

**Sensibilización sobre el sistema de seguridad social para empleadas domésticas en el  
barrio tunal en la localidad de Tunjuelito**

Jenifer Andrea Becerra Herrera  
Jessica Juliana Patiño Patiño

Universitaria Agustiniana  
Facultad de Ingeniería  
Programa Especialización en Seguridad Social Integral  
Bogotá, D.C  
2020

**Sensibilización sobre el sistema de seguridad social para empleadas domésticas en el  
barrio tunal en la localidad de Tunjuelito**

Jenifer Andrea Becerra Herrera

Jessica Juliana Patiño Patiño

Director

Castro Jiménez Laura Elizabeth

Trabajo para optar al título de Especialista en Seguridad Social Integral

Universitaria Agustiniana

Facultad de Ingeniería

Programa Especialización en Seguridad Social Integral

Bogotá D.C.

2020

## Resumen

El objetivo central del actual proyecto es sensibilizar a las empleadas domésticas, ubicadas en la ciudad de Bogotá, localidad de Tunjuelito, Barrio tunal, Multifamiliar Guajira A, sobre el Sistema General de Seguridad Social. Para este fin se realizó una encuesta socio demográfica y de conocimiento sobre el tema con el fin de conocer la población e identificar que vacíos tienes sobre la seguridad social integral, sus beneficios y sus modos de afiliación.

La encuesta fue aplicada a 49 empleadas domésticas, se planteó el uso de un medio de comunicación como WhatsApp para recibir información sobre el tema, al principio se realizó una encuesta sobre el conocimiento que tenían en seguridad social integral, basado en los resultados obtenidos, se ejecutó la estrategia de sensibilización en el cual se procedió con el diseño y elaboración de un video informativo que incluye información precisa de los temas en salud, pensión y riesgos laborales como los tipos de regímenes, comparación entre los tipos de regímenes más conocidos, ventajas, beneficios y cómo cotizar a la seguridad social según ley 1595 de 2012 la cual las rige.

Este video informativo fue difundida a 49 empleadas domésticas en donde 13 se tomaron el tiempo de verlo debido a que querían tener más conocimiento del tema mediante el medio de comunicación más conocido anteriormente mencionado y en el cual lograron despejar sus dudas y conocer más de seguridad social.

*Palabras claves:* Sistema general de seguridad social, sensibilización, Ley 1788 de 2016, régimen contributivo, régimen subsidiado, ley 1595 de 2012, ley 100 de 1993, cotización, afiliación, beneficios, tipos o formas de pensionarse.

## **Abstract**

The central objective of the current project is to sensitize domestic workers, located in the city of Bogotá, Tunjuelito town, Barrio tunal, Multifamiliar Guajira A, about the General Social Security System. For this purpose, a sociodemographic and knowledge survey was carried out on the subject in order to know the population and identify what gaps it has regarding comprehensive social security, its benefits and its forms of affiliation.

The survey was applied to 49 domestic companies, the use of a means of communication such as WhatsApp was proposed to receive information on the subject, the beginning was a survey on the knowledge they had on comprehensive social security, based on the affected results, it was executed the awareness strategy in which it was processed with the design and elaboration of an informative video that includes precise information on issues in health, pension and occupational risks such as the types of regimes, comparison between the types of known regimes, advantages, benefits and how to contribute to social security according to law 1595 of 2012 which governs them.

This informative video was broadcast to 49 domestic companies where 13 took the time to watch it because they wanted to have more knowledge of the subject through the better-known means of communication previously mentioned and in which they managed to clear their doubts and learn more about social security.

*Key words:* General social security system, awareness, Law 1788 of 2016, contributory system, subsidized system, law 1595 of 2012, law 100 of 1993, contribution, affiliation, benefits, types or forms of pension.



## Tabla de contenidos

Introducción	8
Problema y lectura de necesidades	10
Problema	10
Lectura de necesidades	12
Árbol de problemas	13
Árbol de soluciones	13
Antecedentes	14
Análisis de alternativas	17
Análisis de implicados o Stakeholders	17
Justificación del proyecto	18
Objetivos	20
Objetivo general	20
Objetivos específicos	20
Alcance del proyecto	21
Estrategias de intervención	21
Condiciones del proyecto	22
Factores claves de éxito	22
Plan de acción de actividades	23
Riesgo del proyecto	27
Impacto esperado	27
Presupuesto	27
Resultados	29
Conclusiones	41
Referencias	44

Anexos	46
Anexo 1	46
Encuestas	46
Preguntas que se realizaron	46
Respuestas obtenidas	48
Anexo 2	51
Video informativo	51
Anexo 3	52
Encuesta final	52
Preguntas que se realizaron	52
Respuestas	53



## Lista de figuras

Figura 1. Árbol de problemas. ....	13
Figura 2. Árbol de soluciones. ....	14
Figura 3. Rango de edad. ....	29
Figura 4. Nivel de escolaridad. ....	30
Figura 5. ¿Hay personas que dependen económicamente de usted?. ....	30
Figura 6. ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted? .....	31
Figura 7. Usted trabaja por: .....	31
Figura 8. ¿Alguna vez a firmado un contrato laboral por sus servicios? .....	32
Figura 9. ¿Sus empleadores le han brindado todas las prestaciones de ley? .....	32
Figura 10. Conoce Usted ¿Qué es seguridad social integral? .....	33
Figura 11. ¿Se encuentra afiliado(a) al sistema de seguridad social? .....	33
Figura 12. Conoce usted ¿Cuáles son los beneficios o garantías si se encuentra afiliado al sistema de seguridad social (Salud, pensión, ARL)? .....	34
Figura 13. ¿Conoce las modalidades de afiliación al sistema de seguridad social integral? ....	34
Figura 14. ¿A qué régimen de salud está afiliado? .....	35
Figura 15. Indique usted a ¿Cuáles organizaciones se encuentra afiliado? .....	35
Figura 16. ¿Alguna vez ha tenido usted un accidente laboral, enfermedad laboral? .....	36
Figura 17. ¿Cuál es la ley de los derechos de los trabajadores en empleadas domésticas? .....	40
Figura 18. ¿Cuál es el porcentaje que el empleador debe pagar en salud? .....	40
Figura 19. ¿El aporte para salud que debe pagar el trabajador independiente es de? .....	41
Figura 20. ¿Cuál es el porcentaje de cotización en pensión que debe pagar el empleador? .....	41
Figura 21. ¿El aporte para Riesgos laborales que debe pagar el empleador es? .....	41

## Introducción

El trabajo doméstico ha sido una de las labores más antiguas e importantes en las funciones de un hogar y de la sociedad. La demanda de la actividad se ha incrementado en los últimos años, fenómeno que obedece a una diversidad de factores y a una creciente participación de la mujer en la fuerza de trabajo. (D'Souza, 2010; OIT, 2012a).

Para los fines de este proyecto, el/la empleado/a doméstico/a se entiende como aquel que realiza labores en un domicilio particular en el marco de una relación de trabajo por lo cual la persona empleada recibe una remuneración. Los trabajadores domésticos pueden laborar a tiempo completo o tiempo parcial, pueden trabajar para un solo empleador o para diferentes, pueden habitar en la casa del empleador o en su propia casa.

Las actividades del trabajo doméstico son varias y comprenden de labores como limpiar, cocinar, lavar y planchar la ropa, así como cuidar de los niños, adultos mayores o enfermos miembros de la familia empleadora. Por lo general los empleados/a domésticos/a realizan más de una de dichas actividades en su lugar de trabajo (OIT, 2011b).

El trabajo doméstico ha sido objeto de condiciones de trabajo inadecuadas (OIT, 2012c); es decir lo opuesto al concepto de trabajo decente que promueve la OIT. Esta situación es el reflejo de la escasa valoración social y económica que las sociedades suelen otorgar a la actividad, lo que en muchas ocasiones se refleja en la ausencia de legislaciones adecuadas y en la falta de una aplicación de las mismas.

Este proyecto tiene como objetivo principal sensibilizar a las empleadas domésticas sobre la seguridad social integral y que conocen acerca de ello mediante reuniones y capacitaciones a empleadas domésticas del conjunto Guajira A relacionando todas las obligaciones que tienen los empleadores con ellas acerca de estas afiliaciones y de todos los derechos y beneficios que ellas tienen desde el momento en que ingresan a un nuevo trabajo y de lo que establece la ley.

El proyecto integrador está organizado de la siguiente manera:

Mediante información recolectada empíricamente en la localidad de Tunjuelito en el barrio el tunal conjunto Guajira A y antecedentes a nivel mundial de las diferentes fuentes de

información se realizó una lectura de necesidades de lo que han tenido este tipo de empleos y se evidencio un problema sobre la falta de conocimiento que tienen las empleadas domésticas acerca del sistema general de seguridad social integral, de cómo es su afiliación, cuáles son sus beneficios y que si trabajan en ello deben de estar aseguradas por su empleador, esto se debe a muchos factores uno de ellos el nivel de escolaridad y el poco interés que tienen en cuanto al tema, o su empleador no lo hace por economía.

Se realizo un análisis de alternativas para poder sensibilizar a empleadas de la labor doméstica en el sistema general de seguridad social donde se escogió realizar un video informativo y enviárselos a las personas implicadas por medio de la red social WhatsApp después de enviarles una encuesta para poder saber qué nivel de conocimiento tenían de la seguridad social y se finalizó con una encuesta sobre los conocimientos que obtuvieron al ver el video informativo.

## **Problema y lectura de necesidades**

### **Problema**

Debido a los horarios de trabajo y la forma en la que crecen los negocios, es menos el tiempo disponible para atender ciertas labores del hogar y en la familia. Es por ello, que muchas personas deciden generar empleo en sus propias casas y contratar personas para el servicio doméstico, la cual es una ocupación realizada predominantemente por mujeres.

Donde comprenden labores tales como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, así como el cuidado de los niños, adultos mayores o enfermos miembros de la familia empleadora. La actividad incluye también tareas como la jardinería, o incluso quienes se ocupan del cuidado de las mascotas. Por lo general, las trabajadoras domésticas realizan más de una de dichas actividades en su lugar de trabajo (Giraldo & Penagos, 2017).

Según estadísticas del Departamento Nacional de Estadística (DANE) en el año 2017 habían alrededor de 680.566 personas dedicadas a estas tareas, el 98% de ellas mujeres. Además, el 56% de la población trabajadora doméstica es mayor de 40 años, y otro 8,4% cuenta con 60 años o más, es decir 57.167 personas. Asimismo, la población trabajadora doméstica está concentrada en un 90% en estratos bajos. A lo anterior, se suma que el 4,5% no ha asistido a la escuela, el 38% solo tiene primaria e incluso hay un 7,4% con educación superior (Departamento Nacional de Estadísticas, 2017).

Es así como, el trabajo doméstico se entiende como aquel ejecutado en un domicilio particular, el hogar, en el marco de una relación de trabajo por la que la persona empleada recibe una remuneración, las cuales pueden laborar a tiempo completo o tiempo parcial, pueden trabajar para un solo empleador o para varios, pueden habitar en la casa del empleador o en su propia residencia, o bien pueden trabajar en el extranjero. En cualquier caso, una característica fundamental asociada con esta relación laboral es que el empleador no obtiene ninguna ganancia económica o interés comercial asociado con las tareas que realiza la trabajadora (Giraldo & Penagos, 2017).

De acuerdo, a esta relación y vinculación de trabajo, la empleada doméstica tiene unos derechos laborales para su protección social, el cual el empleador está obligado a cumplir con las leyes colombianas en cuanto a la seguridad social. La afiliación de la empleada del

servicio doméstico bajo la modalidad de trabajador dependiente se tornó obligatoria y que para efecto del recaudo de aportes los trabajadores dependientes deben cotizar de manera vencida el pago de los aportes al Sistema de seguridad social integral y parafiscales por lo tanto este se puede hacer dentro del mismo mes de manera anticipada o en el mes siguiente de forma vencida.

De igual manera, la Ley 1788 de 2016, estableció que todos los empleados del hogar, como lo son empleadas del servicio doméstico, tienen derecho a recibir beneficios que incluyen prima de servicios, vacaciones pagas, aportes a pensión para su futuro, aporte a cesantías y beneficios de caja de compensación. (República de Colombia. 2016. Ley 1788 del 2016. Bogotá. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201788%20DEL%207%20DE%20JULIO%20DE%202016.pdf>)

Conforme a cifras del DANE, se resalta que el contrato verbal es la forma que predomina en la relación laboral con un 88,6 %, el contrato escrito, acrecentó en términos mínimos (1,6 %) pasando de 9,8% a 11,3%. El 76,6 % es contrato a término indefinido y el 22,9 % a término fijo (Departamento Nacional de Estadísticas, 2017). Pero en la lógica del contrato verbal esto se debe a la indecisión por parte del empleador de hasta cuándo requerirá del servicio prestado, más allá de que haya un acuerdo de formar una relación contractual en condiciones de estabilidad prolongada.

De igual forma, subrayan la baja afiliación al régimen contributivo de salud, pues es del 39 %. Igual para la afiliación a pensión, que es solo a un 18 %. Asimismo, ha incrementado un poco el derecho a vacaciones remuneradas (25,8%), a cesantías (26,1%) y la afiliación a los riesgos profesionales (17,5%) (Departamento Nacional de Estadísticas, 2017). La prima de Navidad no acrecienta a pesar de su consagración legal (Ley 1788 de 2016).

Esto se debe a que muchos empleadores y trabajadores no se ven obligados a realizar la afiliación a la seguridad social debido a que el colaborador no trabaja todos los días de la semana o algunos días al mes. Asimismo, la empleada doméstica va, presta el servicio y le pagan su día sin ningún tipo de contratación, sin ningún tipo de cobertura de seguridad social. Además, la empleada o el empleado no lo ven necesario o argumentan que están en el Sistema

de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (Sisbén), es decir, se encuentran en el régimen subsidiado.

Entonces, ambas partes se exponen a altos riesgos a la hora de no contratar legalmente a las empleadas domésticas ya que cuando el empleador permite que ingrese una persona a su casa a laborar sin tener paga la seguridad social y esta persona sufre algún tipo de accidente, el empleador tendrá que incurrir con todos los gastos de ese accidente. Y si esa persona no puede volver a laborar por el accidente, él tendría que asumir una pensión por invalidez (Arroyane-Zuluaga, 2009).

De esta manera, el Gobierno Colombiano y el Ministerio del Trabajo han expedido medidas y modalidades para la afiliación al sistema de seguridad social para los trabajadores domésticos, los cuales para los empleados que laboran el mes completo aplica el Decreto 721 de 2013 “se reglamenta la afiliación de los empleados del servicio doméstico al Sistema de Subsidio Familiar” (Decreto 721, 2013) y la afiliación y cotización al sistema general de seguridad social se rige por las disposiciones generales, contenidas en la Ley 100 de 1993 (Ley 100, 1993).

Para efectos de la afiliación y cotización al sistema general de seguridad social, los empleados del servicio doméstico que laboran por un periodo menor a un mes y que devengan menos de un salario mínimo mensual se benefician de la aplicación el 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” (Decreto 2616, 2013).

De modo que el desconocimiento sobre esta información entre ambas partes genera incumplimiento de las leyes colombianas en cuanto a la afiliación de la seguridad social, la cual se ve reflejada en la ciudad bogotana específicamente en la población del barrio Tunal en la localidad de Tunjuelito.

### **Lectura de necesidades**

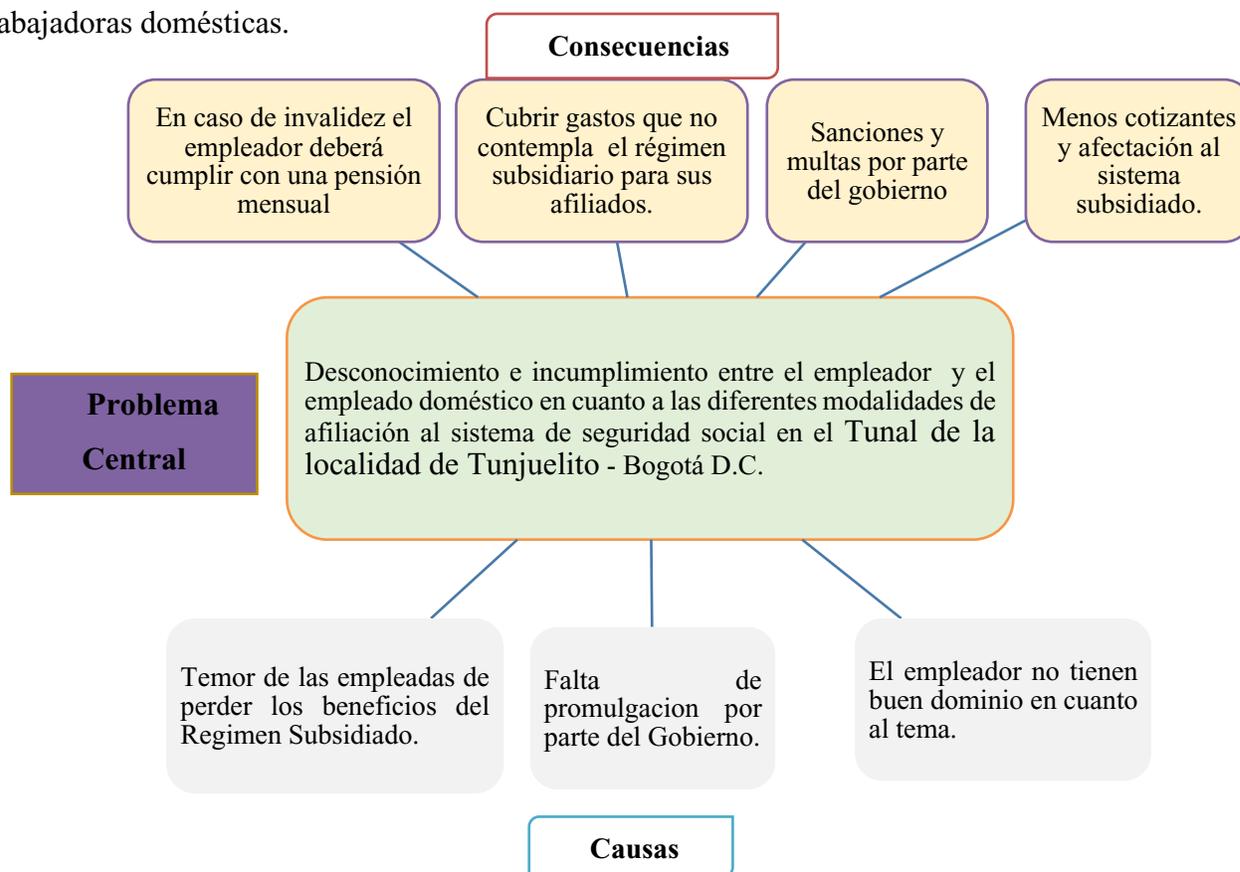
En el momento de elaborar el listado de causas y efectos para la construcción del árbol de problemas se evidenciaron las siguientes necesidades en la población de las trabajadoras domésticas:

- Carencia de divulgación de afiliación correcta al SGSS.

- Ineficiencia de controles por parte de los actores del SGSS.

### Árbol de problemas

A continuación, se desarrollará el árbol de problemas con el fin de identificar las causas y efectos a partir del problema central, el cual es el desconocimiento de ambas partes a la hora de realizar un contrato laboral en cuanto al tema de la afiliación a la seguridad social de las trabajadoras domésticas.



**Figura 1.** Árbol de problemas. Autoría propia

### Árbol de soluciones

Aquí se presentarán algunas estrategias para dar solución a la problemática abordada, la cual se trata de poder sensibilizar al empleador como al empleado sobre la adecuada afiliación al sistema de seguridad social para evitar posibles demandas o inconvenientes entre las partes.



**Figura 2.** Árbol de soluciones. Autoría Propia

### Antecedentes

La presencia de mujeres encargadas al servicio doméstico en casas de familias particulares fue obligada desde tiempos de la Colonización. Hasta finales del siglo XX fue común que las familias colombianas tuvieran asistentes domésticos, aún aquellas de bajos ingresos. Dado que los grupos familiares eran numerosos, el servicio doméstico tenía alta demanda y representaba un símbolo de estatus y prestigio ante las demás familias (García, 2013).

Por lo tanto, el trabajo doméstico ha sido tradicionalmente objeto de condiciones de trabajo inadecuadas, extensas jornadas, bajos salarios, trabajo forzoso y una escasa o nula protección social, es decir, expuesto a condiciones que están lejos del concepto de trabajo decente que promueve la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Incluyendo el hecho de que con gran frecuencia están fuera del ámbito de la cobertura de los sistemas de seguridad social, lo que los convierte en una población altamente vulnerable (García, 2013).

Esta situación ha mejorado y evolucionado en los últimos años en la mayoría de países sobre la necesidad de establecer ajustes en el diseño de políticas con el fin de adoptar la

protección social dirigida al grupo. En Colombia, la regulación del servicio doméstico fue desarrollada de manera tardía, solo hacia finales del siglo XX con la promulgación del Decreto 824 de 1988 se introduce una definición legal de trabajador doméstico al derecho colombiano, así:

“Entiéndase por trabajador del servicio doméstico, la persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar del trabajo, a una o a varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños y demás labores inherentes al hogar” (págs. Republica de Colombia, 1988. Decreto 824 de 1988, Bogotá, <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1173244>)

Ello con los agravantes de que al momento ninguna otra definición de trabajo doméstico ha sido expedida por el legislador, ni por el Ministerio del Trabajo; y solo hasta el 2011 fue ampliada cuando la OIT promulgó el Convenio 189 de 2011 (Sentencia C-871 de 2014 de la Corte Constitucional), ratificado en Colombia el 9 de mayo de 2014, el cual establece en su primer artículo lo siguiente:

“A los fines del presente Convenio: (a) la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos; (b) la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo; (c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico”(Organización Internacional del Trabajo. (2011). C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Recuperado el 2017 de febrero de 18, de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460))

Sin embargo, la ampliación de la definición legal existente en Colombia no implicó una evolución en la regulación del trabajo doméstico, que continuó siendo abarcado y regulado por el Derecho de manera superficial y laxa al establecer los derechos de las trabajadoras y trabajadores domésticos. A comienzos del periodo industrial colombiano, el servicio doméstico carecía de cualquier tipo de contrato laboral escrito, aunque sí se especificaba el tipo de labor que debían desempeñar las personas a cargo (Giraldo & Penagos, 2017).

Este oficio no estuvo amparado ante la ley hasta mayo de 1988, cuando la Ley 11 hizo obligatorio el pago de seguridad social para las empleadas y que en su artículo 1º dispone: “A partir de la vigencia de la presente Ley, el trabajador del servicio doméstico que devengue una remuneración en dinero inferior al salario mínimo legal vigente, cotizará para el Seguro Social sobre la base de dicha remuneración”. (República de Colombia. 1988. Ley 11 de 1988. Bogotá. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1567701>)

Con posterioridad, la Ley 100 de 1993 señala que las personas que tengan contrato de trabajo son afiliados obligatorios al Sistema Pensional, de modo que las empleadas del servicio doméstico en tanto se consideran como trabajadoras dependientes de un empleador, son afiliadas obligatorias al Sistema de Seguridad Social cuyos aportes son igualmente obligatorios con cargo exclusivo al empleador (Ley 100, 1993).

De esta manera, la Ley 1595 de 2012 fue reglamentada mediante los Decretos 721 de 2013, que regula lo concerniente a la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico a la Caja de Compensación Familiar (Decreto 721, 2013); y el Decreto 2616 de 2013, que regula la cotización por días o semanas al sistema de seguridad social de los servidores domésticos (Decreto 2616, 2013).

Al igual con la expedición de la Ley 1788 de 2016 que reconoce el derecho a la prima de servicios de los trabajadores del servicio domésticos que esta labor se igualó en prestaciones frente a las demás modalidades de trabajo contempladas por el derecho colombiano (Ley 1788, 2016).

Ello reivindicó los derechos laborales de miles de mujeres y cientos de hombres que entregan su vida al servicio de otros, y sobrepuso la igualdad a las razones de tipo económico y social que hicieron a este grupo de trabajadores desarrollará sus labores en condiciones dignas y de igualdad. Además, contar con los mismos derechos laborales que cualquier otro trabajador dependiente, esto es, salario, prima de servicios, cesantías, pensión, afiliación al Sistema de Compensación Familiar y salud.

Por otro lado, los trabajos realizados para la población de las empleadas del servicio doméstico son pocos, pero se encontró uno realizado por los estudiantes de la misma

universidad ejecutado en la localidad de Kennedy en el conjunto residencial San Juan de Nueva Castilla barrio el Tintal, el cual apporto al proyecto para identificar que las empleadas conocen información básica de la seguridad social como el 96% sabe que es seguridad social integral, el 100% tiene conocimiento en riesgos laborales pero el 60% no conocen que beneficios que le presta la caja de compensación (Castañeda, 2017)

### **Análisis de alternativas**

De acuerdo con el árbol de alternativas descrito anteriormente, se pretenden algunas estrategias o soluciones para lograr una sensibilización a la población de empleadas domésticas ubicadas en el barrio Tunal de la localidad de Tunjuelito, en cuanto al tema de la correcta afiliación al Sistema de Seguridad Social con el fin de mejorar sus condiciones laborales y la calidad de vida. A su vez, se busca dejar un mensaje a los empleadores para que no corran ningún tipo de riesgo a la hora de contratar a estas personas.

Para lograr esta sensibilización se propone por medio de:

1. Una capacitación que se realizará en el barrio Tunal de la localidad de Tunjuelito en la cual se tratarán las diferentes modalidades de afiliación al Sistema de Seguridad Social y se resolverán dudas sobre el tema.
2. Un grupo en WhatsApp al cual tiene acceso las empleadas domésticas donde puedan realizar preguntas acerca de los temas del sistema de seguridad social. Asimismo, proporcionarles contenido.
3. La creación de un video permitirá a las empleadas domésticas comprender mejor el tema de Seguridad social.

### **Análisis de implicados o Stakeholders**

En el presente análisis señalamos los principales actores que encuentran involucrados para colaborar con una buena práctica de las empleadas, al momento de la afiliación al SGSS ya que su labor puede implicar riesgos.

A continuación, se mostrarán los problemas percibidos como desconocimiento de las normas y leyes.

Tabla 1.

*Análisis de implicados o stakeholders*

ACTORES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERES	VINCULACIÓN
Empleadas	Desconocimiento sobre la correcta afiliación al Sistema de Seguridad Social.	Mejorar las condiciones laborales.	Directa
Empleadores	Evasiva y desinformación a la hora de contratar a las colaboradoras.	Evitar cargas prestacionales	Directa
Ministerio de Trabajo	Falta de control	Hacer cumplir con las leyes establecidas.	Indirecta

*Nota:* Autoría propia.

### **Justificación del proyecto.**

El presente proyecto, busca sensibilizar a las empleadas del servicio doméstico del barrio Tunal de la localidad de Tunjuelito con el fin de proporcionarles información oportuna, clara y puntual en el tema del sistema de seguridad social que les permita fortalecer conocimiento y despejar dudas. Es de suma importancia tratar este tema ya que muchas empleadas del servicio doméstico no conocen o tienen muy poca información sobre el tema.

El empleador debe ser uno de los más informados en cuanto al tema para evitar demandas o accidentes laborales con el personal que contrato ya que las empleadas del servicio domésticos están exigiendo sus derechos laborales a través de la vía judicial. Según el Ministerio de Trabajo quien no cumpla con las obligaciones con los aportes a salud, pensión, caja de compensación y ARL de estos trabajadores, al igual que otros deberes inherentes a un empleador puede derivar en multas que llegan a los 400 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), una cifra que equivale aproximadamente a \$331.200.000 (Publimetro Colombia, 2019).

Así mismo, 6 de cada 10 empleadas domésticas gana menos de un salario mínimo y solo una de cada cinco está afiliada al sistema pensional. Según datos de las Escuela Nacional

Sindical (ENS), el 61% gana menos de un salario mínimo, el 77% recibe alimentos como pago en especie y solo el 18% está afiliado a pensión. La informalidad del gremio no es un problema exclusivo de Colombia. De los 67 millones de empleadas que la OIT estima hay en el mundo, 50 millones están en la informalidad; es decir 8 de cada 10 está contratada de manera informal (Portafolio, 2019).

Por lo anterior, esta sensibilización adicionalmente busca generar interés para la formalización laboral de las empleadas del servicio doméstico y que este conocimiento se transmita a más personas para que se les garantice sus derechos y beneficios.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Sensibilizar a las empleadas domésticas del barrio Tunal de la localidad de Tunjuelito sobre la Seguridad Social durante el primer semestre del año 2020.

### **Objetivos específicos**

- Caracterizar a la población a nivel sociodemográfico y el nivel del conocimiento sobre el Sistema de Seguridad Social de la población objeto de estudio.
- Crear las estrategias de sensibilización dirigida a la población sobre el Sistema de Seguridad Social.
- Evaluar el nivel del conocimiento de las empleadas frente al sistema de seguridad social de la población estudio.

### **Alcance del proyecto**

Este proyecto, en primer lugar, va dirigido a todas las empleadas del servicio doméstico ubicadas en la localidad de Tunjuelito más exactamente en el barrio Tunal.

En segundo lugar, la intención de este proyecto no se centra en perjudicar al empleador sino todo lo contrario hacer que se cumplan dichas normas y leyes correspondientes a la seguridad social y así evitar inconvenientes futuros.

Por último, cumplir los objetivos propuestos en el proyecto en un lapso no mayor a seis meses y medio donde el grupo de empleadas se encuentran capacitadas y asesoradas de los riesgos que se corren al no permitir o exigir que sean afiliadas a una seguridad social y beneficios que se tienen al estar afiliadas a la misma.

### **Estrategias de intervención**

Las estrategias de intervención que se utilizarán para el desarrollo de este proyecto son: la caracterización de las empleadas del servicio doméstico a través de una encuesta escrita y la capacitación de forma directa a las empleadas y empleadores sobre el sistema de seguridad social, así que se realizarán charlas donde se socializará sobre los temas básicos de desconocimiento identificados en las encuestas realizadas, temas acerca de beneficios de salud para empleadas embarazadas, edad, semanas y demás requisitos para tramites de pensión, servicios complementarios como beneficios de cajas de compensación, subsidios, etc., y los riesgos o accidentes laborales que se pueden presentar. Además, se proporcionará cartillas o infografías referentes al sistema de seguridad social, lo cual permite transmitir y difundir información a otras empleadas y empleadores.

## **Condiciones del proyecto**

### **Factores claves de éxito**

Para poder garantizar el éxito del proyecto en cuanto a la sensibilización de las empleadas domésticas en el barrio Tunal de la localidad de Tunjuelito, se debe tener los siguientes factores:

1. La claridad que tiene el objetivo general conlleva a tener claro que es lo que se propone.
2. Comprender y tener relación con las empleadas domésticas y empleadores.
3. Planificar todas aquellas actividades a realizar, genera una buena puesta en marcha y por ende la satisfacción de los implicados.
4. Tener conocimiento sobre el SGSSS para poder generar el cambio.
5. El compromiso es indispensable, no solo por parte de las personas que participan del plan, si no de las personas que ejecutan el proyecto, todos en conjunto ayudan al cumplimiento de objetivos.
6. Generar interés en las empleadas sobre el tema de seguridad social.

## Plan de acción de actividades

Tabla 2.

*Plan de acción para el año 2019*

Título	Objetivo General	Objetivos Específicos	Meta	Estrategia o actividades
Sensibilización sobre el Sistema de Seguridad Social para empleadas domésticas en el barrio Tunal de la localidad de Tunjuelito	Sensibilizar a las empleadas domésticas del barrio Tunal de la localidad de Tunjuelito sobre el Sistema de Seguridad Social.	Caracterizar a la población a nivel sociodemográfico y el nivel del conocimiento sobre el Sistema de Seguridad Social de la población objeto de estudio.	Caracterizar el 100% de las empleadas domésticas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Buscar estadísticas de la población.</li> <li>2. Elaborar encuesta para conocer el total de las empleadas.</li> <li>3. Aplicación de la encuesta.</li> <li>4. Elaborar las encuestas solicitando datos Sociodemográficos a las empleadas.</li> <li>5. Realización de las encuestas a la población seleccionada.</li> <li>6. Analizar las encuestas realizadas.</li> </ol>
		Crear las estrategias de sensibilización dirigida a la población sobre el Sistema de Seguridad Social.	Sensibilizar el 100% de las empleadas domésticas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Creación de un grupo de WhatsApp</li> <li>2. Preparar la capacitación a las empleadas</li> </ol>

		Evaluar el nivel del conocimiento de las empleadas frente al sistema de seguridad social de la población estudio.	Lograr el 100% de participación de las empleadas en el tema de SGSS.	1. Diseño de la evaluación para medir el conocimiento de las empleadas
				2. Aplicación de la evaluación.
				3. Revisión y calificación de la evaluación aplicada.
				4. Identificación de los resultados evaluados y conclusión acerca de la actividad.

*Nota:* Autoría propia.

**Cronograma**

Tabla 3

*Cronograma.*

				Cronograma																												
		Recursos		Indicador	Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre			
Humano	Financiero	Tecnológico			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Andrea Becerra y Juliana Patiño	\$ 25.000		Computador/Inte rnet	Número de encuestas realizadas / Número de empleadas domésticas	■																											
Andrea Becerra y Juliana Patiño	\$ 10.000		Computador/Inte rnet			■																										
Andrea Becerra y Juliana Patiño	\$ 9.600						■																									
Andrea Becerra y Juliana Patiño	\$ 10.000		Computador/ Impresora								■																					
Andrea Becerra y Juliana Patiño	\$ 19.200											■																				



## **Riesgo del proyecto**

Los riesgos que se pueden presentar en el proyecto son que:

- La población no esté interesada sobre el tema de SGSS y no se consiga una participación frente a las estrategias que se realicen para lograr la sensibilización.
- No dispongan de tiempo para realizar la capacitación o las encuestas debido a sus diversas ocupaciones dentro de su labor.
- Se corre el riesgo de que la población seleccionada ya se encuentre informada sobre el Sistema de Seguridad Social, lo cual no permitiría cumplir con el objetivo principal.
- Que no exista respectividad por parte de los empleadores ya que pueden pensar que le traerá costos.
- La utilización del lenguaje sea demasiado técnica para la población.
- El proyecto no se desarrolle de la forma en la que se había planificado inicialmente.
- La información no es clara y específica en las cartillas o infografías, lo que genera confusión entre la población.

## **Impacto esperado**

Por medio de la ejecución del proyecto para sensibilizar a las empleadas del servicio doméstico se espera conseguir aprendizaje sobre el tema sistema de seguridad social; cómo debe ser la afiliación al sistema de acuerdo con las leyes y los derechos que tiene como trabajadoras. De esta manera, puedan tomar decisiones apropiadas que permitan mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

Además, se pretende dar empoderamiento a este grupo de empleadas ya que anteriormente fueron excluidas del derecho a la seguridad social. Asimismo, no sean víctimas de abusos y arbitrariedades por parte de sus empleadores. También, mejorar la balanza en el sistema de seguridad social entre el régimen contributivo y el subsidiado para favorecer al país.

De igual forma, lograr despertar interés en los empleadores por conocer a cerca del tema y formalizar a las empleadas del servicio doméstico que contraten.

## **Presupuesto.**

Tabla 4.

*Presupuesto*

En esta tabla evidenciamos el presupuesto de los gastos obtenidos en la realización del proyecto para poder sensibilizar a las empleadas domésticas en seguridad social integral.

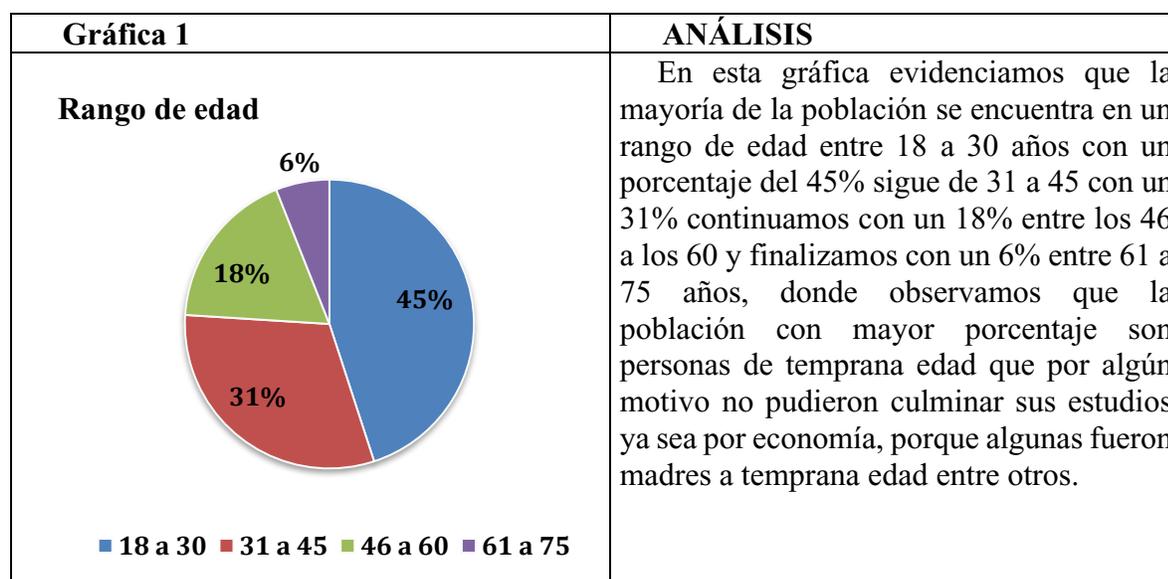
<b>COD.</b>	<b>Ítem</b>	<b>Unidad</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Vr. Unitario</b>	<b>Vr. Total en pesos</b>	<b>Total ítem en pesos</b>	<b>Subtotales en pesos</b>	
<b>1</b>	<b>GASTOS GENERALES (todas las etapas)</b>						<b>647.500</b>	
<b>1.1</b>	<b>GASTOS ADMINISTRATIVOS Y DE OFICINA</b>					<b>647.500</b>		
1.1.1	Arriendo Salón Comunal	Días	5	50.000	250.000			
1.1.2	Servicios públicos (luz)	Meses		-	-			
1.1.3	Telefonía móvil	Meses	7	20.000	140.000			
1.1.4	Gastos de conexión a internet	Meses	7	25.000	175.000			
	<b>DESARROLLO</b>							
<b>2</b>	<b>GESTIÓN</b>						<b>570.000</b>	
<b>2.1</b>	Elaboración piezas audiovisuales (presentaciones-diapositivas)					<b>50.000</b>		
2.1.1	Elaboración e impresión proyecto	Días	1	-	-			
		Meses		-	-			
	<b>LOGÍSTICA</b>							
<b>2.2</b>	Transporte					<b>520.000</b>		
2.2.1	Alimentación	Días	30	10.000	300.000			
2.2.2	Gastos logística, bebidas y pasabocas		1	20.000	20.000			
2.2.3		Días	5	40.000	200.000			
	<b>TOTAL</b>							
<b>3</b>							<b>1.217.500</b>	

*Nota:* Autoría propia.

## Resultados

En esta sección se presentan los resultados del proyecto de acuerdo con los objetivos específicos establecidos. En primer lugar, se detallan los hallazgos de la caracterización socio demográficamente de las empleadas domésticas del conjunto Guajira A del barrio el tunal, de la localidad de Tunjuelito en la ciudad de Bogotá, para identificar el panorama sobre el conocimiento del sistema general de seguridad social integral. En segundo lugar, se determina la estrategia de sensibilización para que conozcan cual es la importancia y los beneficios sobre el sistema general de seguridad social que les ofrece el estado en cuestiones de normatividad para empleadas domésticas. Y, en tercer lugar, se difunde a través de la red social seleccionada que es WhatsApp, información relevante e importante de pertenecer al sistema general de seguridad social integral en esta labor.

Como primer objetivo se caracterizó a la población de empleadas domésticas en Bogotá D.C en la localidad de Tunjuelito en el barrio el tunal donde participaron 49 empleadas domésticas del conjunto guajira A, en el cual el rango de edad de la mayoría es de 18 a 30 años con un porcentaje del 45%, el siguiente es de 31 a 45 años con un porcentaje de 31% y mayores de 45 años el 24%, en donde sus niveles de escolaridad la mayoría ha cursado secundaria con un 45% y el 41% ha terminado su primaria y el resto no ha estudiado o tiene una formación técnica, el 55% de las empleadas domésticas tienen personas a su cargo que dependen económicamente de ellas.



**Figura 3.** Rango de edad. Autoría propia

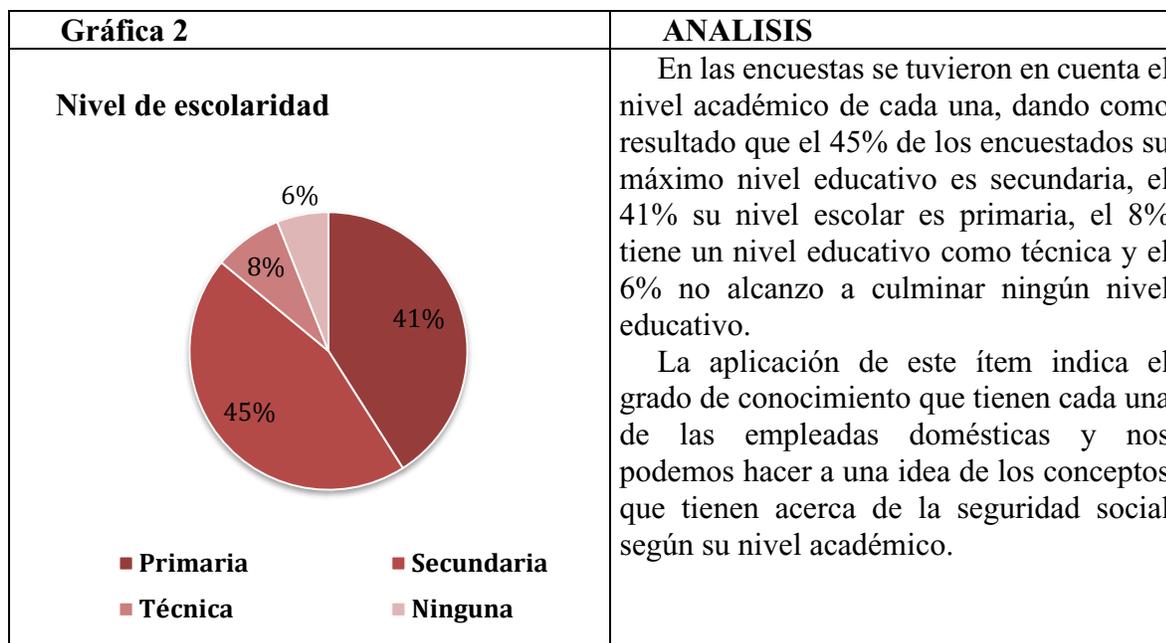


Figura 4. Nivel de escolaridad. Autoría propia

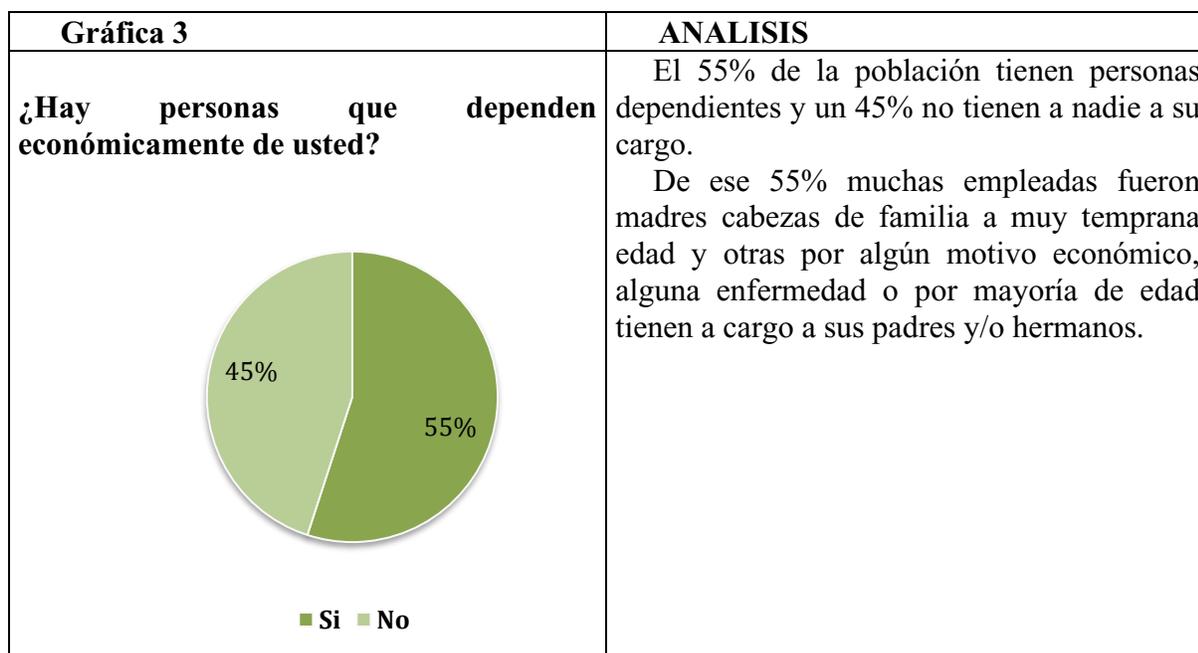
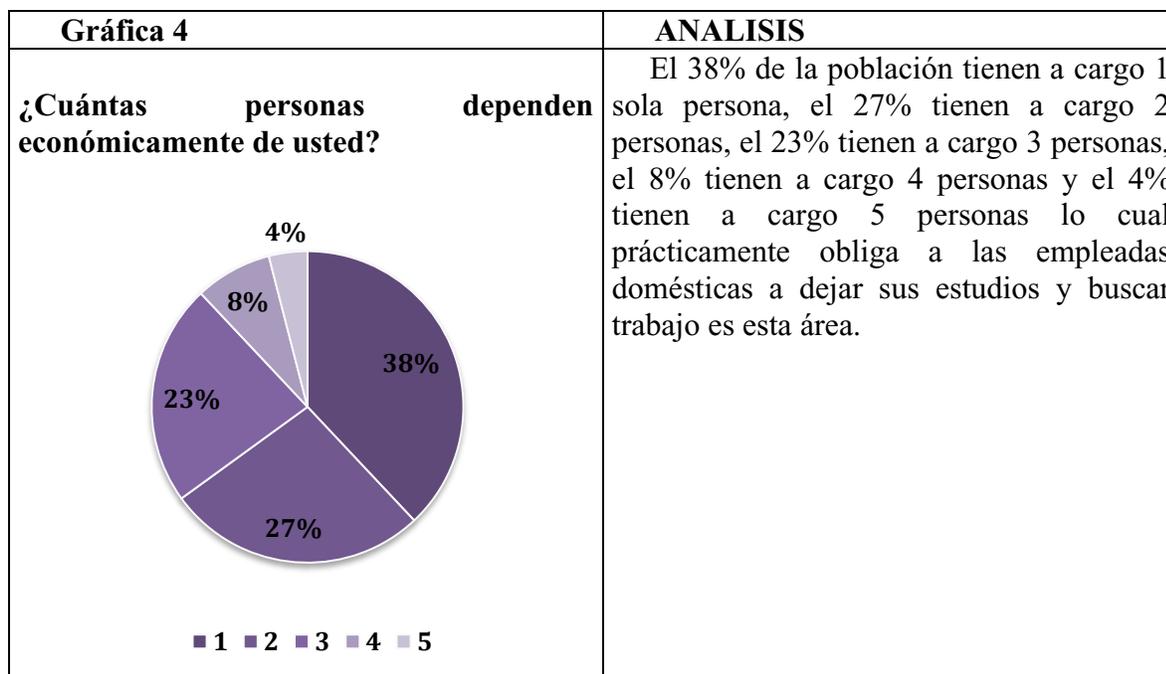
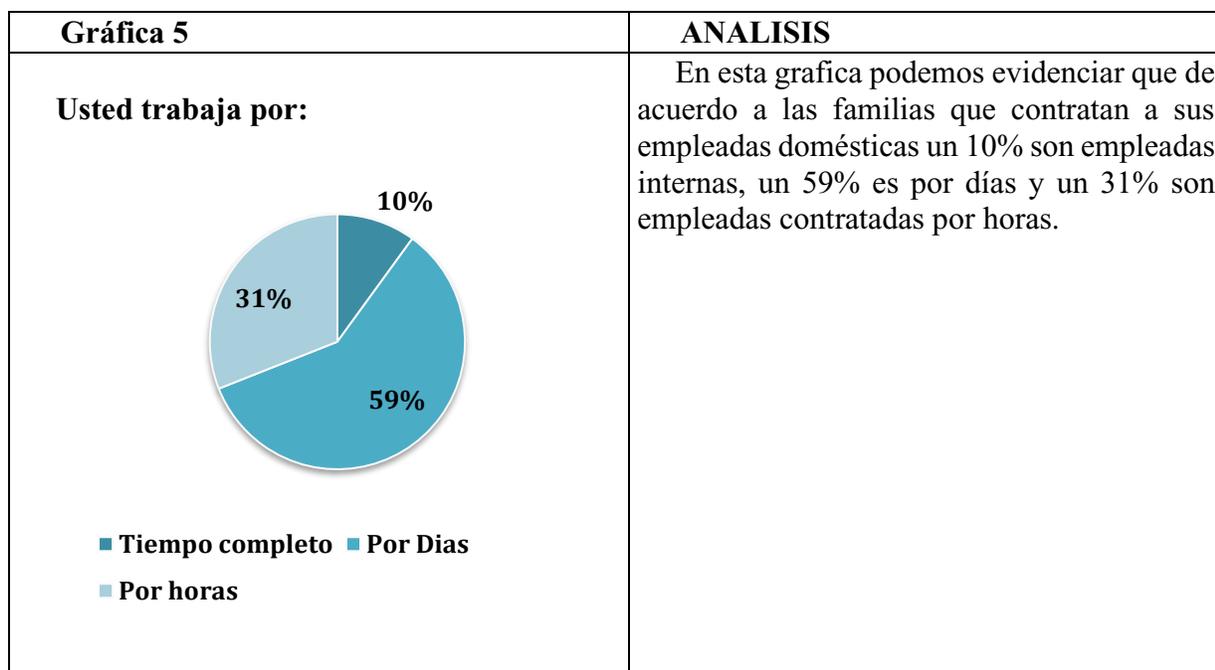


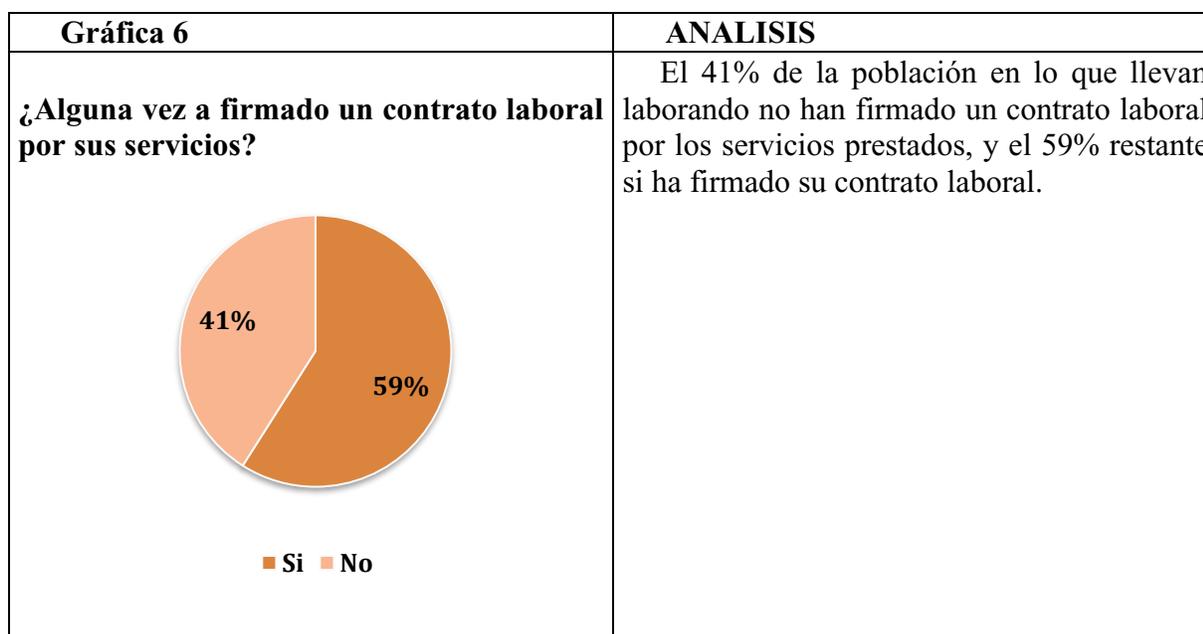
Figura 5. ¿Hay personas que dependen económicamente de usted? - Autoría propia.



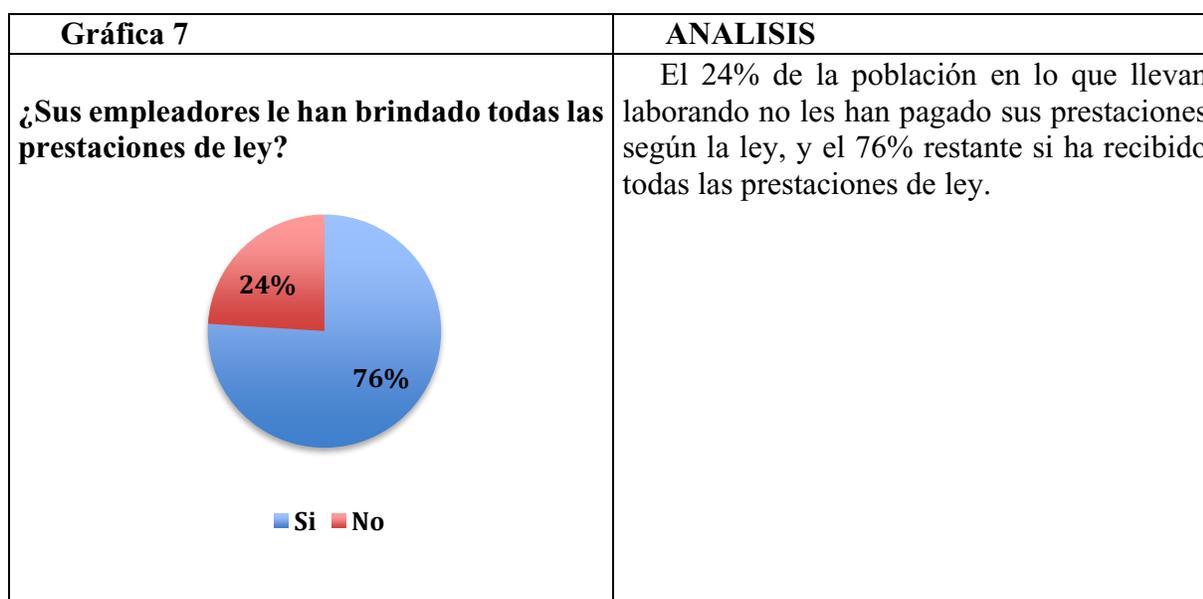
**Figura 6.** ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted? - Autoría propia



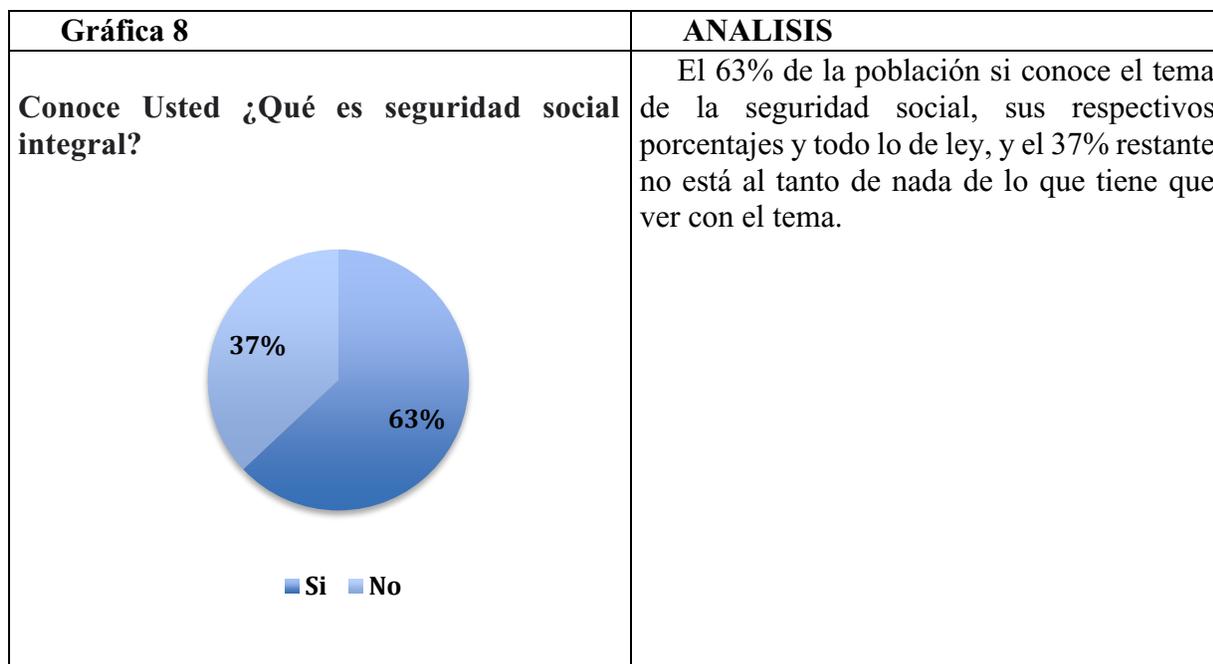
**Figura 7.** Usted trabaja por: - Autoría propia



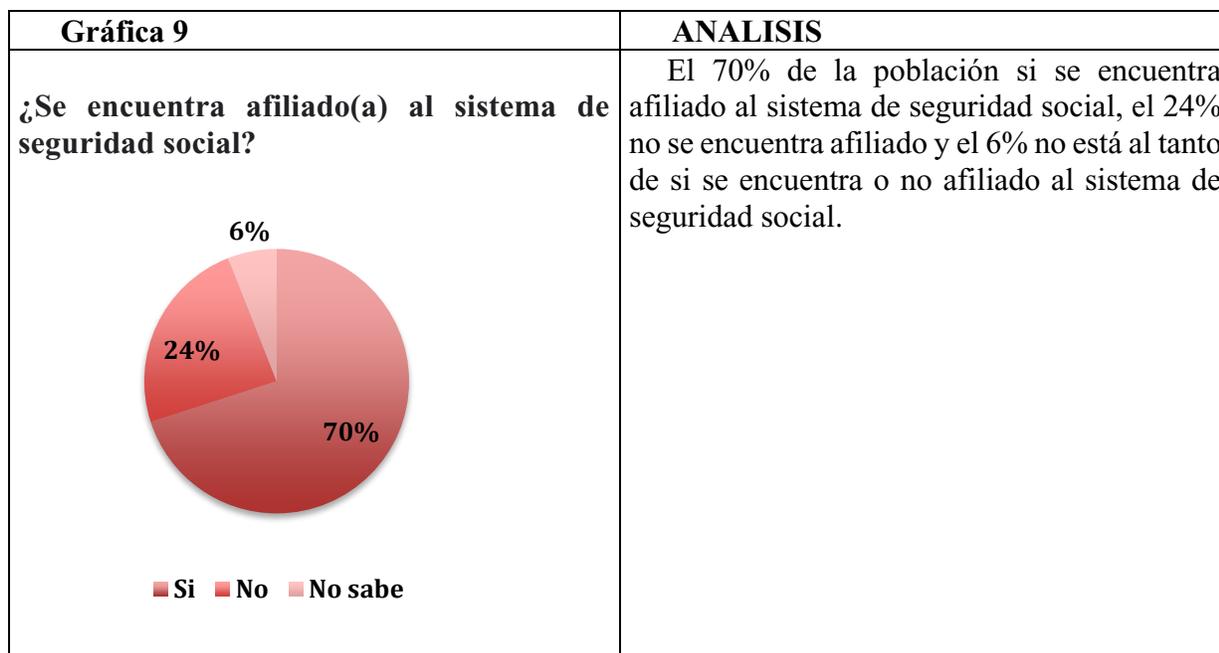
**Figura 8.** ¿Alguna vez a firmado un contrato laboral por sus servicios? - Autoría propia



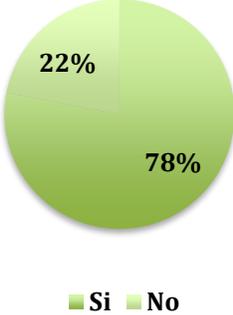
**Figura 9.** ¿Sus empleadores le han brindado todas las prestaciones de ley? - Autoría propia



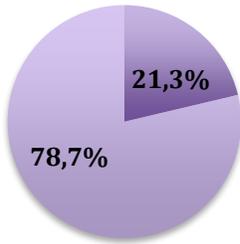
**Figura 10.** Conoce Usted ¿Qué es seguridad social integral? - Autoría propia



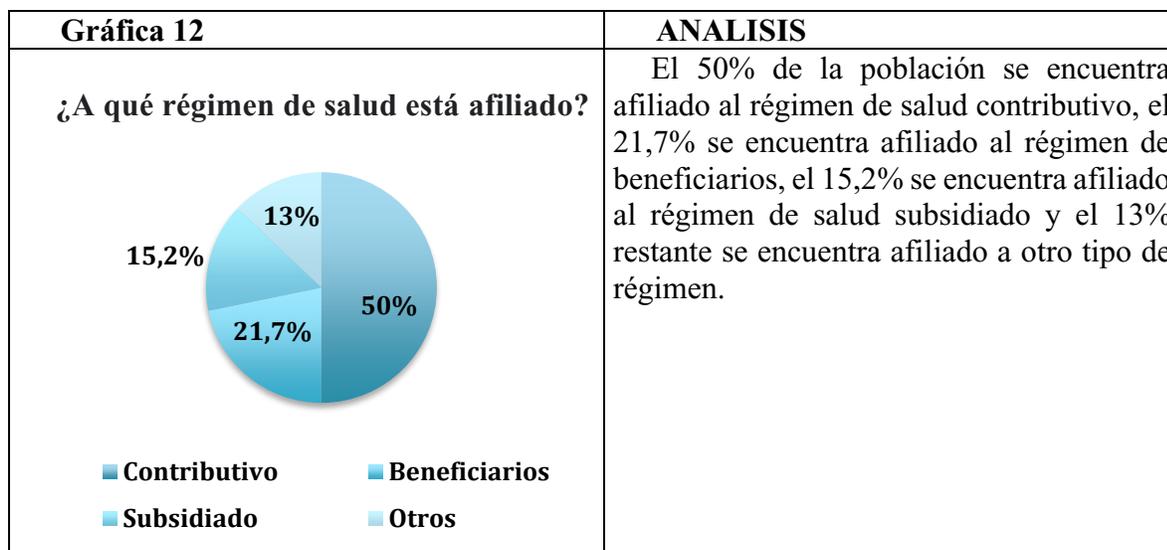
**Figura 11.** ¿Se encuentra afiliado(a) al sistema de seguridad social? - Autoría propia

Gráfica 10	ANALISIS
<p data-bbox="196 268 786 411"><b>Conoce usted ¿Cuáles son los beneficios o garantías si se encuentra afiliado al sistema de seguridad social (Salud, pensión, ARL)?</b></p>  <p data-bbox="444 789 558 814">■ Si ■ No</p>	<p data-bbox="805 235 1391 411">El 78% de la población conoce los beneficios que tienen por estar afiliados al sistema de seguridad social, y el 22% restante no conoce ningún beneficio que pueden adquirir al estar afiliado.</p>

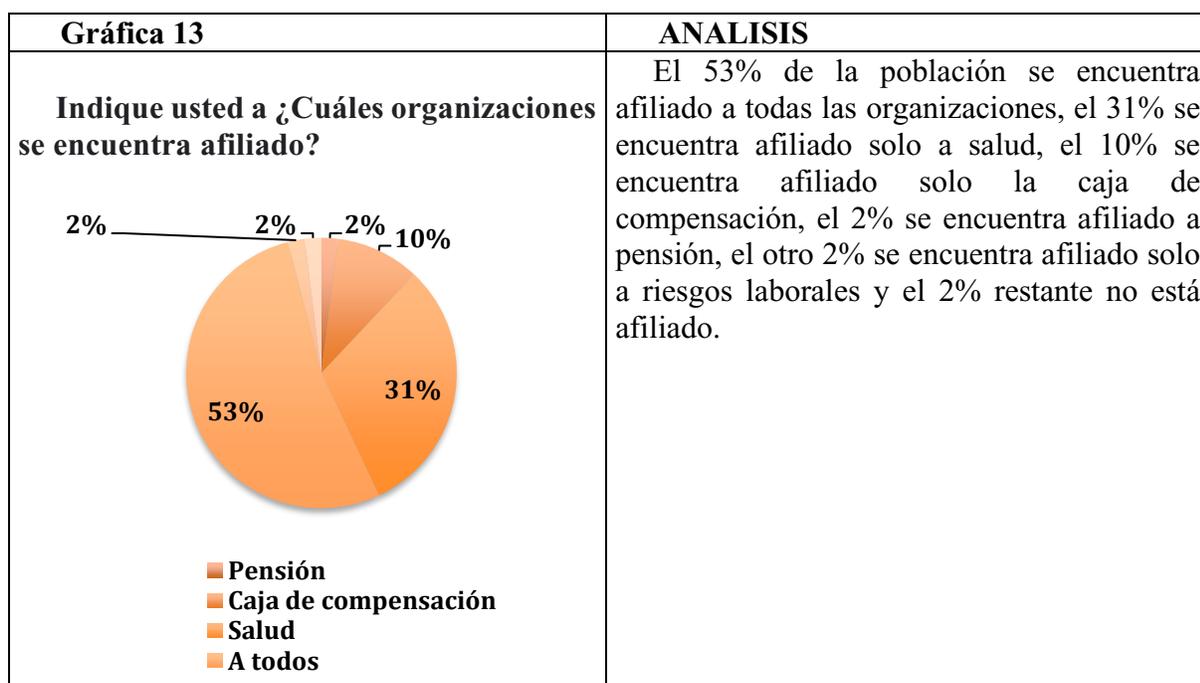
**Figura 12.** Conoce usted ¿Cuáles son los beneficios o garantías si se encuentra afiliado al sistema de seguridad social (Salud, pensión, ARL)? - Autoría propia

Gráfica 11	ANALISIS
<p data-bbox="196 1144 810 1213"><b>¿Conoce las modalidades de afiliación al sistema de seguridad social integral?</b></p>  <p data-bbox="464 1591 587 1617">■ Si ■ No</p>	<p data-bbox="829 1110 1391 1245">El 78.7% de la población no conoce las modalidades de afiliación al sistema de seguridad social y el 21,3% restante si conoce estas modalidades.</p>

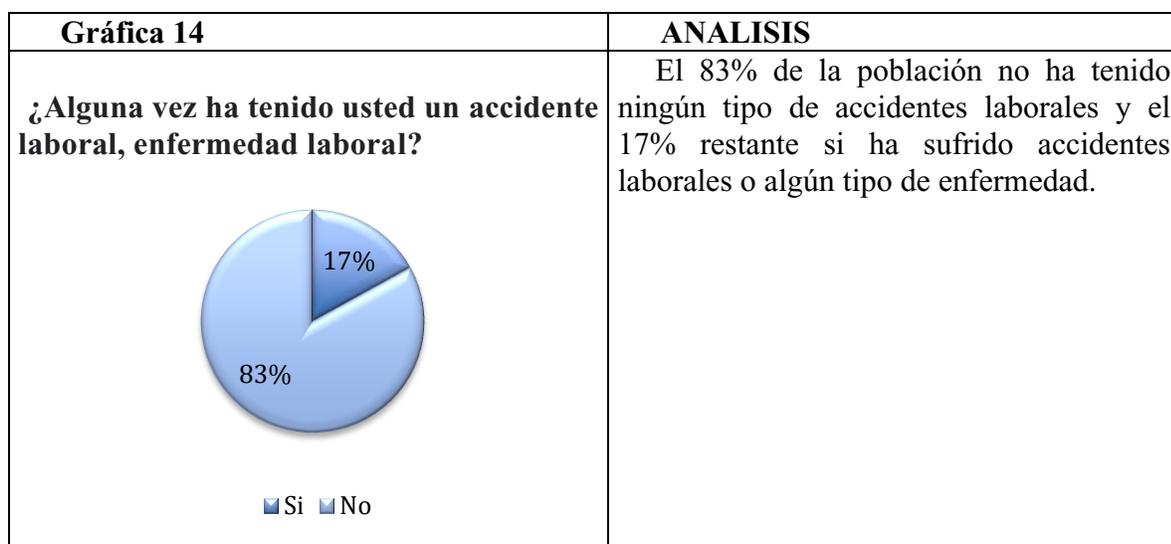
**Figura 13.** ¿Conoce las modalidades de afiliación al sistema de seguridad social integral? - Autoría propia



**Figura 14.** ¿A qué régimen de salud está afiliado? - Autoría propia



**Figura 15.** Indique usted a ¿Cuáles organizaciones se encuentra afiliado? - Autoría propia



**Figura 16.** ¿Alguna vez ha tenido usted un accidente laboral, enfermedad laboral? - Autoría propia

Tabla 5

*Tabla de preguntas realizadas a las empleadas domésticas para evaluar su nivel de conocimiento acerca de la seguridad social integral.*

Pregunta	Análisis de las respuestas obtenidas
<p data-bbox="199 1079 810 1148">¿Sabe cómo cotizar a riesgos laborales y cuáles son sus beneficios?</p>	<p data-bbox="833 1079 1451 1220">El 69% de la población no sabe cómo cotizar a la ARL ni está enterado de sus beneficios y el 31% restante si conoce de los beneficios y sabe cómo cotizar a la ARL.</p> <p data-bbox="833 1262 1451 1591">Las empleadas domésticas que conocen de riesgos laborales dicen: es un seguro para cubrir accidentes de trabajo, cubre la incapacidad al 100% y una pensión dependiendo la lesión, Posibilidad de que un trabajador sufra un accidente o enfermedad, Acciones que pueden generar una perturbación física o psicológica a la persona, Es el tipo de riesgo al cual está expuesto el empleado.</p>
<p data-bbox="199 1652 810 1722">¿Tiene algún conocimiento acerca de la afiliación a salud?</p>	<p data-bbox="833 1652 1451 1793">El 51% de la población no tiene ningún conocimiento acerca de la afiliación de salud y el 49% restante si está al tanto de las afiliaciones a las entidades de salud.</p>

	<p>Las trabajadoras que saben del tema dijeron: derecho a EPS, que se afilia con atención en una EPS, que puede afiliar a su núcleo familiar, que se tiene un sistema de atención integral en cuanto a salud en tratamientos, medicamentos medicina especializada, entre otros. Es fundamental, para nuestra seguridad y todo empleador debería proporcionarla a sus empleados, Entidad que presta un servicio para la calidad humana, Plan básico complementarios, esquemas de salud, derechos y deberes, Tener una atención en el momento que lo necesito, Que cuando se afilia es cotizante, pero puede afiliar a los hijos y a la pareja como beneficiarios</p>
<p>Tiene algún conocimiento de pensiones ¿cómo afiliarse, qué beneficios tiene, como cotizar, tipos de pensiones o como reclamar una pensión?</p>	<p>El 69% de la población no tiene ningún conocimiento de pensiones o de como afiliarse a esta entidad y el 31% restante si sabe cómo cotizar y los diferentes tipos de pensiones.</p> <p>Los colaboradores domesticas respondieron: que son abonos a la pensión de vejez, que puede cubrir al conyugue, o en su caso los hijos menores de edad, Es el monto con el cual una persona puede contar después de cumplir una serie de requisitos, Hay dos regímenes prima media y ahorro individual, el beneficio es tener una retribución económica de por vida, siempre y cuando se cumplan los requisitos, semanas cotizadas, cumplir la edad, etc.</p>
<p>¿Le han informado como se debe afiliarse a caja de compensación familiar y los beneficios que tiene al estar en ella?</p>	<p>Al 51,1% de la población le han informado como afiliarse a la caja de compensación familiar y de sus beneficios y el 48,9% no tiene ni idea de cómo afiliarse a la caja de compensación.</p> <p>El 51,1% de las empleadas dijeron que son: beneficios para hijos menores de edad, préstamos, educación, beneficios para los padres mayores de 60 años que no reciban pensión, Cursos de aprendizaje, auxilios educativos, descuentos, cuota monetaria, recreación y deporte, subsidio familiar y de desempleo, bono lonchero, subsidios para vivienda, convenios, entre otros.</p>

Nota: Autoría propia

Al evaluar el nivel de conocimiento acerca del sistema de seguridad social el 37% no tiene algún conocimiento de que es, como afiliarse o que beneficios obtiene al estar asegurada y sus empleadores no les nombran nada sobre seguridad social integral, al no tener suficiente conocimiento y estar laborando como empleadas domésticas están desprotegidas de este sistema y tienen un nivel de riesgos por alguna accidentalidad por causa u ocasión del trabajo.

Estos datos se obtuvieron a través de encuestas realizadas a 49 personas que trabajan en el servicio doméstico en conjunto Guajira A que pertenecen al estrato socioeconómico 3 del sector ya mencionado.

### **Identificación los vacíos de información sobre la seguridad social.**

De acuerdo con los resultados de la encuesta, se evidenció que las empleadas domésticas desconocen los beneficios a los cuales pueden acceder, así como la importancia de estar afiliados, ya que creen que sus labores no son de gran importancia.

### **Propuesta de sensibilización.**

Teniendo en cuenta la desinformación, los vacíos en el tema o la falta de interés. La estrategia que se estableció para incrementar el interés en el tema consiste en realizar un video informativo sobre las cosas básicas que deben saber acerca del sistema general de seguridad social integral (Anexo 2) que beneficios tienen, que leyes las protegen y como es su afiliación, es decir, que no se buscará el acompañamiento de ninguna entidad pública o privada, sino que las responsables del presente estudio serán las estudiantes encargadas de hacerlo, el video se realizó de acuerdo con los siguientes ítems:

- Normatividad de los derechos de los trabajadores del servicio doméstico
- Marco legal general de seguridad social
- Que elementos tiene la seguridad social integral
- Sistema de seguridad social en salud.
  - ✓ Tipos de régimen
  - ✓ Beneficios del sistema
  - ✓ Afiliación
  - ✓ Porcentajes
- Sistema general de pensiones

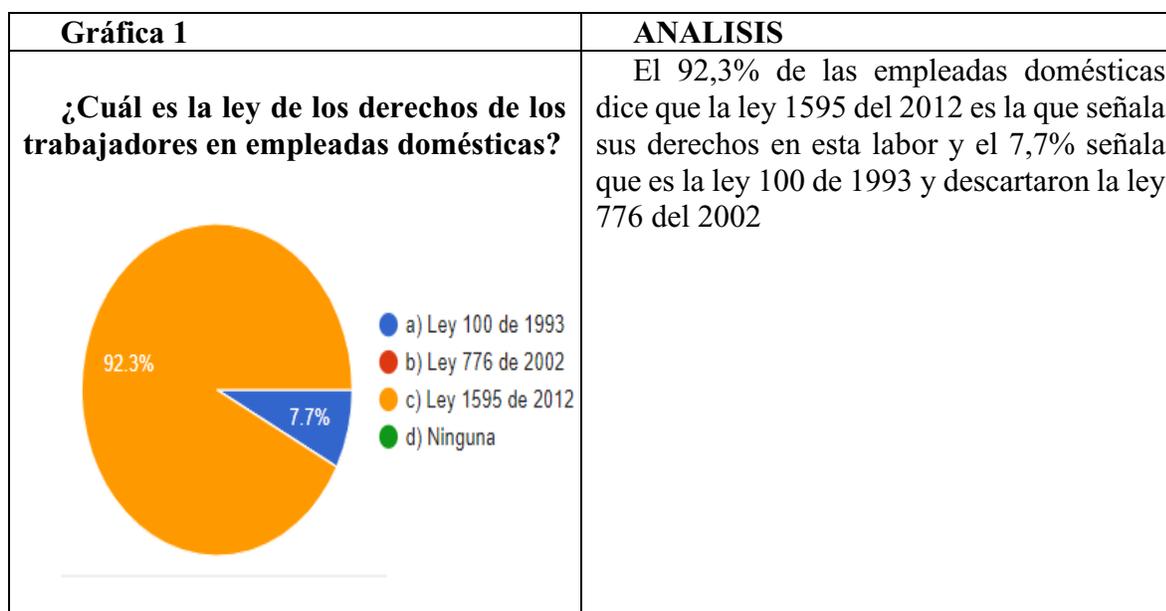
- ✓ Afiliación
- ✓ Cotización y aportes (Porcentajes empleador, trabajador)
- ✓ Tipos de pensiones
- ✓ Beneficios
- Sistema general de riesgos laborales o profesionales.
  - ✓ Afiliación y cotizaciones
  - ✓ Prestaciones
  - ✓ Tipos de pensiones
  - ✓ En qué caso puede reclamar pensión

El video informativo fue enviado a las 49 empleadas domésticas que respondieron la encuesta realizada en un inicio debido a que muchas personas no tienen el 100% del conocimiento de las cuarenta y nueve trabajadoras solo lo vieron 13 personas que les interesaba estar al tanto de esta información y les intereso saber más del tema, esa misma cantidad de personas que le dedicaron tiempo a ver el video contestaron la encuesta final para evaluar el nivel de conocimiento que obtuvieron al final del material que se les envió.

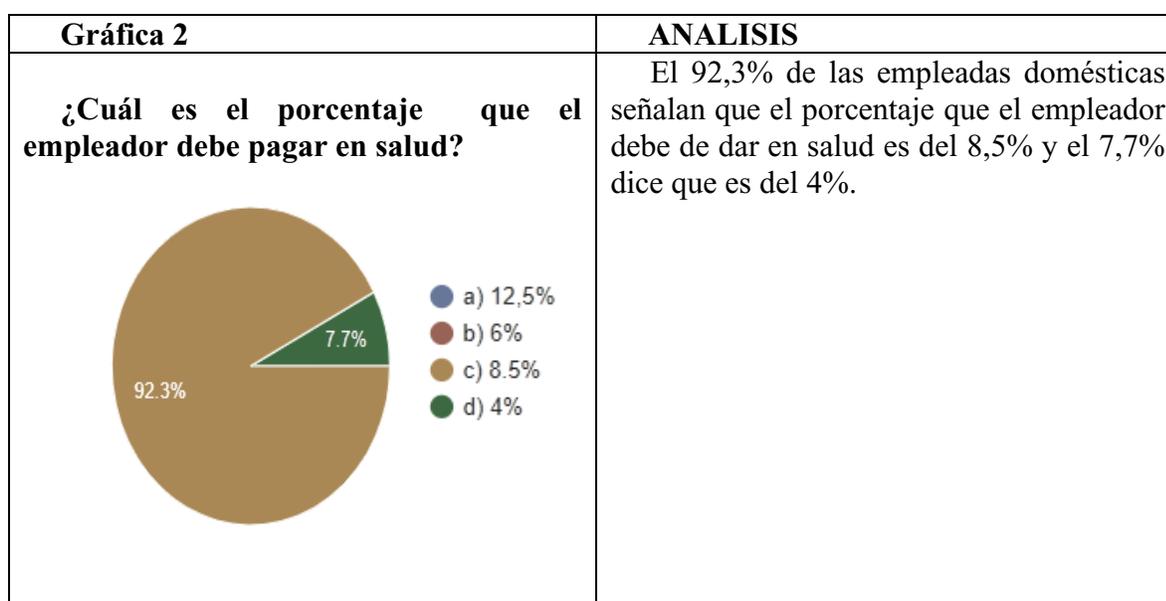
### **Resultados de la difusión de la sensibilización.**

De la sensibilización realizada a 49 empleadas domésticas, que estuvieron interesados en recibir información acerca del sistema de seguridad social. Se buscaba la participación de todas ellas con dudas e inquietudes que se presentaran al ver el video informativo y aumentar el interés sobre los beneficios e importancia de estar afiliados al sistema general de seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales) pero los intereses de la gran mayoría fueron mínimos debido a que solo 13 de ellas se tomaron el tiempo para ver la información y conocer más del tema. A estas 13 personas al día siguiente se les envió una encuesta de conocimientos obtenidos.

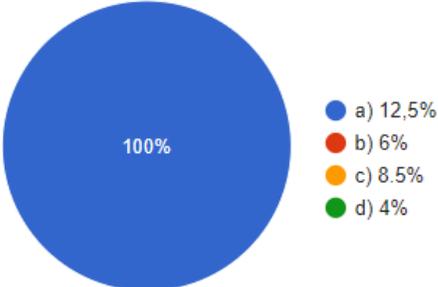
Después de haber aplicado la encuesta final a las 13 personas que laboran como empleadas domésticas que no tenían mayor conocimiento de lo que era un sistema de gestión de seguridad social integral, ni cuáles son sus beneficios y diferentes formas de afiliación, después de haber visto el video informativo aplicado se encontró que de acuerdo a los ítems evaluados ellas mejoraron su comprensión en un 92,3% debido a que la mayoría contesto bien el 100% de las preguntas realizadas.



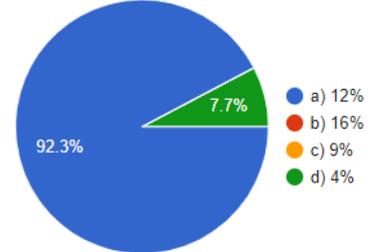
**Figura 17.** ¿Cuál es la ley de los derechos de los trabajadores en empleadas domésticas? - Autoría propia



**Figura 18.** ¿Cuál es el porcentaje que el empleador debe pagar en salud? - Autoría propia

Gráfica 3	ANALISIS
<p data-bbox="201 268 763 331"><b>¿El aporte para salud que debe pagar el trabajador independiente es de?</b></p>  <p data-bbox="245 359 683 646">100%</p> <ul data-bbox="565 457 683 583" style="list-style-type: none"> <li>a) 12,5%</li> <li>b) 6%</li> <li>c) 8.5%</li> <li>d) 4%</li> </ul>	<p data-bbox="789 233 1346 331">El 100% de las empleadas dice que el porcentaje que debe cotizar en salud si es independiente es del 12,5%</p>

**Figura 19.** ¿El aporte para salud que debe pagar el trabajador independiente es de? - Autoría propia

Gráfica 4	ANALISIS
<p data-bbox="201 877 763 940"><b>¿Cuál es el porcentaje de cotización en pensión que debe pagar el empleador?</b></p>  <p data-bbox="245 968 613 1220">92.3%</p> <ul data-bbox="526 1052 613 1157" style="list-style-type: none"> <li>a) 12%</li> <li>b) 16%</li> <li>c) 9%</li> <li>d) 4%</li> </ul>	<p data-bbox="789 842 1346 1010">El 92,3% de las empleadas dijeron que el porcentaje que debe pagar el empleador para pensión es del 12% y el 7,7% del restante de las trabajadoras dijeron que el 4%.</p>

**Figura 20.** ¿Cuál es el porcentaje de cotización en pensión que debe pagar el empleador? - Autoría propia

Gráfica 5	ANALISIS
<p data-bbox="201 1451 779 1514"><b>¿El aporte para Riesgos laborales que debe pagar el empleador es?</b></p>  <p data-bbox="245 1541 634 1724">100%</p> <ul data-bbox="537 1583 634 1688" style="list-style-type: none"> <li>a) 100%</li> <li>b) 16%</li> <li>c) 30%</li> <li>d) 4%</li> </ul>	<p data-bbox="805 1415 1385 1556">Todas las empleadas domésticas dijeron que el aporte que debía pagar el empleador en las administradoras de riesgos laborales es del 100%</p>

**Figura 21.** ¿El aporte para Riesgos laborales que debe pagar el empleador es? - Autoría propia

## Conclusiones

Ser empleada doméstica en la ciudad de Bogotá, es una profesión que en la mayoría de casos no se conoce si está vinculado laboralmente con todos sus derechos según predispone la ley 1595 del 2012 y si están afiliados a la seguridad social integral por parte de su empleador o si generan correctamente sus aportes como cotizantes al sistema de seguridad social como independientes, lo cual cubre salud, pensión y riesgos laborales, conforme a la ley 100 de 1993 la normatividad legal que debe ser aplicada para evitar evasiones y sanciones para el empleador.

El Estado con algunas formalizaciones para este empleo asimismo establece la ley 1788 de 2016 en donde todos los empleados del hogar, como lo son empleadas del servicio doméstico, tienen derecho a recibir beneficios que incluyen prima de servicios, vacaciones pagas, aportes a pensión para su futuro, aporte a cesantías y beneficios de caja de compensación.

Se ha demostrado que a pesar de que hoy en día hay bastantes canales de información hay muchas empleadas de este sector que, por su trabajo, por su poca educación entre otros motivos se les dificulta estar enterados del tema de seguridad social integral, a pesar de que es tan importante pocas personas se toman el tiempo de investigar y conocer sobre sus derechos, aunque si se preocupan por su seguridad día a día, por este motivo su cobertura ha sido baja

El presente proyecto se llevó a cabo en el conjunto Guajira A en el barrio el tunal, en la localidad de Tunjuelito en la ciudad de Bogotá, donde por medio de encuestas realizadas a las trabajadoras domésticas del sector se pudo evidenciar grandes vacíos en el cumplimiento de ley sobre la afiliación, beneficios y el pago a seguridad social, el poco interés de conocerla, la falta de conocimiento de algunas empleadas y empleadores, respecto a los tipos de regímenes de salud, los tipos de aseguramiento para una pensión de vejez y los beneficios que la ARL brinda en caso de una enfermedad laboral o accidente.

En este orden de ideas, se intervino esta población debido a que la mayoría mediante la primera encuesta de conocimientos realizada demostró no estar protegido como se exige en la ley y no cuentan con la información necesaria de los beneficios y de la garantía de protección que el sistema de seguridad les pueda brindar, por estos motivos muchas personas

pierden diversos beneficios en el momento en que las despiden de su trabajo injustamente o por algún accidente laboral que haya ocurrido o que simplemente por negligencia del empleador o por obtener un ahorro económico no le realice el pago correspondiente a las prestaciones sociales a las que tienen derecho.

Por lo anterior, mediante una estrategia propuesta de intervención se planteó y se realizó un video sencillo pero informativo, con el que se pretende sensibilizar a las 13 empleadas domésticas que se dieron la oportunidad de conocer el tema debido donde obtuvieron más información y conocimiento, para que pudieran tomar conciencia sobre la importancia de estar dentro de los tres sistemas de la seguridad social integral que velan por el bienestar de cada uno de los trabajadores.

Las empleadas domésticas están en la obligación de estar afiliadas o que las afilie sus empleadores al sistema general de seguridad social integral por lo que es un trabajo que tiene riesgo de sufrir afectaciones a la salud o situaciones de riesgo inesperados.

El objetivo de este proyecto fue dar a conocer a las encargadas del servicio doméstico del sector seleccionado en donde 13 de ellas se dieron la oportunidad de conocer el tema, debido a que no tenían el conocimiento o eran personas que conocían poco, donde se les explico de que se trataba la seguridad social integral y sus componentes, se les indico a que prestaciones tenían derecho y que beneficios podían recibir, se respondieron diversas preguntas que surgieron en el momento de la explicación las cuales fueron aclaradas.

Respondiendo al objetivo general se lograron informar a 49 empleadas domésticas de las cuales solo 13 de ellas se pudieron sensibilizar acerca del tema de seguridad social integral en la ciudad de Bogotá, localidad de Tunjuelito, barrio el tunal, Multifamiliar Guajira A, debido a que eran las que tenían menores conocimientos y las que le prestaron más importancia.

### Referencias

- Arroyane-Zuluaga, I. (2009). *La Organización de la Salud en Colombia* (Primera ed.). Medellín: Hospital Universitario San Vicente de Paúl.
- Castañeda, S. (2017). Sensibilización al empleado y empleador del servicio doméstico frente los beneficios de la vinculación al SS. Bogotá, Colombia.
- Congreso de la república. (19 de Enero de 1988). Ley 11. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de [https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/ley\\_0011\\_1988.htm](https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/ley_0011_1988.htm)
- Convenio 189 de 2011 (Sentencia C-871 de 2014 de la Corte Constitucional)
- Departamento Nacional de Estadísticas. (2017). *Cuenta satélite economía del cuidado*. Bogotá: Gobierno de Colombia. Obtenido de [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/cuentas/ec/Pre\\_CS\\_Econo\\_cuidado\\_TDCNR\\_2017.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/cuentas/ec/Pre_CS_Econo_cuidado_TDCNR_2017.pdf)
- El congreso de Colombia. (29 de Abril de 1998). Decreto 824. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de [http://www.suin-juriscal.gov.co/clp/contenidos.dll/Decretos/1173244?fn=document-frame.htm\\$f=templates\\$3.0](http://www.suin-juriscal.gov.co/clp/contenidos.dll/Decretos/1173244?fn=document-frame.htm$f=templates$3.0)
- El congreso de la república de Colombia. (23 de Diciembre de 1993). Ley 100. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de [https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/ley\\_0100\\_1993.htm](https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/ley_0100_1993.htm)
- El Congreso de Colombia. (07 de Julio de 2016). Ley 1788 de 2016. Colombia. Obtenido de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201788%20DEL%207%20DE%20JULIO%20DE%202016.pdf>
- García, A. (2013). Mujeres del servicio doméstico e intimidad familiar en Bogotá. *Revista Colombiana de Antropología*, 49(2), 112. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1050/105029983006.pdf>
- Giraldo, D., & Penagos, L. (2017). El trabajo doméstico desde la óptica de la eficacia. Medellín: Universidad EAFIT. Obtenido de [http://www.trabajadorasdomesticas.org/images/docs/Investigaciones/Tesis%20El%](http://www.trabajadorasdomesticas.org/images/docs/Investigaciones/Tesis%20El%20)

20trabajo%20domestico%20desde%20la%20optica%20de%20la%20eficacia%20de  
%20la%20norma%202017%20Laura%20Penagos%20David%20Giraldo.pdf

Ministerio del trabajo. (20 de Noviembre de 2013). DECRETO 2616. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_2616\\_2013.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2616_2013.htm)

Ministerio del trabajo. (15 de Abril de 2013). Decreto 721. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_0721\\_2013.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_0721_2013.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (16 de Junio de 2011). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:255](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:255)

Portafolio. (05 de Marzo de 2019). El 96% de los empleados domésticos en Colombia son mujeres. *Portafolio*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/el-96-de-los-empleados-domesticos-en-colombia-son-mujeres-527092>

Publimetro Colombia. (03 de Abril de 2019). La multa que pagaría el empleador que no afilie a sus trabajadores domésticos a seguridad social. *Publimetro Colombia*. Obtenido de <https://www.publimetro.co/co/noticias/2019/04/03/multa-pagaran-por-no-afiliar-a-seguridad-social-a-los-trabajadores-domesticos.html>

## Anexos

### Anexo 1

#### Encuestas

#### Preguntas que se realizaron

1. ¿Cuál es su nivel de escolaridad?

a) Primaria

b) Secundaria

c) Técnico

d) Ninguna

e) Otra \_\_\_\_\_

1.1 ¿Hay personas que dependen económicamente de usted?      SI      NO

1.2 Si su respuesta es sí, ¿cuántas personas dependen económicamente de usted? \_\_\_\_\_

1.3 Usted trabaja por:

a) Tiempo completo

b) Por días

c) Por horas

d) Otro \_\_\_\_\_

1.4 Si su respuesta fue por días, ¿Cuántos días trabaja a la semana? \_\_\_\_\_

2. ¿Alguna vez a firmado un contrato laboral por sus servicios?      SI      NO

3. ¿Sus empleadores le han brindado todas las prestaciones de ley?      SI      NO

4. Conoce Usted ¿Qué es seguridad social integral?      SI      NO

4.1. Se encuentra afiliado(a) al sistema de seguridad social      SI      NO

4.2. Conoce usted ¿Cuáles son los beneficios o garantías si se encuentra afiliado al sistema de seguridad social (Salud, pensión, ARL)? SI NO

4.3. ¿Conoce las modalidades de afiliación al sistema de seguridad social integral?

SI NO

Si su respuesta es sí: ¿Cuáles?

---

5. Indique usted a ¿Cuáles organizaciones se encuentra afiliado?

- a) Salud
- b) Pensión
- c) Administradora de riesgos laborales (ARL)
- d) Caja de compensación
- e) A todos
- f) Ninguno

6. ¿A qué régimen de salud está afiliado?

- a) Régimen subsidiado
- b) Régimen contributivo
- c) Particular
- d) Auxiliada
- e) Beneficiaria
- f) Otro
- g) No sabe
- h) Ninguno

6.1. De acuerdo a la respuesta anterior, indique ¿Cuál es su nombre?

EPS \_\_\_\_\_

Pensión \_\_\_\_\_

ARL \_\_\_\_\_

Caja de Compensación \_\_\_\_\_

Otros \_\_\_\_\_

7. ¿Alguna vez ha tenido usted un accidente laboral, enfermedad laboral? SI NO

7.1. ¿Sabe cómo cotizar a riesgos laborales y cuáles son sus beneficios? SI NO

Si su respuesta fue afirmativa que sabe de riesgos laborales.

---



---

8. Tiene algún conocimiento de pensiones ¿cómo afiliarse, qué beneficios tiene, como cotizar, tipos de pensiones o como reclamar una pensión? SI NO

Si su respuesta es sí. ¿Qué conoce acerca de pensión?

---



---

9. ¿Le han informado como se debe afiliarse a caja de compensación familiar y los beneficios que tiene al estar en ella? SI NO

9.1. Si su respuesta anterior fue si ¿qué beneficios conoce?

---



---

### **Respuestas obtenidas**

Las encuestas realizadas a las 49 empleadas domésticas del multifamiliar Guajira A en la localidad de Tunjuelito el barrio el tunal dieron como resultado:

Acerca del rango de edad el 45% son de 18 a 30, el 31% de 31 a 45, el 18% de 46 a 60 y el 6% de 61 a 75 años los cuales sus niveles de escolaridad han sido: el 45% secundaria, el 41% primaria, el 8% tiene una formación técnica y el 6% no ha estudiado en lo largo de su vida, de estas personas el 55% tienen niños o adultos mayores a su cargo, la cual el 38% de las empleadas tienen a una sola persona dependientes de ellas, el 27% dieron una respuesta de que tiene al cargo 2 personas que dependen económicamente ellos, 23% de ellos tiene a cargo a 3 personas y el resto de la encuesta tienen un porcentaje de 8% con personas a cargo a 4 y un 4% que dependen de ellos 5 personas, la encuesta indica que el 59% de los empleados trabajan por día y el 31% por horas dando un porcentaje bajo de un 10% que trabajan por tiempo completo, el 59% de los empleados han firmado un contrato de labor y servicio y el 41% no ha realizado ningún contrato de labor, 76% reciben todas sus prestaciones de ley siendo un porcentaje medio en satisfacción y el 24% de ellos no tiene sus prestaciones de ley.

En seguridad social integral el 37% de las empleadas domésticas no conoce acerca de lo que es y el 78,7% no conoce las diferentes modalidades de afiliación, a la pregunta de que conocen acerca de la seguridad social integral hubo múltiples respuestas las cuales son: Prestación de servicios, régimen de prima media y régimen privado, Seguridad social es cuando es salario integral y lo asume la empleada doméstica, Salud, pensión, riesgos profesionales, caja de compensación, subsidio familiar, dependiente o independiente.

El 24% de las empleadas domésticas no han sido afiliadas por el empleador al sistema de seguridad social, donde el 27% no conoce cuales son los beneficios que obtiene al estar afiliada.

El 2% está afiliado a Pensión y ARL, el 10% a caja de compensación, el 31% a salud. El 53% está afiliada a todos y el 2% no está afiliada a ninguno, mientras en el régimen de salud el 50% es del contributivo, el 21,7% son beneficiarios, el 15,2% son del subsidiado el resto son de menor proporción y están afiliados a: Particular, auxiliada, no sabe, ninguno y especial.

El 17% de las trabajadoras domésticas ha tenido a lo largo de su vida un accidente laboral y el 69% no sabe cómo cotizar a riesgos laborales ni cuáles son todos sus beneficios el resto de los que, si tienen algún conocimiento de que es una ARL, un riesgo laboral o un accidente de trabajo, dicen lo siguiente: Es un seguro para cubrir accidentes de trabajo, cubre la

incapacidad al 100% y una pensión dependiendo la lesión, Posibilidad de que un trabajador sufra un accidente o enfermedad, Acciones que pueden generar una perturbación física o psicológica a la persona, Es el tipo de riesgo al cual está expuesto el empleado.

En cuanto a pensión el 69% no sabe cómo cotizar, que tipos de pensiones hay, que beneficios obtienen, como afiliarse o como reclamar una pensión y el 31% si tiene algún conocimiento y dicen: que son abonos a la pensión de vejez, que puede cubrir al conyugue, o en su caso los hijos menores de edad, Es el monto con el cual una persona puede contar después de cumplir una serie de requisitos, Hay dos regímenes prima media y ahorro individual, el beneficio es tener una retribución económica de por vida, siempre y cuando se cumplan los requisitos, semanas cotizadas, cumplir la edad, etc.

Solamente al 51,1% le han informado como se deben afiliar a una caja de compensación y que beneficios trae donde les han dicho que son: beneficios para hijos menores de edad, préstamos, educación, beneficios para los padres mayores de 60 años que no reciban pensión, Cursos de aprendizaje, auxilios educativos, descuentos, cuota monetaria, recreación y deporte, subsidio familiar y de desempleo, bono lonchero, subsidios para vivienda, convenios, entre otros.

El 49% tiene algún conocimiento de la afiliación a salud y que es, entre lo que saben esta: Derecho a EPS, que se afilia con atención en una eps, que puede afiliar a su núcleo familiar, que se tiene un sistema de atención integral en cuanto a salud en tratamientos, medicamentos medicina especializada, entre otros. Es fundamental, para nuestra seguridad y todo empleador debería proporcionarla a sus empleados, Entidad que presta un servicio para la calidad humana, Plan básico complementarios, esquemas de salud, derechos y deberes, Tener una atención en el momento que lo necesito, Que cuando se afilia es cotizante pero puede afiliar a los hijos y a la pareja como beneficiarios de igual forma como la pensión en salud se paga el 12.5% el 8.5% asume el empleador y el 4% el empleado.

## **Anexo 2**

### **Video informativo**

<https://youtu.be/tSDqL0jPCFM>

### **Anexo 3**

#### **Encuesta final**

##### **Preguntas que se realizaron**

1. ¿Cuál es la ley de los derechos de los trabajadores?

- a) Ley 100 de 1993
- b) Ley 776 de 2002
- c) Ley 1592 de 2012
- d) Ninguna

2. ¿Cuáles son los elementos de la seguridad social integral?

\_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

3. ¿El aporte para salud que debe pagar el empleador es?

- a) 12,5%
- b) 6%
- c) 8.5%
- d) 4%

4. ¿Si usted es independiente el porcentaje de cotización que debe pagar es de?

- a) 12,5%
- b) 6%
- c) 8.5%
- d) 4%

5. Deme por lo menos 2 beneficios del régimen contributivo:

\_\_\_\_\_

6. ¿El aporte para pensión que debe pagar el empleador es?

a) 12%

b) 16%

c) 9%

d) 4%

7. Deme por lo menos 1 beneficio de pensión:

---

8. ¿El aporte para ARL que debe pagar el empleador es?

e) 100%

f) 16%

g) 30%

h) 4%

9. Desde que momento se debe afiliar el empleado a la ARL:

---

10. Deme por lo menos 2 beneficio de ARL:

---

### **Respuestas**

De las 49 empleadas domésticas que respondieron la primera encuesta, solo 13 respondieron la última encuesta debido a que las demás personas tenían más del 50% del conocimiento acerca del sistema general de seguridad social integral y los 13 restantes no saben o conocen muy poco de como afiliarse y beneficios del sistema de gestión de seguridad social integral sus respuestas fueron:

El 92,3% conoce cuál es la ley de los derechos para empleadas domésticas, en cuanto a los elementos de la seguridad social integral el 100% respondió bien que es salud, pensión y riesgos laborales o ARL, solo el 7,7% respondió mal a la pregunta de cuál es el porcentaje que debe pagar el empleador en salud , el 100% contestó bien de cuál era el porcentaje en

salud que debe pagar un independiente, al beneficio del régimen contributivo la mayoría respondió que pueden afiliarse al conyugue o compañero/a permanente, e a hijos menores de 25 años o con incapacidad.

El 92,3% contestó que el porcentaje que debe pagar el empleador por pensión es del 12% y que los beneficios que tienen son: pensión de invalidez y fallecimiento, jubilación, pensión y aseguramiento de vejez, el 100% respondió que el empleador debe pagar la totalidad del aporte a riesgos laborales o administradora de riesgos laborales y que debe afiliarlo un día antes de ingresar a laboral o 24 horas antes y que sus beneficios son: pensión de sobrevivientes e invalidez, incapacidad temporal y auxilio funerario