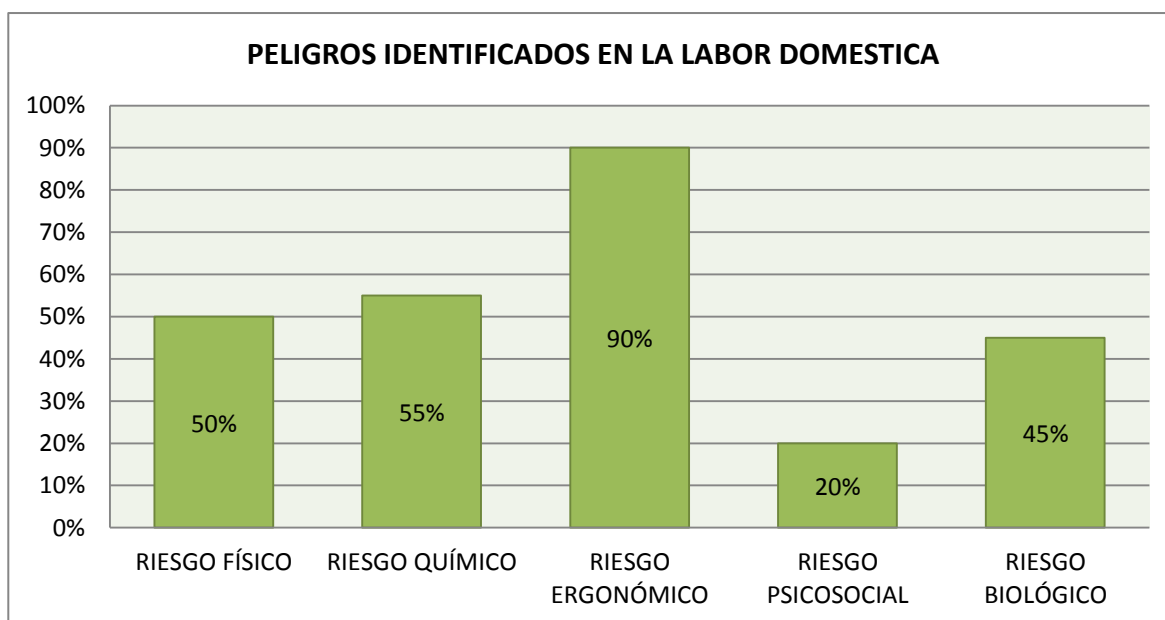


Ilustración 11 Peligros

Fuente: Autores proyecto, 2018

Las empleadas domésticas son conscientes del peligro al que están expuestas por riesgo ergonómico con un predominio del 90%, esto se debe a que en casa las actividades de limpieza requieren posturas diferentes, ya sea de pie, restregando o limpiando. Dentro de la identificación de peligros, resaltan el manejo de sustancias químicas con un 55% debido a que la limpieza está ligada al uso de desinfectantes y diferentes tipos de productos detergentes, desmanchadores, etc. Los riesgos físicos

fueron identificados por el 50% de las empleadas, seguido del riesgo biológico con un 45%.

Entrevista aplicadas a los empleadores de servicio domestico

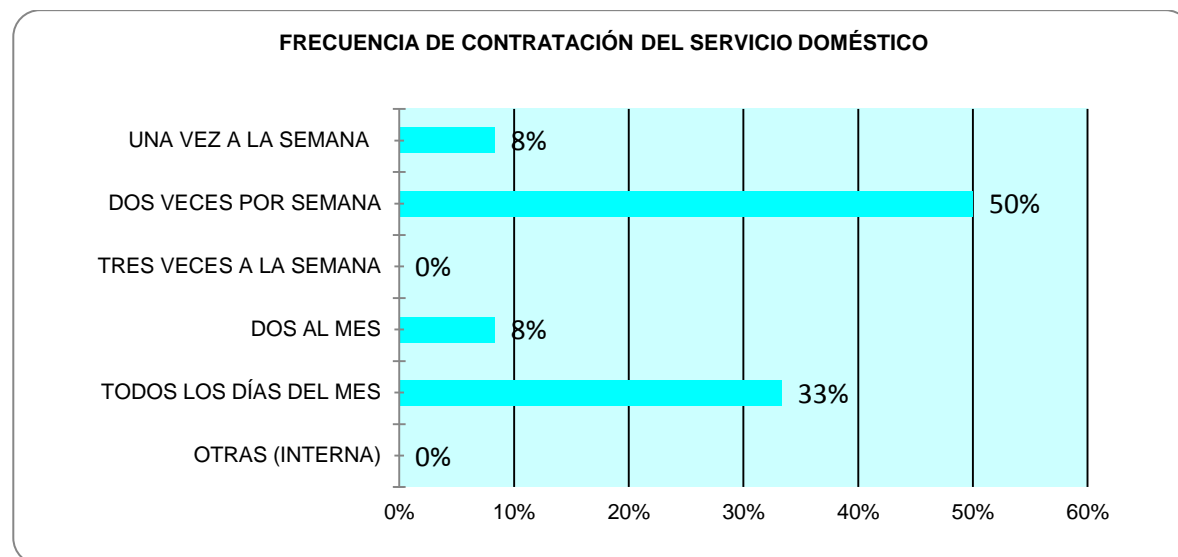


Ilustración 12 Frecuencia de contratación

Fuente: Autores proyecto, 2018

La mitad de los empleadores encuestados (50%) realizan contratación de empleada doméstica dos veces por semana, seguido con un 33% de contratación mensual, seguido de un 8% igual para la contratación una vez a la semana y dos veces al mes.

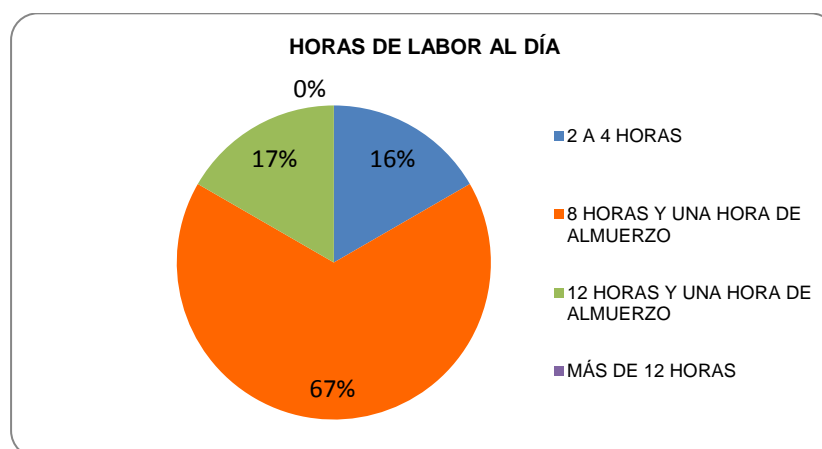


Ilustración 13 Horario laboral

Fuente: Autores proyecto, 2018

Los empleadores indicaron en un 67% que la jornada laboral de sus empleadas domésticas se encuentra en 8 horas con una hora de almuerzo, no obstante, es muy común el horario de 12 horas con una de almuerzo, alcanzando un 17% y estando fuera de lo establecido en la Sentencia C-372/98.

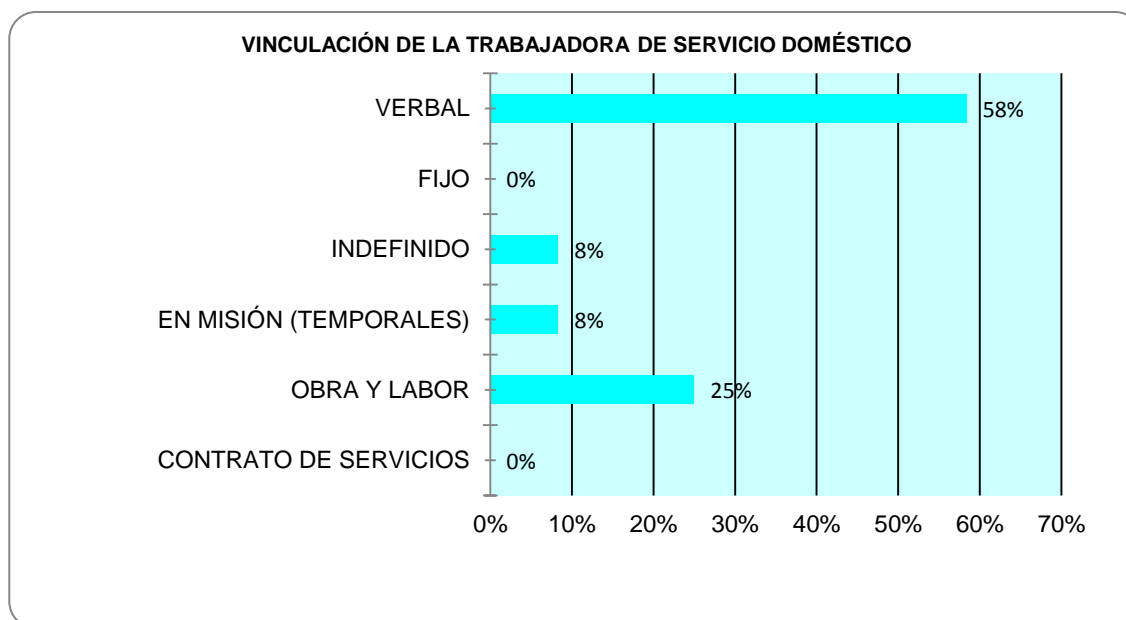


Ilustración 14 Tipo de Vinculación

Fuente: Autores proyecto, 2018

El tipo de vinculación verbal sigue siendo el más común en la contratación de empleadas domésticas, lo indican el 58% de los empleadores encuestados, seguido de contratos por obra y labor con un 25% y en igual proporción (8%) las vinculaciones por misión e indefinido; encontrando una relación directa con los requisitos de ingreso en la encuesta a las empleadoras donde al 30% le solicitan referencias y el 25% referidos lo que conlleva a una informalidad en la contratación de la labor.

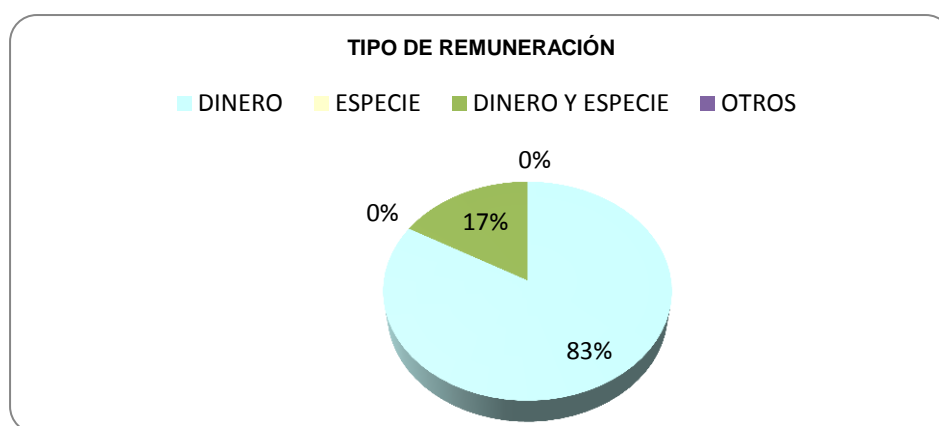


Ilustración 15 Remuneración

Fuente: Autores proyecto, 2018

La remuneración en dinero es el pago que predomina con un 83%, donde los empleadores responden que al igual que el dinero el pago en especie es un plus o valor agregado donde en la mayoría de los casos indicaron que las empleadas podían consumir de la alimentación que preparaban en sus casas y por ello el 17 % de los empleadores lo ven en forma de remuneración de dinero y especie, situación muy similar a la percepción de las empleadoras cuando indicaron en un 15% que reciben la remuneración más la alimentación.

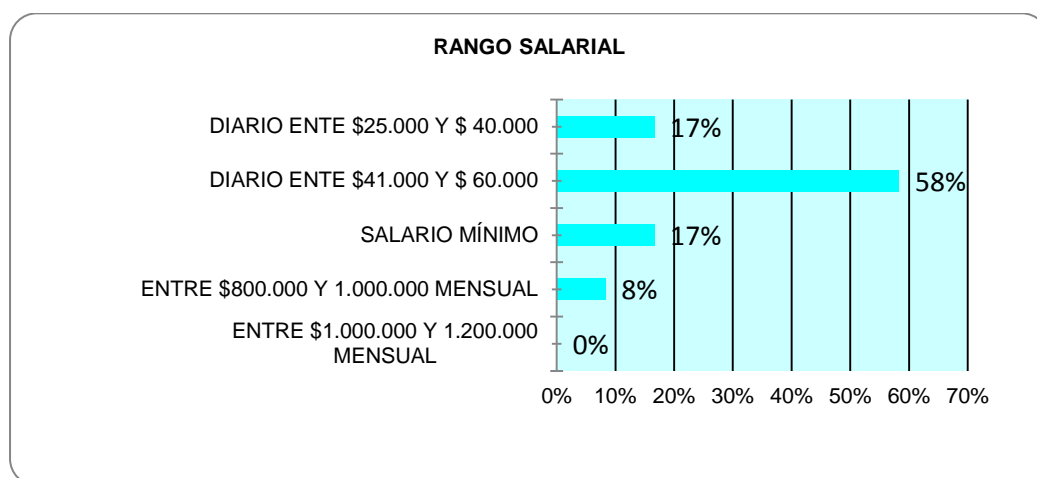


Ilustración 16 Rango salarial

Fuente: Autores proyecto, 2018

Si bien en las respuestas anteriores se percibe informalidad en la ausencia de contratos laborales, la vinculación verbal da la idea de que no hay una relación laboral formal, así mismo, las asignaciones salariales están predominadas por el trabajo por días con el pago al final del jornal bajo el rango de \$41.000 Y \$ 60.000 pesos, siendo este el de mayor frecuencia con una representación del 58%, seguido por un 17% para el salario mínimo y con igual de proporción el pago diario entre \$25.000 Y \$ 40.000 pesos.

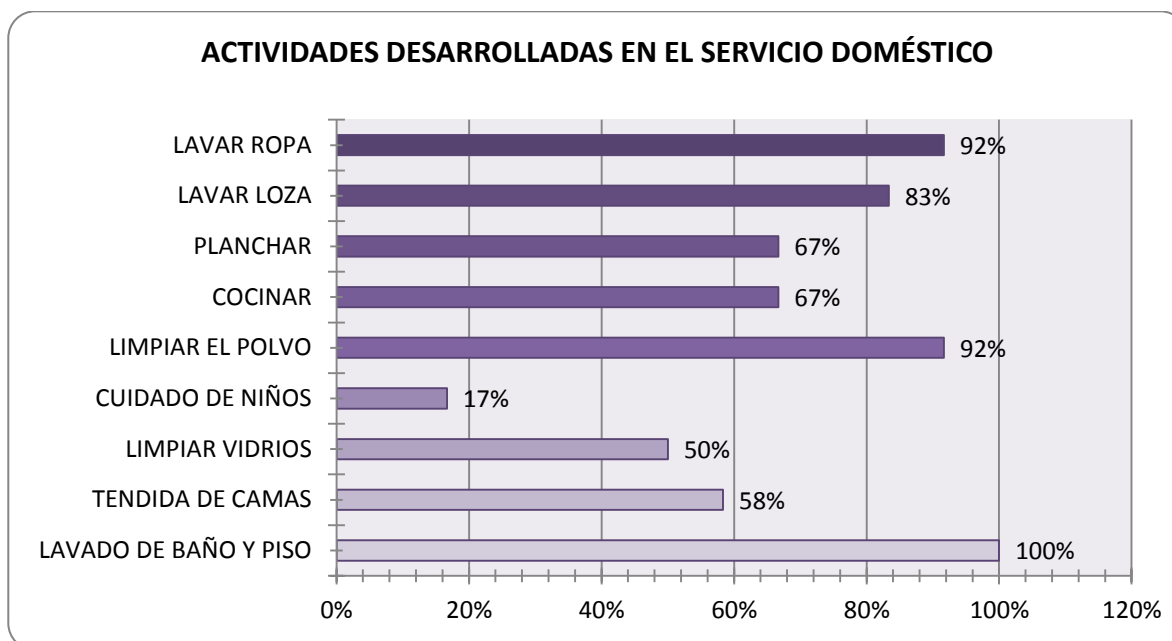


Ilustración 17 Actividades contratadas para la labor doméstica

Fuente: Autores proyecto, 2018

Las actividades con mayor frecuencia de realización coinciden con las respuestas de la entrevista realizada las empleadas domésticas como es el lavado de baño con un 100%, que indica que todas las empleadas domésticas contratadas en el conjunto Residencial realizan esta labor, por otro lado; continuando con el orden jerárquico de las respuestas lavar la ropa y limpiar el polvo tienen un porcentaje igual de 92%, seguido de lavar la loza con un 83%. Aunque no en un mismo orden las actividades mencionadas son las de mayor contratación y por ende mayor ejecución de la labor; siendo el simultáneo el último lugar referente al cuidado de niños en este caso con un porcentaje del 17%.



Ilustración 18 Afiliación al Sistema de seguridad Social

Fuente: Autores proyecto, 2018

El 67% de los empleadores indicaron que no tenían vinculada su empleada doméstica al Sistema de Seguridad Social, encontrando una directa relación con la el tipo de jornada laboral (por días) y el tipo de vinculación más frecuente que es verbal, adicionalmente en el ingreso salarial predomina el pago por días; de este ejercicio se identifica que solo el 33% de los empleadores realiza el pago de seguridad social al empleado doméstico.

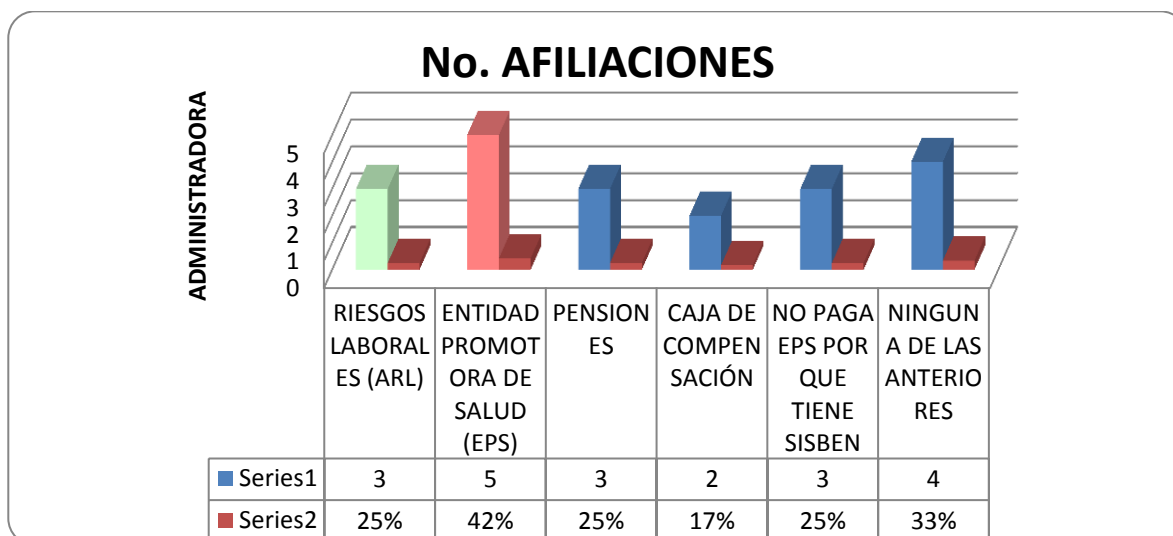


Ilustración 19 Administradoras

Fuente: Autores proyecto, 2018

Las administradoras a las que se encuentran afiliadas las trabajadoras domésticas en un porcentaje de representación del 42% desde la información indagada a los empleadores, son las entidades promotoras de salud –EPS; esto quiere decir que haya un alto porcentaje de afiliación por parte de los empleadores, si no por el contrario, se encuentran vinculadas a este sistema en calidad de beneficiarias, de acuerdo a lo expuesto por los empleadores, seguido de un 33% donde los empleadores informan que no se encuentran afiliadas a ninguna administradora, estando relacionado con el punto anterior donde no hay una afiliación por parte del empleador en un mayor porcentaje. Así mismo las afiliaciones a riesgos laborales y a pensiones cuentan con un porcentaje de afiliación del 25%.

Por otro lado, la atención en salud para las empleadas domésticas entrevistadas llega a un porcentaje del 25% a través del Sistema de Identificación de potenciales beneficiarios de Programas Sociales – SISBÉN, siendo este parte del Sistema de

Seguridad Social en Colombia, que no debería estar supliendo brechas del sector productivo.

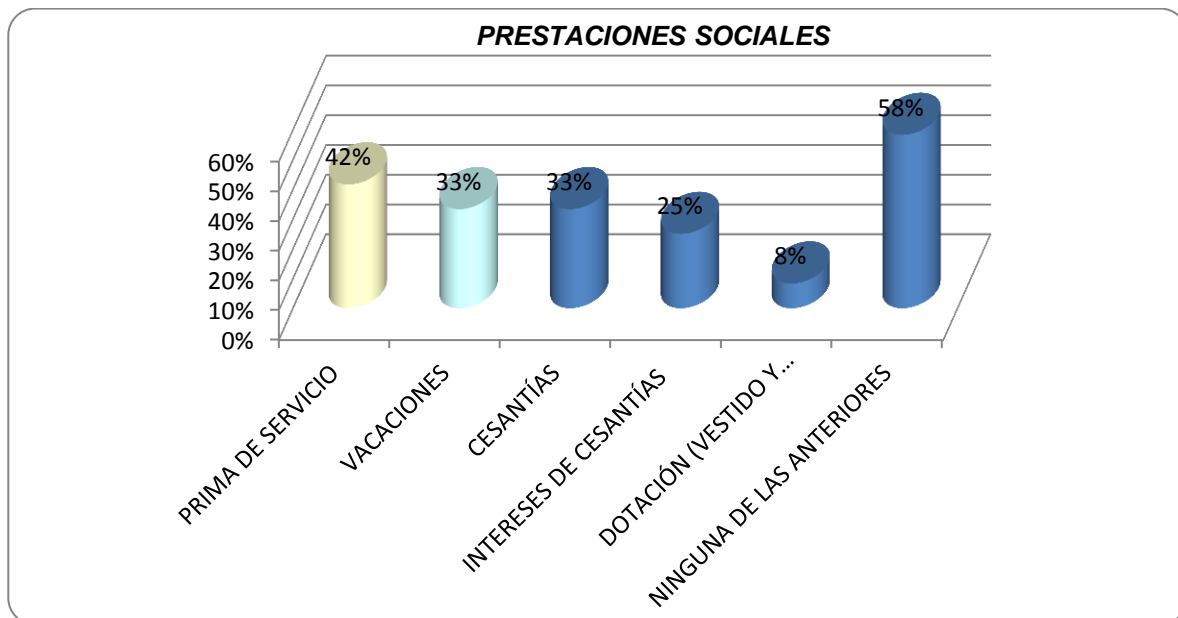


Ilustración 20 Prestaciones Sociales

Fuente: Autores proyecto, 2018

Es predominante la ausencia de pago de las prestaciones sociales con un porcentaje del 58%, de las cuales la prima de servicio es el ítem pago por los empleadores entrevistados en un 42%, seguido de un 33% igual para vacaciones y cesantías. Trayendo a colación las entrevistas realizadas a las empleadas domésticas donde en mayor proporción no hay una entrega de Elementos de Protección Personal (65%), se relaciona con las respuestas de los empleadores, quienes indican que solo el 8% realiza entrega de dotación al personal, siendo esta obligación contenida en la Resolución 2400 de 1979.

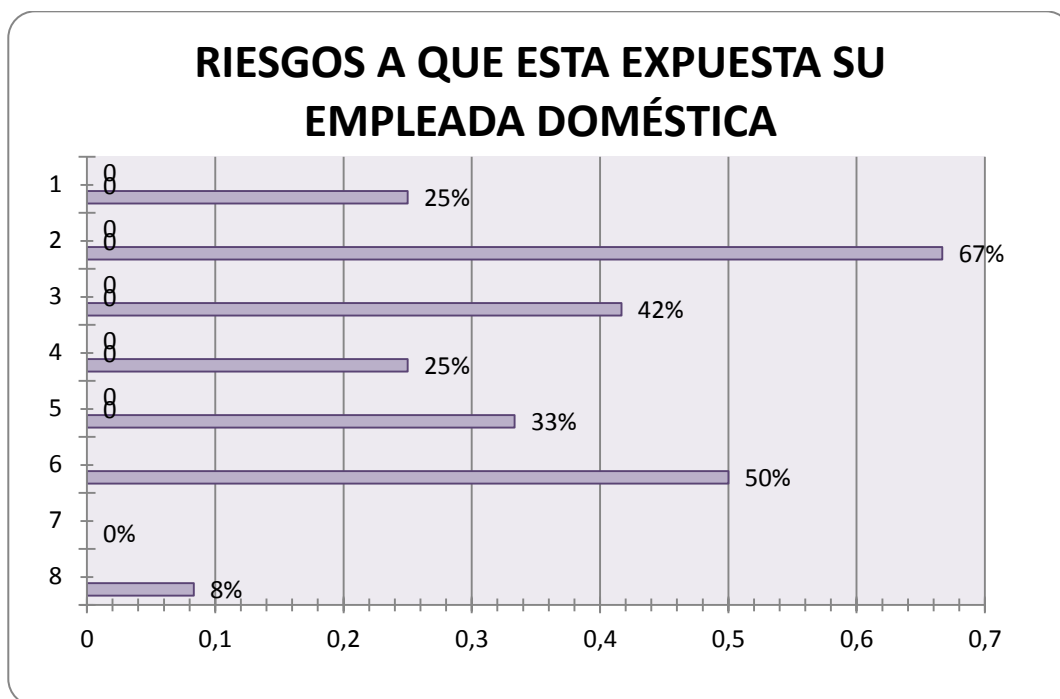


Ilustración 21 Riesgos de exposición de su empleada domestica

Fuente: Autores proyecto, 2018

Los empleadores reconocen que sus empleadas se encuentran expuestas a diferentes riesgos, encontrando en primer lugar con un 67% el riesgo químico, encontrándose en segundo lugar de identificación por parte de las empleadas domésticas, seguido del riesgo músculo –esquelético, donde se refieren a las actividades de carga física, movimientos repetitivos, otro de los riesgos de los cuales son conscientes los empleadores se encuentra en los mecánicos con una representación del 42%, los riesgos públicos con un 33%, debido a que deben realizar un desplazamiento desde y hasta sus viviendas en horas de la madrugada y nocturnas, sabiendo que la mayoría se ubica su residencia en estrato 2.

Matriz de Riesgos

Elaboramos la matriz de peligros para identificar y valorar el riesgo que se encuentran expuestas las trabajadoras de servicios domésticos a riesgos específicos en el ambiente de trabajo los cuales pueden ser físico, biomecánicos, condiciones inseguras, químicos, psicosociales, biológicos y fenómenos naturales los cuales varían según su actividad a desempeñar y pueden estar ligados a la ocurrencia de accidentes laborales o enfermedades profesionales, la elaboración de este documento se realizó por medio de la metodología GTC 45, donde se clasificó la tarea, se identifica y clasificación del peligro, efectos posibles, identificación de control existente, se define el criterio para determinar la aceptabilidad y valoración del riesgo.

Dentro de la matriz elaborada se identifica que la trabajadora de servicios domésticos está expuesta a los siguientes factores de riesgo con mayor frecuencia, condiciones de seguridad, biomecánico, físicos y riesgo público por el desempeño de sus labores, la ARL permite que los trabajadores de servicios domésticos estén afiliados al riesgo I como lo indica el ART. 2º-Tabla de clasificación de actividades económicas. En desarrollo del artículo 28 del Decreto-Ley 1295 de 1994. (ARL SURA, 1995).

En la matriz identificamos que el riesgo I es por el cual se paga la ARL con un valor porcentual de 0.052 %, es muy bajo para los riesgos a los cuales está expuesto según el documento nombrado.

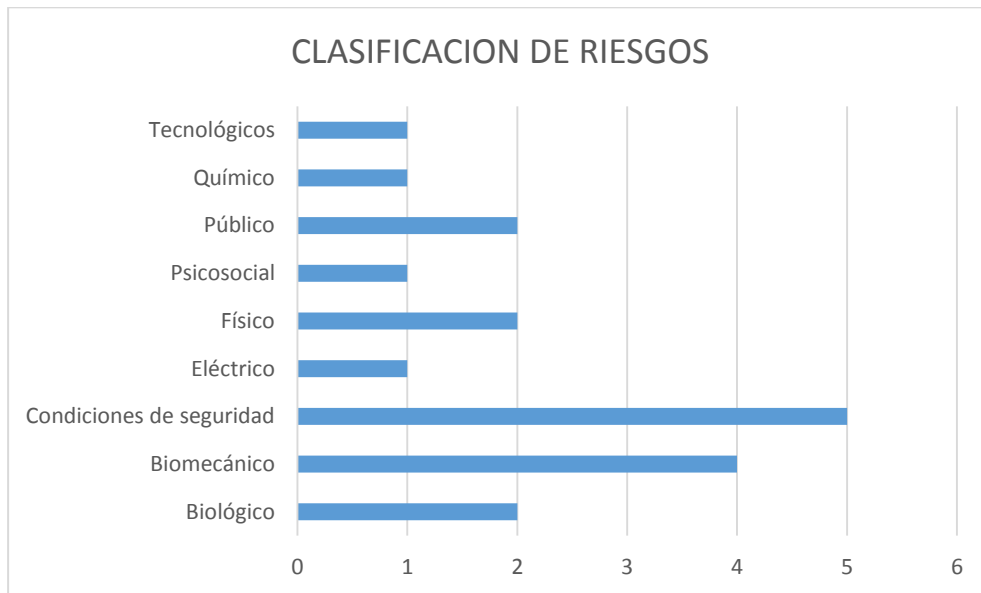


Ilustración 222 Clasificación de riesgos

Fuente: Autores proyecto, 2018

Adicionalmente elaboramos la matriz de los elementos de protección para las trabajadoras de servicios domésticos del conjunto donde identificamos los elementos que den de usar las trabajadoras domésticas en el conjunto, y cuáles son las condiciones en las cuales se requieren el uso correcto de los EPP, de esta forma estamos protegiendo las diferentes partes del cuerpo, para evitar que un trabajador tenga contacto directo con factores de riesgos que puedan ocasionar un accidente o enfermedad.

Conclusiones

En la investigación realizada por los estudiantes de la Especialización en Gerencia de Riesgos Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios –Uniminuto se puede inferir

- Los factores determinantes que influyen en el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo en el servicio doméstico en la población del conjunto residencial ubicado en la localidad de Usaquén son:

Las condiciones laborales de los trabajadores de servicios domésticos, identificando el tipo del tipo de contrato con las cuales se encuentran vinculada laboralmente este análisis es realizado por medio de los datos que nos brinda los cuestionarios y se evidencia la falta de cumplimiento y la informalidad, quebrantando el cumplimiento de la normatividad.

Otro factor es las condiciones de seguridad y salud a las cuales se encuentran expuestas las trabajadoras domésticas, por medio la matriz de riesgos logramos determinar los riesgos más representativos que están expuestas son condiciones de seguridad, biomecánico, público y físico son los más representativos.

- Lo que muestra que para la labor no se requieren estudios y este tipo de población que busca emplearse en la labores domésticas, también predomina el estrato social con nivel II, es de anotar que los empleadores domésticos aun ven la proporción de la alimentación como parte de la remuneración, en este caso en especie. Está directamente relacionado el pago del salario y todas las prestaciones con la jornada larga de 12 horas, si bien no supera la mitad del

día, bien se puede analizar que al empleador realizar los pagos establecidos por la normatividad vigente a su empleado, le proporciona la capacidad de adquirir un servicio que excede la sentencia C-372/98, que exceptúa esta labor con una jornada máxima de 10 horas

- Vemos que la identificación de los factores nos lleva hablar específicamente de cada uno como es la importancia del cumplimiento de la legislación colombiana en el conjunto, es importante que la trabajadora doméstica y la empleadora conozcan cuales sus deberes y derechos, esta serán una herramienta de protección legal para las dos partes interesadas, pero por medio de la matriz lega y el cuestionario identificamos el incumplimiento a las legislaciones por parte de los empleador las cuales son, no afiliar a su empleada doméstica en el conjunto a la seguridad social, el tipo de contrato laboral que maneja es de forma verbal y el no pago de las prestaciones sociales como lo indica la ley 1788 de 2016.

El desconocimiento de las leyes con respecto al tema de responsabilidad frente al sistema de seguridad y salud en el trabajo por las condiciones seguras para el desempeño de sus labores se las trabajadoras contratadas.

Para los empleados es un riesgo legar la falta de una relación directa con los requisitos de ingreso en la encuesta a las empleadoras donde al 30% le solicitan referencias y el 25% referidos lo que conlleva a una informalidad en la contratación de la labor y saber cuál fue el desempeño en su trabajos anteriores, exponiendo su patrimonio a un robo o las persona que se encuentra en las viviendas

- No solo vemos los incumplimientos legales sino también los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores domésticos en el conjunto las cuales fueron identificadas por medio de la matriz de riesgos y los cuestionarios identificamos que los riesgos que pueden causar lesiones o enfermedades laborales son condiciones de seguridad que está identificada en la matriz de peligros y riesgo, en el cuestionario identificamos que los accidentes con mayor frecuencia son cortaduras, heridas y quemaduras los cuales se encuentran en el riesgo nombrado anteriormente, riesgo biomecánico por las posturas a las cuales no tiene ningún tipo de capacitación ya que nos informa que no tiene inducción al ingreso de sus labores, riesgo físicos por las condiciones del ambiente donde desempeñan su labor y riesgo público en ocasiones debe de salir por orden específica del empleador, adicionalmente se evidencia en los cuestionarios que las empleadas domésticas debían de llevar sus elementos de protección ellas mismas, que el empleador no hace entrega formal de EPP desprotegiendo al trabajador y no le brinda condiciones seguras para desarrollar su labor.

Además por medio del cuestionario identificamos que los pagos de seguridad social no los realiza completos, muchas veces nos afiliada a la ARL y solo se les paga salud.

En los cuestionarios identificamos que el tipo de contratos que se maneja para las trabajadoras de servicio domésticos en el conjunto con mayor prevalencia es el contrato verbal con un promedio de 58%, siendo el más común de las trabajadoras, seguido de contratos por obra y labor con un 25% y con una proporción (8%) las vinculaciones por misión e indefinido, este tipo de contratación va de la mano con la

remuneración salarial la cual nos muestra los cuestionarios que las trabajadoras de servicios domésticos les pagan por días.

Bibliografía

- (s.f.).
- (s.f.).
- Decreto 824 de 1988 (19 de 04 de 1988).
- EL TIEMPO*. (27 de 02 de 2003). Obtenido de <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-56425>
- EL TIEMPO*. (11 de 03 de 2003). Obtenido de <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-70570>
- lavega.org*. (2007). Obtenido de <http://lavega.org.ve/personal/docs/presentacioniii.ppt#329,64>
- Métodos estadísticos*. (2007). Ediciones UPC 2da Edición.
- Muestra Estadística*. (12 de 12 de 2007). Obtenido de [www/w/index.php/prezzi](http://www.w/index.php/prezzi).
- prezzi*. (2012). Obtenido de <https://prezi.com/oc2nmzzayisp/ley-1595-de-2012/>
- enciclopedia juridica*. (2014). Recuperado el 24 de 11 de 2018, de www.enciclopediajuridica.com:enciclopedia-juridica.biz14.com
- plan unico de cuentas*. (2016). Recuperado el 24 de 11 de 2018, de www.puc.com:copuc.com.co/p/ser-trabajador-independiente
- mintrabajo*. (2018). Recuperado el 24 de 11 de 2018, de [mintrabajo:www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)
- wikipedia*. (2018). Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Usaqu%C3%A9n>
- American Psychological Association. (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association* (6 ed.). (M. G. Frías, Trad.) México, México: El Manual Moderno.
- Baquero, J. (2001). *Estimación de la discriminación salarial por género para los trabajadores asalariados urbanos de Colombia (1984-1999)*. Bogotá DC: Universidad del Rosario .
- BEATRIZ, R. N. (1991). *La investigación, técnicas de recolección de información primaria y secundaria, análisis de*. Bogotá.
- Convenio 189 sobre trabajadoras y trabajadores domésticos. (06 de 2011). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460
- Corte Constitucional de Colombia . (1998). Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-372-98.htm>
- DANE. (2013). Obtenido de Trabajo doméstico y de cuidado no remunerado: <https://sitios.dane.gov.co/SimuladorTDCNR/>
- DANE. (2017). *La medición de los seguros sociales en Colombia*. Obtenido de <https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/2015-semcn-colombia-dane-jcalonso.pdf>
- DANE. (01 de 10 de 2018). *Estadísticas por tema* . Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/servicios>
- Fernández, P., & Díaz, P. (2002). *Investigación cualitativa y cuantitativa* . Coruña: Unidad de Epidemiología Clínica y Estadística .

- García Pérez, A. (2007). *Estadística aplicada*. Universidad Nacional de Educación a distancia.
- <https://www.gerencie.com/derechos-de-los-trabajadores-del-servicio-domestico.html>. (s.f.).
- <https://www.gerencie.com/derechos-de-los-trabajadores-del-servicio-domestico.html>. (s.f.).
- <https://www.larepublica.co/analisis/sergio-clavijo-500041/inmigracion-venezolana-y-sus-impactos-socioeconomicos-2708594>. (s.f.).
- Laborales, G. y. (s.f.). Obtenido de Derechos de los trabajadores del servicio doméstico: (<https://www.gerencie.com/derechos-de-los-trabajadores-del-servicio-domestico.html>)
- León, M. (1987). *Lucha de la seguridad social de la trabajadora doméstica*. Santiago: ISIS Internacional .
- León, M. (1988). *El servicio doméstico también es Colombia*.
- Ley 1788. (07 de 07 de 2016). Ley de prima para las trabajadoras domésticas en Colombia. Bogotá DC.
- Ministerio de Trabajo . (10 de 01 de 2018). *Derechos y deberes de los trabajadores domésticos* . Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/trabajadores-domesticos>
- Morales, M. O. (2001). Actitud y motivación hacia el trabajo según género. *Boletín económico ICE* .
- Mosquera, M. E. (2013). Diagnóstico de las condiciones de trabajo decente de las trabajadoras domésticas en Medellín . *Corporación Carabantú*.
- Olabuenaga, J. I. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao : Deusto.
- Portafolio. (13 de mayo de 2013). *Trabajadores del sector doméstico en Colombia*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/colombia-hay-750-000-trabajadores-sector-domestico-80708>
- República, L. (2018). Inmigración venezolana y sus impactos socioeconómicos. Seguridad Social para todos. (2016). *Semana de la Seguridad Social*.
- Tavera, E. P. (1984). Defensa de la mujer trabajadora.
- TIEMPO, R. E. (14 de 04 de 1997). SERVICIO DOMÉSTICO DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. *periodico el tiempo*.
- UGPP. (07 de 2017). *Boletín de parafiscales* . Obtenido de <https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/2015-semcn-colombia-dane-jcalonso.pdf>
- Vallejo, N. (1990). *Situación sociojurídica del servicio doméstico en Colombia*. Bogotá DC: Universidad de los Andes, Colombia .

GLOSARIO

Accidente de Trabajo: Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También, es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Accidente Laboral: Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También, es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Acto o Comportamiento inseguro: Se refieren a todas las acciones y decisiones humanas, que pueden causar una situación insegura o incidente, con consecuencias para el trabajador, la producción, el medio ambiente y otras personas. También el comportamiento inseguro incluye la falta de acciones para informar o corregir condiciones inseguras.

Centro de trabajo: Lugar en el que laboran los trabajadores de una empresa; también se denomina como Sucursal.

Afiliación: Se conoce como afiliación a aquel procedimiento a través del cual una persona ingresa a una corporación, una institución, un partido político, una obra social, un sindicato, entre otros, como parte integrante de la misma, generándose además una constancia de la mencionada pertenencia.

ARL: Aseguradora de riesgos laborales, Son las entidades encargadas de la afiliación y administración del **Sistema General de Riesgos Laborales**.

Cajas de Compensación: Familiar, en Colombia, son entidades privadas, sin ánimo de lucro, de redistribución económica y naturaleza solidaria.

Cobertura: Período durante el cual, una persona o una empresa está activa en el Sistema y tiene derecho a recibir los servicios que presta ARL, ya sea directamente o a través de terceros.

Concepto y clasificación de lesión: La Organización Mundial de la Salud, define la lesión como "Toda alteración del equilibrio biopsicosocial" y la definición clínica de lesión es: "La alteración funcional orgánica o psíquica consecutiva a factores internos o externos". Desde el punto de vista jurídico encontramos que el artículo 288 del Código Penal vigente para el Distrito Federal, hace mención del concepto de lesión y a la letra dice: "Bajo el nombre de lesión se comprende no solamente las heridas, escoriaciones, contusiones, fracturas, dislocaciones, quemaduras, sino toda alteración de la salud y cualquier otro daño

que deje huella material en el cuerpo humano, si estos efectos son producidos por causa externa".

Condición insegura: Es todo elemento de los equipos, la materia prima, las herramientas, las máquinas, las instalaciones o el medio ambiente que se convierte en un peligro para las personas, los bienes, la operación y el medio ambiente y que bajo determinadas condiciones puede generar un incidente.

Diagnóstico: Calificación de una enfermedad de acuerdo con los síntomas que presenta el paciente.

EPS: Entidad promotora de salud, son las encargadas de hacer la afiliación, el registro de los afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud y el recaudo de los aportes que trabajadores y empleadores deben hacer por ley para acceder al servicio..

Emergencia: Situación que implica un estado de perturbación parcial o total ocasionado por la ocurrencia de un evento no deseado.

Enfermedad Laboral: Es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, en el medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que ha sido determinada como tal por el Gobierno Nacional.

Factor de riesgo: Se entiende bajo esta denominación, la existencia de elementos, fenómenos, condiciones, circunstancias y acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños y cuya

probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo.

Grado de Riesgo (o peligrosidad): Es un dato cuantitativo obtenido para cada factor de riesgo detectado, que permite determinar y comparar la potencialidad de daño de un factor de riesgo frente a los demás.

Incidente de Trabajo: Son los eventos anormales que se presentan en una actividad laboral y que conllevan un riesgo potencial de lesiones o daños materiales. Cuando este tipo de incidente tiene un alto potencial de lesiones es necesario investigar las condiciones peligrosas o intervenir los comportamientos.

Mapa de riesgos: Consiste en la descripción gráfica y en la planta de la presencia de los factores de riesgo en las instalaciones de una empresa, mediante una simbología previamente definida.

Panorama de Factores de Riesgo: Es una estrategia metodológica que permite recopilar y analizar en forma sistemática y organizada los datos relacionados con la identificación, localización, valoración y priorización de los factores de riesgo existentes en un contexto laboral, con el fin de planificar las medidas de prevención y control más convenientes y adecuados.

Porcentaje de cotización: Tarifa correspondiente a la clasificación de riesgo de la actividad económica que desempeña la empresa. Este porcentaje se utiliza para el cálculo de los aportes mensuales que debe efectuar la empresa.

Riesgo: La probabilidad de que un evento ocurrirá. Abarca una variedad de medidas de probabilidad de un resultado generalmente no favorable

(MeSH/NLM). Número esperado de pérdidas humanas, personas heridas, propiedad dañada e interrupción de actividades económicas debido a fenómenos naturales particulares y por consiguiente, el producto de riesgos específicos y elementos de riesgo.

Seguridad social :es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.

Sindicato: Asociación de trabajadores cuyo objetivo es la defensa de los intereses profesionales, económicos y laborales de los asociados.

SISBEN: Sistema de Selección de Beneficiarios Para Programas Sociales, es una herramienta que se compone de reglas, normas y procedimientos con los cuales se busca obtener información socioeconómica que sea confiable y esté actualizada sobre grupos específicos en los diferentes distritos, municipios y departamentos del país. Y el objetivo de la información que arroja el SISBEN es focalizar el gasto público, logrando con esto garantizar que el gasto social sea asignado a los grupos de población más pobres y vulnerables.

Trabajador: Se denomina trabajador (o su variante en femenino, trabajadora) a la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución

Tiempo de exposición: Cuantifica el tiempo real o promedio durante el cual la población está en contacto con el factor de riesgo.

Vulnerabilidad: Susceptibilidad de daño, que depende de la forma como se esté preparado.

a. Apéndice

Instrumentos de investigación

- Entrevista aplicadas a las empleadas de servicio doméstico.

Nombre: _____ Edad: _____ Estrato Social:

Antigüedad en el Cargo: _____ Hijos: SI ___ NO ___ Estado Civil

1. Nivel Educativo

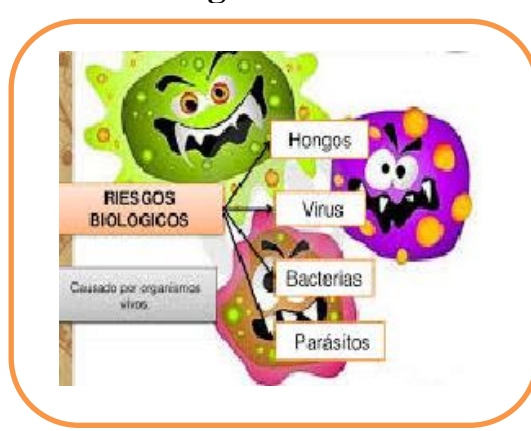
a.) Ninguno (1-5)	b.) Preescolar	c.)Básica Primaria
d.) Básica secundaria (6-9)	e.) Media (10-11)	f.)Técnico o tecnológico
g.)Universitario		
2. ¿Qué requisitos le solicitó empleador para ingresar a laborar?
 - a. Hoja de Vida y referencias laborales
 - b. Hoja de vida, referencias laborales y Seguridad Social
 - c. Referidos
 - d. Ninguna de las anteriores
3. ¿Cuáles fueron las condiciones pactada para la remuneración de la labor?
 - a. Remuneración Fija (valor día/mes)
 - b. Remuneración + Subsidio de transporte
 - c. Remuneración + alimentación
 - d. Remuneración + Prima
 - e. Remuneración + Subsidio de trasporte + Seguridad Social + prestaciones sociales
4. Si su respuesta anterior fue la letra (a) a la (d), ¿por qué motivo no se incluye el pago de seguridad social?

5. ¿Qué horario maneja en su lugar de trabajo y qué días?

 - a) 2 a 4 horas

12. Descuerdo a la pregunta anterior, describa cómo sucedió y cuales fueron consecuencias.

13. ¿Cuáles son los principales peligros que identifica en la realización de sus labores?



- Entrevista aplicadas a los empleadores de servicio doméstico.

Nombre: _____ Ocupación _____

1. ¿Conque frecuencia contrata servicio doméstico?

- Una Vez a la semana
- Dos veces por semana
- Tres veces a la semanal
- Dos al mes
- Todos los días del mes
- Otras (Interna)

Si contesta otras Cuales-----

2. ¿Cuántas horas labora su trabajadora al día?

- 2 a 4 horas
- 8 horas y una hora de almuerzo
- 12 horas y una hora de almuerzo
- Más de 12 horas

3. ¿De qué forma vincula a la trabajadora de servicio doméstico?

- Verbal
- Fijo
- Indefinido
- En misión (temporales)
- Obra y labor
- Contrato de servicios

4. Tipo de remuneración

- Dinero
- Especie
- Dinero y especio
- Otros (Explique)-----

5. Rango salarial

- Diario ente \$25.000 y \$ 40.000
- Diario ente \$41.000 y \$ 60.000
- Salario Mínimo
- Entre \$800.000 y 1.000.000 Mensual
- Entre \$1.000.000 y 1.200.000 Mensual

- g) Riesgo psicosociales (Altos ritmos de trabajo, supervisión estricta, conflictos interpersonales)
- h) Riesgo ambiental (Acumulación de basuras, disposición de aguas contaminadas y emisiones ambientales)

b. Anexos

- Anexo 1: Matriz de requisitos legales del servicio doméstico, (3 hojas)
- Anexo 2: Matriz de identificación de peligros- evaluación de riesgos , (3 hojas)
- Anexo 3: Matriz de Elementos de Protección Personal , (1 hoja)
- Anexo 4: Resultados y graficas de las entrevistas aplicadas a los empleadores de servicio doméstico (2 hojas)
- Anexo 5: Resultados y graficas de las entrevistas aplicadas a los empleadores de servicio doméstico, graficas (2 hojas)
- Anexo 6: Entrevistas aplicadas a los empleadores de servicio doméstico (24 folios)
- Anexo 7: Entrevistas aplicadas a las empleadas de servicio doméstico (40 folios)
- Anexo 8: Prueba piloto de las entrevistas a los empleadores y empleados de servicio doméstico (16 folios).
- Anexo 9: Video de las actividades de limpieza de una cocina, realizado por una de las empleadas domésticas entrevistadas (1 minuto, 29 segundos).
- Anexo 10: Video de las actividades de limpieza de un inodoro, realizado por una de las empleadas domésticas entrevistadas (2 minutos, 21 segundos).
- Anexo 11: Video de las actividades de limpieza de una ducha, realizado por una de las empleadas domésticas entrevistadas (55 segundos). .
- Anexo 12: Autorización de la empleada doméstica que participa en los videos (1 folio).