

Estrategias de asociatividad para la defensa de los derechos de las mujeres migrantes. Estudio comparado España-Colombia*

Associativity Strategies for the Defense of the Rights of Migrant Women. Comparative Study Spain-Colombia

Aldair José Bueno Atencio**

Cómo citar este artículo: Bueno Atencio, A. J. (2018). Estrategias de asociatividad para la defensa de los derechos de las mujeres migrantes. Estudio comparado España- Colombia. *Revista Verba Iuris*, 14 (42). pp. 47-62.

Resumen

Los movimientos migratorios entre Colombia y España han tenido sus orígenes desde los años 80, ello en ocasión, a la satisfacción de necesidades económicas, sociales, familiares e incluso huyendo del conflicto armado de nuestro territorio; los movimientos masivos de migrantes colombianos a territorio español, ha generado que conglomerados se unifiquen en procura, defensa y exigencia de derechos que han adquirido por su condición de ser humano en España, esta lucha en especial, la viven las trabajadoras del hogar, quienes a través de sus esfuerzos, han logrado sindicalizarse y obtener avances importantes en el reconocimiento del trabajo doméstico como un trabajo digno y que debe ser tratado igual que cualquier otro trabajo. Estos conglomerados han desarrollado estrategias que le han permitido alzar la voz ante el gobierno español y lograr el reconocimiento social, gubernamental y legal de sus derechos.

Palabras clave: Migrantes, Trabajadoras del Hogar, Derechos Laborales, Protección de derechos.

Fecha de Recepción: 5 de mayo de 2019 • Fecha de Aprobación: 30 de mayo de 2019

* El presente trabajo es un artículo de investigación científica derivado del proyecto “Estrategias de asociatividad para la defensa de los derechos de las mujeres migrantes. Estudio comparado España-Colombia”, con condigo INV2017, avalado y financiado por la Universidad Cooperativa de Colombia. Aldair.bueno@campusucc.edu.co Celular: 573016832272

** Profesor Investigador de la Facultad de Derecho de la Universidad Cooperativa de Colombia Campus Santa Marta. Especialista en Derecho Penal de la Universidad Sergio Arboleda. Especialista en Crimen organizado, corrupción y terrorismo de la universidad de Salamanca en España. Adscrito al Grupo de Investigación: UCCIDERGRUP, categoría C en Colciencias.

Reception Date: May 5, 2019 • Approval Date: May 30, 2019

* Research Professor of the Law School of Universidad Cooperativa de Colombia, Santa Marta Campus. Criminal Law Specialist of Universidad Sergio Arboleda. Specialist in Organized Crime, Corruption and Terrorism of University of Salamanca in Spain. Assigned to the Research Group: UCCIDERGRUP, category C in Colciencias.

** This work is a scientific research article derived from the project “Associativity strategies for the defense of the rights of migrant women. Comparative study spain-colombia”, with code INV2017 conditional, endorsed and financed by Universidad Cooperativa de Colombia. Electronic mail: Aldair.bueno@campusucc.edu.co Mobile Phone: 573016832272

Abstract

The migratory movements between Colombia and Spain have had their origins since the 80s, on occasion to the satisfaction of economic, social, family needs and even fleeing from the armed conflict of our territory. The massive movements of Colombian migrants to Spanish territory, has generated conglomerates to unify in search, defense and demand of rights that they have acquired due to their condition of human beings in Spain, this struggle in particular, is lived by domestic women workers, who through their efforts, they have managed to unionize and obtain important advances in the recognition of domestic work as a dignity and decent job that should be treated just like any other job. These conglomerates have developed strategies that have allowed them to raise their voice before the Spanish Government and achieve social, governmental and legal recognition of their rights.

Keywords: Migrants, Domestic Workers, Labor Rights, Protection of Rights

Introducción

Las relaciones migratorias entre Colombia y España han estado marcadas desde hace décadas, especialmente en a finales del Siglo XX, un prolongado conflicto armado interno, la insatisfacción interna de necesidades básicas por parte del Gobierno colombiano, los desplazamientos forzados, la delincuencia común, han sido alguno de los factores que llevaron a parte de la población colombiana a desplazarse al territorio Español, la eliminación del visado, la gran oferta laboral, la estabilidad económica del Estado y la necesidad de una capacidad de mano de obra, son algunos de los factores que hicieron a España un destino premium para lograr satisfacer esas necesidades quebrantadas en el territorio Colombiano.

El trabajo doméstico, fue y es, una de las labores más empleadas y que generalmente exigía la participación de mujeres para sus desarrollo, la asistencia a familiares del núcleo del hogar, el aseo de las dependencias domésticas, entre otras, son las actividades que se desempeñan por estas mujeres; pero el maltrato por parte de los empleadores, las amenazas de deportación, el irregular pago de los honorarios pactados, e incluso el no pago de los mismos, generó todo un movimiento de inseguridad en la prestación de dicho servicio.

El apoyo mutuo la protección mancomunada de sus derechos y la búsqueda de soluciones

rápidas, concisas y duraderas, fueron el pilar que ayudó a crear todo un grupo de mujeres migrantes trabajadoras del hogar y se adhirieron al sindicato de trabajadores, dándoles un estatus de sindicalistas y de reconocimiento de personería jurídica, situación que les permite actuar, como sujetos de derechos y obligaciones unificado y no individual, ante el gobierno español. (Ballesteros, 2015)

Dicha unión trajo consigo estrategias importantes y aplicables, no solo en el territorio español, sino como un referente para ser aplicable en otros territorios como el nuestro; crear un boletín de defunción en el cual se establecen sus derechos, historias que las impulsan a continuar con el ejercicio de protección mutua; crear emprendimientos entre otras actividades que realizan dentro del sindicato de trabajadoras domésticas, son estrategias propias de repetir.

Colombia es un Estado, legalmente, protectorista y reconocedor de derechos de los trabajadores y trabajadoras domésticos y lo que buscamos, no es más, que un comparativo legal y practico de la extracción de las estrategias de asociatividad de las mujeres trabajadoras del hogar y su aplicabilidad en nuestro territorio Nacional, atendiendo a que, en Colombia esta ratificado el Convenio 189 de la OIT, mientras que el gobierno Español cuenta con una normatividad interna que consideran solida y desconocen la ratificación de dicho convenio.

Planteamiento del problema

El sector del trabajo doméstico en España aún pertenece a la economía sumergida, evidente en la no aprobación por este país del Convenio C-189 de la OIT para la dignidad del trabajo del servicio doméstico. La población colombiana que reside en España ha alcanzado cerca de 300.000 personas de manera regular (INE, 2018), las cuales se han desempeñado en labores en el sector servicios y en la economía sumergida tales como la construcción, el servicio doméstico y el cuidado de niños, ancianos y enfermos, a falta de escasas de oferta laboral calificada y la alta demanda de población migrante para realizar estas actividades. Paralelo a esto la dificultad de profesionales colombianos de validar los estudios en este país. Como migrantes las mujeres se encuentran expuestas a una triple vulneración: por ser mujeres, ser migrantes y ser trabajadoras domésticas. Una de las características notorias de esta condición regular o irregular, es que trabajan para enviar remesas para el sostenimiento de sus familias en Colombia lo que hace depender mucho de este empleo además de ser un beneficio el cambio de moneda, que supone mayor ganancia. A pesar de las ventajas económicas, las mujeres que trabajan de interno en servicios de cuidado tienden a asociarse menos y se integran poco a la sociedad española. Por esto, sindicatos, ONGs, instituciones religiosas, en el afán de promover la integración y espacios interculturales desarrollan estrategias promovidas por ellos mismos o por las mismas instituciones. Ejemplo de ello, el Sindicato de Comisiones Obreras de País Valencia, ha apoyado la creación y difusión del Boletín de trabajadoras de hogar desde sus inicios. Es por ello que, una de las necesidades más latentes de estas mujeres es su poca información sobre aspectos de regularidad migratoria o derechos laborales en países de destino; también, la falta de agrupación o asociatividad los cuáles recrean escenarios donde el empleador puede fácilmente abusar física, psicológica o laboralmente de ellas para su beneficio y retener la documentación para un eventual regreso al país.

El boletín se denomina “Trabajadoras de Hogar” y tiene su primera edición dentro del 2011 y se encuentra actualmente en la edición N° 14, consta de 4 páginas divididas así: una editorial escrita entre el sindicato obrero y la editora, mujer migrante; las 3 restantes partes son escritas con las historias de vulneración y defensa de los derechos que las mujeres colombianas, peruanas y ecuatorianas relatan con sus palabras de otras trabajadoras domésticas; igualmente el boletín contiene información actualizada de la tabla salarial española, las reformas a la jurisprudencia de ese país, logros alcanzados en el sector y otras notas relacionadas con la legalidad del trabajo. Dado que el boletín cumple una función de promoción, se difunden eventos y actividades que la Comunidad Valenciana o el sindicato ofrecen –y al que las mujeres– del proyecto y otras del sector– pueden asistir gratuitamente. El boletín es cuatrimestral y se difunde de manera impresa y digital. El proyecto se ejecutó en el 2011³ en las salas de las Comisiones Obreras en Valencia España, se planearon reuniones, grupos focales y se realizaron entrevistas, y de manera participativa se llegó a la conclusión, dentro de muchas otras actividades, que debía de ser reformulado el boletín jurídico ofrecido a las mujeres por el mismo sindicato, en las asesorías jurídicas, que este no se entendía por su lenguaje técnico. A partir de allí se planean actividades de cómo será el contenido, apoyo institucional y formas de difusión. El sindicato CCOO ofrece realizar la diagramación e impresión del mismo, cada 4 meses; las mujeres asumen la responsabilidad de conseguir historias y redactar artículos informativos y de motivación; también de difundirlo en lugares claves donde las trabajadoras domésticas pudieran accederlo. Desde el 2011 que se empezó con la primera edición se realizan avances del impacto que ha tenido este proyecto en las mujeres que lo promovieron y a otras que lo reciben, también el apoyo institucional que ha recibido.

Dada la permanencia en el tiempo y la apropiación por parte de las mujeres de esta estrategia, se plantea el interés de conocer específicamente qué

ha significado para ellas y sus familias la participación en el mismo, y cómo también podría servir en el contexto colombiano, dada la poca educación asociativa o el apoyo estatal para tales agrupaciones sobre todo el sector doméstico, a pesar que Colombia tienen vigente el C-189 de la OIT, donde se acoge a los mecanismos de protección de derechos como trabajadoras a nivel internacional.

Aunque esta estrategia se ha desarrollado normalmente en Valencia, no ha sido analizada en su impacto por algún teórico, y solo es conocida en esa ciudad. Es importante hacer un análisis de esta estrategia que sirva de modelo para mujeres en el sector del trabajo doméstico, bien en otros países o que desempeñan esta labor en Colombia sin ningún factor protector como lo vendría a hacer la asociatividad y la difusión de derechos o alcances jurisprudenciales que dignifiquen su trabajo y lo saquen de la subordinación alcanzando la igualdad, no discriminación y equidad.

Hipótesis del trabajo

Colombia y España guardan una intrínseca relación, hecho que ha visibilizado a España como un destino de migración para los colombianos, sobre todo para aquellos que buscan ejercer un trabajo doméstico; pero el abuso por parte del empleador ha hecho un llamado al trabajador doméstico, especialmente a la mujer para que se conglomere en procura de la protección de sus derechos. Esta situación es motivo de replica en el territorio colombiano, en el cual hay una amplia protección legal de quienes ejercen el trabajo doméstico, pero en el cual se omiten muchas de dichas disposiciones legales por parte del empleador y el miedo, desconocimiento y las situaciones de vulnerabilidad, hacen que el trabajador no pueda usar los mecanismos con los que cuenta.

Metodología

La investigación es de carácter cualitativo; el análisis teórico será de carácter descriptivo - analí-

tico en el derecho comparado de la participación sindical de las trabajadoras domésticas en España y aplicables a Colombia, la ley, la jurisprudencia, la doctrina y el Boletín de las Trabajadoras del Domésticas serán analizados, descriptivamente, para entender la lucha de la dignificación y reconocimiento del trabajo doméstico con los Derechos Humanos de la mujeres migrantes; y como esos derechos se han vuelto estrategias sostenibles dignas de aplicar en el territorio colombiano.

Resultados

1. Aproximación al concepto de ser migrante

Desde los inicios de la humanidad los movimiento de las personas han sido particularmente inherentes a la sociedad, los traslados o los desplazamientos de un lugar han otro han marcado un punto estratégico en los conglomerados humanos, y ello porque la búsqueda del saneamiento y la satisfacción de las necesidades básicas como la alimentación, la protección individual y grupal, el fortalecimiento y acrecentamiento del grupo fueron factores determinantes en las decisiones de traslado y movilidad; en la actualidad los desplazamientos masivos de personas o grupos de personas hacia otros territorios convergen con los del pasado en la búsqueda de la satisfacción de las necesidades básicas. (Forero, 2014)

La migración se tiende a dividirse en dos tipos, aquellos que son inmigrantes y aquellos que son emigrantes, los primeros son nacionales o extranjeros que ingresan al territorio de una Nación en específico, o se desplazan y asientan en una zona diferente dentro del mismo territorio, para esta personas deben cumplir una serie de requisitos exigidos por la entidad migratoria encargada para que puedan ser sujetos de deberes y derechos. (Migración Colombia, 2018)

Por otra parte, quien emigra es una persona que sale de habitad particular, para asentarse en un territorio diferente, o quien abandona su país

para establecerse en uno diferente (RAE, 2018); en tal sentido debemos entender –desde un territorio en específico– que el emigrante es el Nacional que sale de su territorio hacia el extranjero; mientras que el inmigrante, es el extranjero que ingresa a mi territorio, en general, los dos tiene la condición de migrante.

A la luz de lo anterior, no solo hay una división categórica del concepto de migrante, sino que también hay una condición –avalada por las normas e instituciones en materia de migración de cada país– para aquellas personas que ya hayan realizado el proceso de migración, en tal sentido nos referimos al estatus de migrante regula, y quien carece de tales requisitos será considerado como un persona irregular; así por ejemplo en España o para el ingreso y permanencia a territorio español, se deben cumplir una serie de requisitos, para aquellos considerados extranjero¹, dispuestos en por la Jefatura de estado a través del artículo 25 de la (Ley Orgánica 4/2000) que dispone lo siguiente:

1. El extranjero que pretenda entrar en España deberá hacerlo por los puestos habilitados al efecto, hallarse provisto del pasaporte o documento de viaje que acredite su identidad, que se considere válido para tal fin en virtud de convenios internacionales suscritos por España y no estar sujeto a prohibiciones expresas. Asimismo, deberá presentar los documentos que se determinen reglamentariamente que justifiquen el objeto y condiciones de estancia, y acreditar medios de vida suficientes para el tiempo que pretenda permanecer en España, o estar en condiciones de obtener legalmente dichos medios.
2. Salvo en los casos en que se establezca lo contrario en los convenios internacionales suscritos por España o en la normativa de la Unión Europea, será preciso, además, un visado. No será exigible el visado cuando el extranjero

se encuentre provisto de la tarjeta de identidad de extranjero o, excepcionalmente, de una autorización de regreso.

3. Lo dispuesto en los párrafos anteriores no será de aplicación a los extranjeros que soliciten acogerse al derecho de asilo en el momento de su entrada en España, cuya concesión se regirá por lo dispuesto en su normativa específica.
4. Se podrá autorizar la entrada en España de los extranjeros que no reúnan los requisitos establecidos en los párrafos anteriores cuando existan razones excepcionales de índole humanitaria, interés público o cumplimiento de compromisos adquiridos por España. En estos casos, se procederá a hacer entrega al extranjero de la documentación que se establezca reglamentariamente.
5. La entrada en territorio nacional de los extranjeros a los que no les sea de aplicación el régimen comunitario, podrá ser registrada por las autoridades españolas a los efectos de control de su período de permanencia legal en España, de conformidad con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

En el mismo sentido, hay condiciones específicas de ingreso a territorio español, a aquellas personas que pertenezcan a la Unión Europea, a través del reglamento (EU) 2016/399, se establece un código de normas para aquellas personas que crucen las fronteras; este reglamento se aplica a aquellas personas cuya estancia no exceda de 90 días y a través del cual se dictan disposiciones de libre desarrollo del comercio y la importante ayuda y colaboración de los estados en evitar trabas para el intercambio de bienes y servicio, como el tránsito de personas. (Parlamento Europeo y del Consejo, 2016)

En síntesis el Gobierno español, exige a los extranjeros tener en regla sus documentos de movilidad –pasaporte o visa– presupuestos subjetivos y de tiempo –motivo de la estancia y duración de la misma– y un factor económico que soporte y acredite el motivo de la instancia

¹ Entiéndase para tales efectos lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley orgánica 4/2000, de la legislación consolidada, BOE

en el país, con algunas excepciones propias del poder dispositivo y soberanía de cada Estado en concreto; estos mismos aspectos lo podemos ver reflejados en los requisitos exigidos por nuestro Estado colombiano en cuanto a los tramites de ingreso y permanencia de los extranjeros en suelo Nacional, excluyendo aquellos –que específicamente– están consignados para los tratados, convenios y pactos internacionales que suscriba cada Estado. (Barragán, 2016)

En conclusión, ser migrante es una condición humana, que adolece a distintas circunstancias económicas, sociales, culturales e incluso de conflictos armados (Javier Iván Soledad Suescún, 2008), y que dependerá de la legislación de cada Estado darles un estatus de regular o irregular, atendiendo a los regímenes, directivas o normatividad para cada uno de los casos en concreto.

2. Análisis de los movimientos migrantes entre los territorios de Colombia y España

A la luz de lo anterior, es importante hacer un recorrido por los movimientos migratorios que se han dado en la sociedad colombiana, cuales han sido los focos o destinos más importantes y cuales han sido las causas de los mismos. De igual manera, es imprescindible establecer una ruta del flujo de personas que han tenido que migrar desde nuestro país para buscar el saneamiento de sus necesidades, y para ello estudiaremos los principales motivos de las salidas de nuestro país a territorio español, así, se tendrán en cuenta y se analizarán circunstancias como residencia, trabajo y los estudios. para este trabajo nos interesa espacialmente el trabajo², pues es el pilar estructural de la del movimiento sindical liderado por las trabajadoras domésticas.

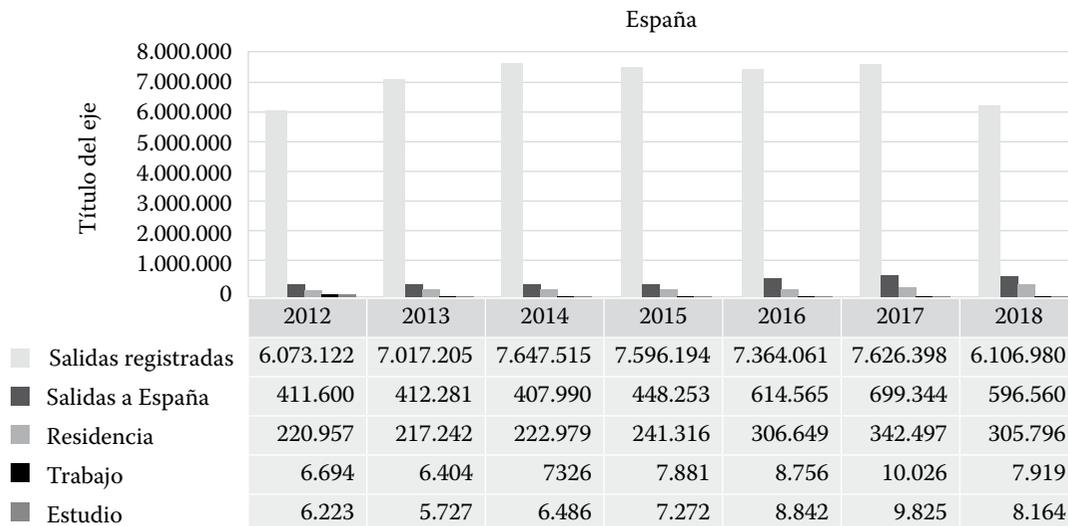
² Estos criterios son relacionados desde las tablas de salidas, tabuladas y discriminadas y proporcionadas al público desde la página web oficial de Migración Colombia <https://public.tableau.com/profile/migraci.n.colombia#!/>

Colombia históricamente ha reconocido tres momentos cumbre o esenciales de movimientos masivos de personas hacia tres focos territoriales en específicos, Estados Unidos, Venezuela y España. El territorio norteamericano fue tomado como destino principal para los colombianos desde la década de los 60' en búsqueda de nuevas oportunidades, pero con la particularidad de aquellos que salían, eran personas con medio económicos suficientes y con un nivel avanzado a la hora de hablar en inglés; en segundo lugar está la República hermana de Venezuela, la cual en la década de los 80' fue el foco central de movimientos poblacionales, dada la cercanía fronteriza y el auge del petróleo y sus masivas exportaciones; y por ultimo España, en los años 90', el cual ha sido un destino predilecto por los colombianos, por su necesidad de mano de obra, la relación histórica y el fácil manejo y entendimiento del lenguaje en Europa. (Cancillería de Colombia, 2018)

Así mismo bajo el gran censo general que se hizo por parte del DANE en 2005 se calculó que había aproximadamente más de tres millones (3.000.000) de colombianos radicados en el extranjero, que los principales destinos de asentamiento eran Estados Unidos, España, Venezuela; Canadá, entre otros. Dicho censo arrojó como resultado que casi un cuarto de la población colombiana asentada en el extranjero se situaba en España, es decir una aproximado de ochocientas mil personas. (DANE, 2018)

Desde la época de la migración española y la introducción de negros al territorio, entre los siglos XVI y XVIII, no se había presentado un movimiento humano tan masivo entre los dos territorios, pero circunstancias como el conflicto interno colombiano, la conformación de los carteles de la droga y el aumento delincuencia de nuestras ciudades, las pocas probabilidades de obtener un trabajo estable, junto con la poca educación y otros factores social económicos, dieron lugar a que a finales del Siglo XX e inicios del Siglo XXI, España se viera como uno de los

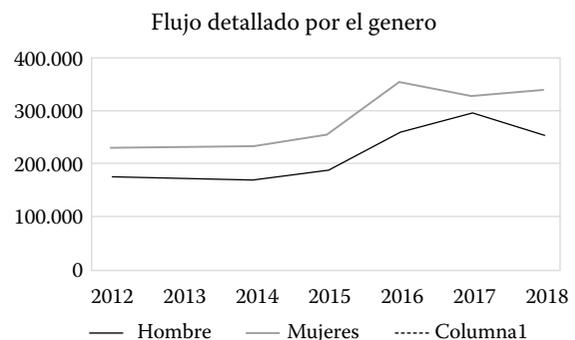
“Tabulación de estadísticas entre el año 2012 y 2018 suministradas por Migración Colombia”³



destinos más atractivos para lograr solventar la falta de oportunidades y satisfacciones de necesidades por parte de los colombianos que emigrantes. (Pinzón, 2018)

Podemos observar que el crecimiento o las salidas de colombianos, de forma regular al exterior, está creciendo de manera exponencial, tanto que desde el año 2013 se estableció un tope de flujo de siete millones de salidas, las cuales en 2017 llegaron a casi ocho millones y que mantienen una constante a 2018 –teniendo en cuenta que aún falta el último trimestre del año en curso– las salidas al territorio español tuvieron un crecimiento impresionante desde el año 2016, superando en casi doscientos mil, al periodo comprendido entre el año 2012 a 2015. Lo anterior nos da una visión del interés y la capacidad económica progresivos en los colombianos, primero, en poder salir del país, y segundo, que España sea uno de los estados predilectos como

“Tabulación de estadísticas entre el año 2012 y 2018 suministradas por migración Colombia”²



destino por los colombianos, para sanear sus diferentes motivos de viajes.

A la luz de lo anterior, es igualmente importante determinar, según el género, el flujo humano que ha ingresado al Estado Español y el rango de edades, esto para tener una apro-

³ Datos obtenidos de las estadísticas con uso de pasaporte, suministradas desde la página oficial de Migración Colombia <https://public.tableau.com/profile/migraci.n.colombia#!/> y consultada el 12 de noviembre de 2018

⁴ Datos obtenidos de las estadísticas con uso de pasaporte y delimitado al flujo de hombres y mujeres, suministradas desde la página oficial de Migración Colombia <https://public.tableau.com/profile/migraci.n.colombia#!/> y consultada el 15 de noviembre de 2018

ximación del interés de las mujeres migrantes hacia dicho destino. Así, el género femenino predomina notoriamente sobre el masculino, y mantiene una constante de crecimiento que nunca ha sido inferior a las 200.000 mujeres, y que ha llegado a ubicarse sobre las 350.000; por el contrario, el género masculino, es visiblemente inferior, teniendo en cuenta que para el año 2012 se encontraba sobre los 150.000, y en su máximo alcance, sobre los 300.000; una brecha abismal entre cada uno de los géneros.

Es igualmente importante, enunciar que los rangos de edades con más movimientos son aquellos que se dan entre los 18 a 59 años, y entre esta misma categoría el rango de edad más amplio es el que oscila entre los 30-39 años, dando de cuenta que pueden influir distintos factores como un rango de madurez emocional y mental más maduro, una condición económica más favorable para el viaje, necesidades socio económicas más contundentes, el hecho de ser familiar de un pariente en el exterior, el atractivo económico que tradicionalmente ha representado España entre muchas otras causas. (El País, 2018)

3. Marcos legales de protección y acción de derechos laborales de las trabajadoras domésticas

A esta altura es importante enfocarnos en uno de los factores de satisfacción de necesidades más importante, el trabajo, como centro de producción y de saneamiento de otras prioridades básicas y esenciales para subsistir. Como ya lo hemos mencionado, este factor es uno de los que ha hecho atractivo a España como destino final para los colombianos que emigran, y al mismo tiempo, el epicentro de la lucha de las mujeres migrantes trabajadoras del hogar, pero –¿Cuál es la regulación aplicable en estos casos para los migrantes en España? –¿Cuál es el rango de protección legal? –¿Cuáles son los motivos o derechos por los cuales luchan las trabajadoras del hogar? Y comparativamente hablando

¿en qué, medida la confrontación de las legislaciones, resulta más benéfica en el ámbito de aplicación entre los dos Estados?

A demás de los movimientos masivos realizados desde los años 80' a territorio español, otro de los momentos históricos que cambio, o mejor dicho que redirigió la mirada al Estado Español, fue el hecho de quitar el visado como un requisito indispensable para el ingreso de migrantes de determinados países, así, nacionales de Estados como Colombia, Brasil, Argentina, Chile en el hemisferio sur del mundo, pueden ingresar únicamente con el uso indispensable de su pasaporte (Reglamento (CE) No 539, 2001). Esta situación a permeado el movimiento de colombianos hacia España y al igual ha contribuido a que los mismos lo vean como un lugar de residencia.

Para el año 2009 un 14,4% de los 17.1 millones de hogares, que para la época habían en España, empleaban los servicios del trabajo doméstico; mayoritariamente son de origen español, segundo, por la primera población migrante más grande en territorio español, la nacionalidad rumanas y con un 22% de representación la población boliviana y ecuatoriana; los nacionales colombianos, representan 8,9%, y en un aspecto general, el trabajo doméstico es desempeñado en un 97.8% por mujeres, el 2,2% por hombres de distintas nacionalidades. En cuanto a la edad, las mujeres entre los 30 y los 44 años representan el 40.6% de personal contratado y las mujeres más jóvenes, menores a los 30 años, son generalmente contratadas por aquellas familias con menores de edad o con personas de la tercera edad, para el ejercicio del cuidado de estas. (CIFRAINE, 2012)

En tal sentido enfocándonos propiamente en la prestación del servicio de trabajo doméstico en España, el cual se considera como una relación laboral de prestación de servicio personal y especial por parte del trabajador hacia el empleador, con la única finalidad de desempeñar las funciones dentro del ámbito doméstico o sus dependencias (Ministerio de Trabajo, 2019); se consideran

como actividades propias de este tipo de actividad laboral las tareas domésticas, los cuidados y atenciones de los miembros de las familias (en especial niños, niñas, adultos mayores y personas en condiciones especiales) y otros trabajos adjuntos tales como las jardinería, la conducción de vehículos, las guarderías, siempre y cuando guarden estrecha relación con el servicio del hogar.

Por otra parte, hay actividades que pareciera que guardasen relación con el trabajo doméstico, pero se excluyen del mismo, por ejemplo, las que se desarrollan o se prestan a título de amistad, benevolencia, aquellas concertadas o pactadas entre familiares, la relación con los cuidadores profesionales contratados directamente por las entidades Estatales y destinados para tales fines o aquellas pactadas con personas jurídicas, mercantiles o civiles. Es decir que no basta la cercanía con una o varias personas del núcleo familiar, ni la mera relación de la ejecución del trabajo con el hogar o la imposición legal por parte del Estado para prestar un servicio de cuidado, sino que es necesaria que exista una prestación real del servicio dirigido a una actividad doméstica, amparado en un contrato debidamente delimitando las funciones del trabajador y de ser un servicio contratado a carácter personal y por la necesidad de cuidado o ejecución de una de las labores domésticas.

En un carácter más amplio, el Gobierno Español, a través de su Ministerio de Trabajo, Migración y Seguridad Social, ha dispuesto, además del concepto de trabajador doméstico o del hogar y sus límites a la prestación y ejercicio del mismo; las modalidades de contratación, las cuales pueden ser verbales o escritas; los elementos esenciales del contrato, los cuales deben ser debidamente comunicados al empleado al momento de su contratación, la duración y prolongación del contrato, la calidad de la prestación del servicio, la calidad de la remuneración y los tiempos en que esta debe ser cancelada, como de igual manera la respectivas liquidaciones y prestaciones sociales. (Marcos, 2013)

En contexto, no fue sino hasta el 1 de enero de 2012³, cuando se le da un carácter de especial a la prestación del servicio del trabajo doméstico, situación que impulsó toda una serie de cambios normativos y estructural dentro de las entidades Estatales, pero más importante aún, el inicio de un cambio en el pensamiento colectivo de los empleadores, que necesitan del servicio en sus hogares, pero aún más importante, de los trabajadores y trabajadoras, dispuestos a prestar dichas actividades humanas en los hogares españoles. (Poblete, 2015)

Indiscutiblemente el avance mas importante que se ha conseguido, en materia laboral como la prestación de una actividad de carácter laboral,

³ Entra en vigencia el Decreto Real 1620/2011 Por el cual se regula la relación laboral de carácter Especial del servicio del hogar familiar. En cuyo objeto y ámbito de aplicación reza "1. Este real decreto tiene por objeto regular la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar de acuerdo con el artículo 2.1.b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. 2. Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar. 3. A los efectos de esta relación laboral especial, se considerará empleador al titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos. Cuando esta prestación de servicios se realice para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas. 4. El objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos."

Tramos, retribuciones mensuales y bases de cotización

Tramo	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias C/mes	Base de cotización C/mes	Máximo horas trabajadas
1°	Hasta 240,00	206,00	34
2°	Desde 240,01 hasta 375,00	340,00	53
3°	Desde 375,01 hasta 510,00	474,00	72
4°	Desde 510,01 hasta 645,00	608,00	92
5°	Desde 645,01 hasta 780,00	743,00	111
6°	Desde 780,01 hasta 914,00	877,00	130
7°	Desde 914,01 hasta 1.050,00	1.050,00	160
8°	Desde 1.050,01 hasta 1.144,00	1.097,00	160
9°	Desde 1.144,01 hasta 1.294,00	1.232,00	160
10°	Desde 1.294,01	Retribución mensual	160

Fuente: Tabla extraída de la página web del Ministerio de Trabajo, Migración y Seguridad social del gobierno español, que da de cuenta la forma en que se deben desarrollar los aportes a seguridad social según el nivel de ingresos <http://www.mitramiss.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/segsocial/index.htm>*

es la integración al sistema de seguridad social. Los partes que deben realizarse a este sistema son de dos características, una afiliación alta y baja, condicionadas a su pago por el tiempo de prestación del servicio por parte del trabajador, es decir, si supera las 60 horas mensuales, el o los empleadores, individualmente, están llamados a cotizar la afiliación del trabajador, pero por el contrario desde el 1 de abril de 2013, si el trabajador presta menos de 60 horas mensuales a cada uno de sus empleadores, deberá realizar directamente sus cotizaciones.

Lo anterior tiene como soporte el (Decreto-ley 29/2012, 28 de diciembre de 2012) a través del cual se dan de cuenta algunas anomalías en el sistema de pagos de seguridad social, determina la obligación del pago de dichos aportes (Alta o Baja); como de igual manera, y ya mencionado, las prestación del servicio por menos de 60 mensuales por

parte del trabajador, quien deberá acordar con su empleador o empleadores el pago de los aportes; en caso tal de acuerdo, deberán ser los trabajadores los encargados de presentar su respectiva liquidación, como el empleador está obligado a entregar la parte del abono de la cuota correspondiente al trabajador, al momento de presentar su liquidación.

Ahora bien, respecto del crecimiento económico fijado para el año 2018 El objetivo de deuda pública queda fijado para la Administración Central y Seguridad Social en un 70,8 por ciento del PIB en 2018. El límite de gasto no financiero del Presupuesto del Estado para 2018 se fija en 119.834 millones de euros, un 1,3 por 100 más respecto al Presupuesto de 2017, incrementándose el nivel de gasto respecto al presupuesto de 2017 en 1.497 millones de euros, todo lo anterior bajo los preceptos de la (Ley 6/2018, 2018), y que

* En el año 2019, el tipo de cotización por contingencias comunes será el **28,30%**, siendo el **23,60%** a cargo del empleador y el **4,70%** a cargo del empleado.

Para la cotización por contingencias profesionales se aplicará el **1,50%**, a cargo exclusivo del empleador.

Con efectos desde el 1 de abril de 2013, el empleado de hogar que preste sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador, y que hubiera acordado con este último la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, será el sujeto responsable de la obligación de cotizar. Deberá, por tanto, ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador (o, en su caso, empleadores) con el que mantenga tal acuerdo, por contingencias comunes y profesionales.

se reconoce la destinación, en cuanto a los centros concentrados escolares, de recursos para la prestación del servicio doméstico y limpieza de edificios.

Por último, para los planteamientos del desarrollo y la remuneración de la prestación del servicio doméstico para el año 2019, se han incorporado el salario mínimo interpersonal para el año 2019 (Real Decreto 1462/2018), como de igual manera se han tenido en cuenta para las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019 todo ello a través de la orden (TMS/83/2019). En tal sentido vemos que el Estado español, desde el año 2012, que reconoció la prestación del servicio doméstico o del hogar, como personal y especial, se ha preocupado por mantener esa connotación de especial y no desmejorar las condiciones del trabajo.

Ahora bien, en el Estado colombiano hay un panorama de protección de los derechos de los trabajadores, en un plano general, y de los trabajadores domésticos o del hogar, en un plano especial, adherido al de los trabajadores en general; nuestra legislación laboral muestra avances importantes en esta materia, aunque no fue, sino hasta el año 2012, donde se le reconocieron calidades importantes y especiales a dicha relación laboral, uy que se incorporaron normas, nacionales e internacionales, que permitieron la prestación idónea de dicho servicio, casi pareciera que el año 2012, haciendo una comparativa lo referido en España y lo que desarrollaremos a continuación en Colombia.

Los derechos de los trabajadores domésticos son de esencial protección, desarrollan una actividad tan importante como lo es mantener la armonía, estabilidad, orden, limpieza y equilibrio, no solo entre las cosas materiales que hacen parte del hogar tanto interna como externamente, sino también, entre las personas que conforman el núcleo familiar; e incluso, los trabajadores y trabajadoras, se vuelven una piedra angular dentro de ese eje familiar. (Estavillo, 2010)

En el mundo hay aproximadamente 67 millones de personas que desarrollan su actividad laboral dentro del entorno doméstico, 1 de cada 25 mujeres a salariables en el mundo es empelada doméstica (OIT, 2019); en Colombia el 96% de los empleados domésticos son mujeres, 88,6 son por contratos verbales, 77% recibe alimentos como pagos en factor de especie, el 76,6% de las contrataciones son a términos indefinidos, el 61% gana un salario mínimo legal mensual vigente, el 38% terminó primaria y el 18% está afiliada a pensión. (Portafolio, 2019)

Por cifras como estas, e incluso muchos más grandes, se hizo necesario un protección más amplia, más clara, más concreta, por la cual se debería de proteger el trabajo del Hogar, son tal vitales, tan importantes tan esenciales, que el Estado colombiano ratifica el Convenio 189 de la OIT de 2011⁴, documento que consta de 27 artículos destinados a dignificar y amparar el trabajo doméstico como un trabajo importante y de especial y particular protección.

Es bajo la Ley 1595 de 2012 que se adhieren dichas disposiciones, en las que podemos encontrar la definición de trabajo doméstico, que se entiende y quienes tiene la calidad de trabajador doméstico y quienes están excluidas dentro de dicha categoría; de igual manera se dictan disposiciones de protección a dichos trabajadores y que las disposiciones distintas a las que se encuentran en el convenio y adoptadas por cada Estado o Miembros deben ser, como mínimo, equiparables a las que se encuentran dentro del plenario, todas aquellas decisiones que vayan en contra de las disposiciones consignadas en el convenio, se tendrán por violatorias del mismo.

⁴ Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países **-segmento del preámbulo del convenio 189 de la OIT**

Este convenio está enmarcado en disipaciones de protección al trabajador, sobre todo a aquellas mujeres, niñas o niños, incluso migrantes⁵ que desarrollan dicha actividad, y no es para menos, pues la fragilidad del desarrollo de dicho empleo, las relaciones de confianza, e incluso el provecho de ciertos factores como la falta de oportunidades, estudio, y satisfacción de necesidades económicas, hacen que dicho trabajo en muchas ocasiones sea poco remunerado y sujeto a abusos por parte de los empleadores, que se valen de las condiciones desfavorables de sus trabajadores. (Baena, 2017)

La normativa interna en el territorio Colombiano, no puede ir separada de las disipaciones internacionales ratificadas y adheridas a las nuestro bloque de constitucionalidad (García, 2009); por ejemplo la ley de economía del ciudadano 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 (Ley 1413, 2010) esta ley hace un llamado para que se mida el nivel de inclusión dentro del desarrollo y empleabilidad de tiempo que las mujeres invierten dentro de las tareas o ejercicios del cuidado, ya sean o no remuneradas, hecho que hace historia, pues obliga tanto al órgano legislativo como a las instituciones de carácter judicial a que el dirijan si mirada al trabajo del hogar y que el mismo sea visto como un indicador económico y a su vez se dicten las disposiciones pertinentes para protegerlos y una manera de empezar es a través del reconocimiento de la prima de servicios a quienes desarrollan dicha actividad.

⁵ Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos - **segmento del preámbulo del convenio 189 de la OIT.**

Posteriormente a través de mandato jurisprudencial de la Corte Constitucional, se hace una llamado a los empleadores y a su responsabilidad de cumplir con la afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social (incluyendo las incapacidades por motivos de salud) dado “los conocidos riesgos de trato discriminatorio y de explotación hacia personas contratadas para cumplir labores domésticas” (sentencia T-237, 2011), todo ello para borrar ese tinte de esclavitud y opresión que tradicionalmente se comprendía de la prestación de dicho trabajo, es más, el simple hecho de cambiar la connotación de servidumbre al de trabajador doméstico es un paso agigantado.

Para el año 2013 se dan avances importantes en materia de afiliación a la caja de compensación familiar para los trabajadores domésticos⁶, como de igual manera la amplitud, en el sistema de seguridad social, para que las cotizaciones puedan hacerse por días o por semanas.⁷ Ya para el año 2014 por mandato constitucional, se da el reconocimiento de la prima de servicios y de igual manera se clama al congreso para que se adopten las disipaciones pertinentes para la amplitud y universalidad de sobre los derechos prestacionales al pago de prima de servicios a los trabajadores domésticos.⁸

⁶ **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.”

⁷ **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.”

⁸ **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

Entre el año 2016 al 2018, los avances en dicha materia han sido ratificadores de la línea de protección que maneja la legislación y la judicialización colombiana en contra del abuso sobre las personas que desarrollan el trabajo doméstico; se determinó que la conciliación no puede ser usada como un mecanismo de renuncia a los derechos adquiridos e inherentes a los trabajadores domésticos;⁹ se les da el estatus de sujetos de especial protección;¹⁰ se debate y se sanciona la ley de prima.¹¹ Como de igual manera se impone la pensión sanción a aquellos empleadores que obvian su obligación inherente de cotizar, dentro de la seguridad social del trabajador, los respectivos aportes a pensión.

Todo lo anterior da de cuenta que Colombia es un Estado, mas que obligado, llamado a garantizar por todos los medios pertinentes los derechos de quienes desarrollan el empleo o el trabajo doméstico, sobre todo las mujeres, quienes presentan

y las trabajadoras domésticas.” Comunicado de la Corte. Diciembre de 2014.

⁹ Sentencia T-343-16: La conciliación NO puede ser usada para desconocer derechos laborales irrenunciables como la Seguridad Social. Sentencia de la Corte Constitucional 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.

¹⁰ Sentencia 185-16. Empleadas domésticas son sujetos de especial protección según fallo de Corte Constitucional. Abril de 2016.

¹¹ 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.

una alta tasa de vulnerabilidad frente a la prestación de dicho servicio; tan importante que se han prohibido el uso de listas negras, o la denigración del buen nombre, por cualquier medio, del trabajador o trabajadora que esté prestando el servicio (sentencia T-243, 2018), por eso se hace necesaria la unión social, la solidaridad para evitar que dichas actuaciones, atentatorias de los derechos de los prestadores del servicio del hogar, trasciendan dentro de todas las esferas sociales.

4. Asociatividad y estrategias

Una vez hemos hecho un análisis de la relación migratorio entre Colombia y España, hemos establecido una línea y perspectiva normativa y jurisprudencial sobre la protección de los derechos de los y las trabajadoras del hogar o los prestadores del servicio doméstico, se hace necesario hablar sobre uno de los pilares de esta investigación, la asociatividad de las mujeres migrantes que desarrollan labores domésticas y las estrategias, de protección mutua y de sus derechos, que han logrado dentro del conglomerado o colectivo asociado.

Para lo anterior debemos remitirnos, a lo que consideramos, el pilar de la estrategia de asociatividad, es decir, “el boletín de las trabajadoras del Hogar” una iniciativa de un conglomerado de mujeres, que cansadas de los abusos y malos tratos por parte de sus empleadores, tomaron la decisión de agruparse y al mismo tiempo formar parte del sindicato “Confederación Sindical de Comisiones Obreras”¹² quienes apoyaron la iniciativa como un reconocimiento del deber de reconocimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas, entre ellos el de pertenecer a una asociación con reconocimiento de personería jurídica. (Moreno, 2015)

Esta iniciativa, desde su primera edición¹³ en el año 2012, demarca la lucha de las trabajadoras

¹² Conocido también por su contractura gramatical CCOO.

¹³ En la actualidad cuenta con 14 ediciones hasta enero de 2018.

del hogar, en primera instancia la reconocimiento del trabajado doméstico como un trabajo digno, equiparable, en protección, a cualquier otro trabajo; buscan la dignificación del concepto de ser trabajadora del hogar; establecen historias reales, de mujeres reales, que lograron superar algún tipo de coacción por parte de su empleador; buscan la difusión de los derechos que tiene como trabajadoras, y luchan porque se les reconozcan derechos, como que el Estado español adhiera el Convenio 189 de la OIT.

Con el tiempo esta iniciativa ha ido evolucionando, y se han incorporado nuevas estrategias dentro de la asociatividad y el sindicato, paso a paso, fueron evolucionando los conceptos que atrapaban cada vez a más mujeres que desarrollaban distintas actividades domésticas, pero más importante aún, se comienzan a adherir mujeres migrantes, mujeres de distintas partes del mundo, incluyendo Colombianas, que buscaban una ayuda y encontraron un regazo de protección en otras mujeres que pasaron por situaciones similares a ellas, y que estaban en búsqueda de una ayuda mutua. Lo que dio como origen una cultura de organización hacia la protección mutua. (Posada, 2016)

En el mismo sentido, dentro del ámbito de protección, se comenzaron a incorporar estrategias como atención, ayuda y acompañamiento psicológico (Olivares, 2014) para aquellas mujeres que no habían tenido buenas experiencias con sus empleadores al antes, durante, e incluso después, de la prestación del servicio doméstico, se incorporaron las tablas salariales a las que tenían derechos, los pagos a seguridad social y en que forma debían ser pagados, es decir, todo lo necesario, para que en materia laboral no hubiese un desconocimiento de como prestar el servicio, a que se tenía derecho y cuáles eran las obligaciones reciprocas entre el empleador y el empleado.

Por último, y muy impórtate, se crearon talleres, capacitaciones, semi escuelas de formación en las cuales se impartían clases sobre oficios varios o artes, a los cuales podían acceder gratuitamente

las mujeres trabajadoras del hogar, a su vez, dichas capacitaciones, en su mayoría, eran impartidas por mujeres trabajadoras del hogar, con la única finalidad de reproducir sus saberes y brindarle una amplitud de posibilidades a aquellas mujeres que se sentían desprotegidas; de igual manera no podemos dejar de lado, que cuentan con un grupo de abogados y concedores de leyes, que están siempre dispuestos a orientar, en materia laboral y de protección de derechos, así como en materia penal, a aquellas mujeres que han sido o se han sentido maltratadas por su empleadores.

En el territorio colombiano, no se hizo esperar este llamado, una estrategia de asociación por parte de mujeres empoderadas (Folguera, 2010), no se hizo esperar, pensar que un conglomerado de mujeres afrocolombianas en la ciudad de Medellín en procura y protección de los derechos de las trabajadoras domésticas, no se había pensado hasta el año 2013 cuando nace UTRASD¹⁴ quienes hasta el día de hoy se han organizado de tal manera que cuentan con una junta directiva y subdirectiva, con un estatuto que les permite actuar y reconocerse a sí mismas, como de igual manera una serie de beneficios de formación y educación, orientación, reivindicación de derechos laborales entre otras (UTRASD, 2019). De igual manera el desarrollo de un sitio web, blogs, sistemas de consultas y respuestas e incluso un sistema de liquidación salarial, hacen parte de las estrategias usadas por la UTRASD.

Son estas estrategias un modelo de protección de derechos de las mujeres trabajadoras domésticas o del hogar y en general, son un lineamiento, para toda aquella persona que desarrolle dicha actividad, la violencia contra la mujer en el trabajo (Lairla, 2016), en uno el cual trata con el núcleo familiar, uno en el cual hace las veces de madre o padre, uno en el cual hace las veces de hijo, y lo minino que le podemos dar es el debido reconocimiento que se merece, un trato más allá que el especial. (Vargas & Bracchi, 2016)

¹⁴ Significa Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico.

Conclusiones

La relación entre Colombia y España se concentra en hechos históricos puntuales, los cuales han marcado a las dos sociedades en un plano de tratos de satisfacción de necesidades, la migración es uno de esos elementos de relación, dado que se ve al Estado español, como un destino idóneo para la satisfacción de las necesidades, además las pocas restricciones de ingreso al territorio, y la facilidad y comprensión lingüística y la sostenibilidad económica, lo hacen el lugar perfecto para que migrantes colombianos suplan las necesidades dentro de nuestro territorio Nacional

Las leyes internacionales de migración y la normatividad interna del territorio Español, dan una protección especial al migrante que desea desarrollar un trabajo, y para nuestro caso, el doméstico; tal es la importancia o la amplitud de protección interna del derecho Español a las personas que prestan este servicio, que el mismo gobierno prescinde de la ratificación del convenio 189 de la OIT, y ve en sus propias normas, la protección adecuada a las necesidades de la prestación del servicio del trabajo del hogar.

Por su parte Colombia ha buscado una humanización del trabajo doméstico, que se entienda como un servicio especial, y se den todas las disposiciones para que sea tratado como tal; la protección del trabajador doméstico es esencial, y debe tratarse no como un objeto, sino como un ser humano, uno necesario en el hogar. Las prestaciones sociales, la afiliación al fondo de pensiones, el pago a tiempo de la cotización por parte del empleador y el reconocimiento de los derechos, así como la no renuncia de ellos, por parte del trabajador, son los pilares importantes sobre los cuales se soportan las prácticas colombianas, tanto legales, como judiciales.

En cuanto a las estrategias, tanto las que se han visibilizado en territorio Español, como las que se están implementando en Colombia, son sinónimos de réplicas a nivel mundial, es una lucha

pacífica por encontrar el bienestar del trabajador, y más aún del trabajador doméstico o del hogar; evitar que el empleador se aproveche del trabajador, instruir al trabajador en cuanto cuáles son sus derechos, capacitarlo para que sepa liquidar sus salario y prestaciones sociales, realizar un seguimiento psicológico, prestarles asesoría jurídica y mucho más importante aún organizarse en colectivos protectores, más allá de los derechos, de las personas en sí mismas.

Este ha sido el resultado de esta investigación, visibilizar las estrategias, mirar la viabilidad de implementación en nuestro territorio colombiano, delimitar la relación migrante que existe entre Colombia y España, y clonar lo mejor de dichas estrategias, la violencia contra la mujer es un flagelo latente, pero es una lucha fuerte, empoderada, justa y consciente, la que la hará libre y más aún, a aquella o aquellas mujeres, que prestan el tan importante trabajo doméstico o del hogar.

Referencias bibliográficas

- Baena, P. C. (2017). *El derecho del trabajo y los colectivos vulnerables*. Madrid: Dykinson.
- Ballesteros, C. (2015). La mujer y el ejercicio efectivo del poder en Colombia, una cuestión de Derechos Humanos, en *Revista Verba Iuris*, Edición No. 33, Documento extraído el 8 de mayo de 2018 de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verba_iuris/article/view/27/24
- Barragán, D. (2016) La construcción de la mentalidad democrática como necesidad en el posconflicto en *Revista Via Inveniendi et Iudicandi*, Vol. 11 (1) pp. 37-57.
- Cancillería de Colombia. (11 de Nov de 2018). *cancilleria.gov.co*. Obtenido de <http://www.cancilleria.gov.co/colombia/migracion/historia>
- CIFRAINE. (2012). *Hogares y servicio doméstico*. INEBASE.
- Congreso de la República de Colombia*. Ley 1413. (2010).
- Congreso de la República de Colombia*. Colombia. Ley 1595. (2012).

DANE. (11 de 11 de 2018). *dane.gov.co*. Obtenido de <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018>

Decreto-ley 29/2012. (28 de diciembre de 2012).

El País. (15 de 11 de 2018). Los colombianos en España: una comunidad numerosa y arraigada. *El país*.

Estavillo, J. J. (2010). *Derechos de los trabajadores domésticos*. México: IPN / IJ - UNAM.

Folguera, T. D. (2010). *Mujeres, globalización y derechos humanos*. Valencia: Difusora Larousse - Ediciones Cátedra.

Forero, J. (2014) El valor superior de la Justicia en la Unión Europea. Especial referencia al Estado Constitucional Social y Democrático de Derecho Español en *Revista Verba Iuris*, Edición No. 31, Documento extraído el 5 de junio de 2018 de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/59/53>

García, H. A. (2009). *El bloque de constitucionalidad en Colombia*. Red Estudios Constitucionales.

INE. (10 de diciembre de 2018). *Instituto Nacional de Estadísticas*. Obtenido de <http://www.ine.es>

Soledad Suescún, J. I. y Egea Jiménez, C. (2008). Migraciones y conflictos. El desplazamiento. *convergencia*, 207-235.

Lairla, M. Á. (2016). *Algunas formas de violencia*. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Ley 6/2018. (2018).

Ley Orgánica 4/2000. (s.f.). *Sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social*.

Marcos, L. F. (2013). *Derecho del trabajo y seguridad social*. Madrid: NED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Migración Colombia. (04 de 09 de 2018). *Migración Colombia*. Obtenido de <http://migracioncolombia.gov.co/phocadownload/v7/BASE%20DE%20CONOCIMIENTO%20V7%20-%20II%20CONTROL%20MIGRATORIO.pdf>

Ministerio de Trabajo, M. y. (15 de febrero de 2019). *Ministerio de Trabajo, Migraciones y Segu-*

ridad Social. Obtenido de <http://www.mitramiss.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/regimen-laboral/index.htm>

Moreno, I. C. (2015). *Los sindicatos*. Barcelona: Editorial UOC.

OIT. (01 de 06 de 2019). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang-es/index.htm>

Olivares, S. (2014). *Psicología del trabajo*. Mexico D.F: Grupo Editorial Patria.

Parlamento Europeo y del Consejo. (2016). *Reglamento (UE) 2016/399*.

Pinzón, H. T. (12 de 11 de 2018). *Emigración y éxodo en la historia de Colombia*. Obtenido de <https://journals.openedition.org/alhim/522>

Poblete, L. (2015). *La producción de estándares laborales para el trabajo doméstico*. Buenos Aires: CLACSO.

Portafolio. (01 de 06 de 2019). *Portafolio*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/el-96-de-los-empleados-domesticos-en-colombia-son-mujeres-527092>

Posada, L. M. (2016). *Cultura organizacional*. Ibagué: Sello Editorial Universidad del Tolima.

RAE. (04 de 09 de 2018). <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=emigrar>. Obtenido de <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=emigrar>

Real Decreto 1462/2018. (s.f.).

Reglamento (CE) No 539. (2001). Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.

Sentencia T-237. (2011). *Corte Constitucional de Colombia*.

Sentencia T-243. (2018). *Corte Constitucional Colombiana*.

TMS/83/2019. (s.f.).

UTRASD. (02 de 06 de 2019). *Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del servicio doméstico*. Obtenido de <http://200.25.22.61/?p=76>

Vargas Y, Bracchi C (2016). La mujer latinoamericana dentro del contexto de los Derechos Humanos: énfasis desde la perspectiva del derecho al trabajo en *Revista IUSTA*, N.º 44 (1).