

“Uno se resigna a que el transporte es así”: trabajadoras domésticas sindicalizadas atravesando Medellín*

DOI: <https://doi.org/10.18046/recs.iEspecial.3173>

*“One puts up with the fact that transport is like this”:
Unionized Domestic Workers crossing Medellín*

Valentina Montoya**

Universidad de Harvard (Cambridge, EE. UU.)

.....

* Este artículo retoma parte de los resultados del trabajo de campo realizado para la disertación doctoral en Derecho de la Universidad de Harvard *Invisible: A Local Government Law Study on Domestic Workers Commuting in Public Transportation Systems in Bogotá and Medellín* (en curso). El trabajo de campo ha sido financiado con recursos del David Rockefeller Center for Latin American Studies de la Universidad de Harvard, así como de la Cravath International Summer Travel Grant (2017 y 2018) de la Facultad de Derecho de la Universidad de Harvard. Artículo de investigación recibido el 11.10.2018 y aceptado el 08.05.2019.

** Abogada y politóloga con Maestría en Derecho de la Universidad de los Andes (Colombia). Candidata a doctora en Derecho (S. J. D.) por la Universidad de Harvard (Estados Unidos). Correo electrónico: vmontoyarobledo@sjd.law.harvard.edu ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8772-4671>

Cómo citar/How to cite

Montoya, Valentina (2019). “Uno se resigna a que el transporte es así”: trabajadoras domésticas sindicalizadas atravesando Medellín. *Revista CS*, núm. especial, 79-109. <https://doi.org/10.18046/recs.iEspecial.3173>

Resumen

Abstract

Hay más de 700.000 trabajadoras domésticas remuneradas en Colombia. Desde los ochenta, con el masivo proceso latinoamericano de urbanización, la mayoría pasaron de ser “internas” a “externas”, viajando diariamente de sus hogares a las casas de sus empleadores, que son sus puestos de trabajo. Este cambio aumentó exponencialmente el tiempo de sus trayectos, sin que planeadores urbanos y, específicamente, del transporte se hayan ajustado a la transformación. La historia de UTRASD, el sindicato de trabajadoras domésticas afrocolombianas creado en Medellín, evidencia cómo, a pesar de los éxitos frente al reconocimiento de sus derechos laborales a nivel nacional, dentro del ámbito local no ha posicionado su aspiración a una movilidad de calidad. Con base en trabajo de campo cualitativo, se usará la teoría tradicional de los movimientos sociales para mostrar cómo 1) la ausencia de oportunidades políticas, 2) la falta de recursos económicos y humanos, y 3) la creación de marcos de significado específicos, han limitado la lucha de UTRASD por un mejoramiento de la calidad de su movilidad en Medellín.

PALABRAS CLAVE:

trabajadoras domésticas, movilidad de calidad, gobierno local, derechos laborales, participación política

.....

There are more than 700.000 paid domestic workers in Colombia. Since the 80's, with the massive urbanization process in Latin America, most of them went from being “in-house” to “external” workers, commuting daily from their homes to their work sites located in their employers' houses. This shift exponentially augmented their commuting times, without transportation planners adjusting the situation. The history of UTRASD (the Afro-Colombian domestic workers' union created in Medellín) evidences how, despite its success in the recognition of labor rights in the national arena, in the local space they are far from exercising their right to mobility. Based on qualitative fieldwork, I will use the traditional social movement's theory to evidence how 1) the absence of political opportunities, 2) the limited financial and human resources, and 3) the creation of particular frames of meaning, have limited UTRASD from fighting for quality mobility in Medellín.

KEYWORDS:

Domestic Workers, Quality Mobility, Local Government, Labor Law, Political Participation

Introducción

En este artículo se contará la historia de la Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Domésticas (UTRASD), el primer sindicato de trabajadoras domésticas con contenido étnico de Colombia, creado en Medellín, en 2013. Se analizará por qué, a pesar de la exitosa estrategia de UTRASD en cuanto al reconocimiento de sus derechos laborales a nivel nacional, dentro del ámbito local no ha logrado mayor visibilidad frente a una movilidad de calidad. Esto, a pesar de que los recorridos diarios que realizan las trabajadoras domésticas en el transporte público en Medellín, para ir a trabajar, son muy largos, costosos y en ellos enfrentan diferentes tipos de violencia que afectan su día a día. En este sentido, se defiende que las movidas estratégicas de UTRASD deberían enfocarse en dos niveles: el nacional, a través de la defensa de sus derechos laborales; y el local, que en el caso particular del transporte público merece una consideración especial, dado que se relaciona directamente con el ejercicio de su labor como trabajadoras domésticas. Poder atravesar la ciudad diariamente es esencial para lograr ejercer el derecho al trabajo.

El presente texto toma como fuente el trabajo de campo desarrollado en Medellín durante dos etapas: la primera entre mayo y agosto de 2017, y la segunda entre julio y agosto de 2018. Este trabajo empírico incluyó, primero, entrevistas semiestructuradas con: 33 expertos y activistas en planeación urbana, derecho a la ciudad, derechos laborales, condiciones del trabajo doméstico, discriminación racial, historia urbana, derecho constitucional y participación política; 17 funcionarios públicos de la Secretaría de Planeación, la empresa Metro, el Área Metropolitana, la Secretaría de la Mujer, el Concejo de Medellín, la Secretaría de Gobierno y Derechos Humanos, y la Secretaría de Inclusión Social y Familia; y 17 trabajadoras domésticas sindicalizadas y no sindicalizadas.

En segundo lugar, se realizó la observación participativa que consistió en hacer un recorrido en transporte público desde el hogar de la trabajadora hasta su trabajo en la mañana y de vuelta en la tarde durante un día laboral, así como caminatas por barrios informales y de estratos altos, y el uso constante de los diferentes tipos de transporte público de la ciudad. Finalmente, se realizó una investigación acción participativa con UTRASD, entre mayo y julio de 2017, en la Escuela Nacional Sindical (ENS), apoyándolas en la creación de una página web, facilitando talleres sobre derechos laborales, acompañándolas en recorridos urbanos para incluir nuevas integrantes, participando en reuniones con las afiliadas, y colaborando en la creación de demandas ante la Corte Constitucional sobre acoso sexual en el lugar de trabajo y disminución de la jornada laboral para las trabajadoras domésticas internas.

Con base en este trabajo, se describirán 1) los logros del sindicato a nivel nacional; 2) las competencias locales y nacionales relacionadas con UTRASD; y 3) la precariedad urbana de las trabajadoras domésticas desde la perspectiva de la movilidad de calidad, que incluye la accesibilidad física y financiera, la eficiencia en materia de tiempo y la seguridad personal. Luego, usando la teoría tradicional de los movimientos sociales, se analizarán los factores que han limitado a UTRASD para incluir la aspiración a una movilidad de calidad dentro de su agenda. A lo largo del artículo, se han cambiado los nombres de las trabajadoras domésticas para proteger su identidad, salvo cuando se trata de integrantes de la junta directiva de UTRASD. También se han omitido los nombres de ciertos expertos y funcionarios que prefieren mantener su identidad anónima.

UTRASD: logros nacionales en materia laboral

En 2011, la abogada Sandra Muñoz se sentó frente a su computador en la ENS, situada en pleno centro de Medellín. El Centro de Solidaridad AFL-CIO, de Estados Unidos, le ofrecía fondos para investigar las condiciones laborales de mujeres afrocolombianas en Medellín. Muñoz les propuso a la profesora María Eugenia Morales-Mosquera y a Ramón Perea, activistas por los derechos de los afrocolombianos de la organización afro Carabantú, realizar encuestas entre mujeres afrocolombianas para conocer sus principales desafíos en la ciudad. Ellos querían hacer una investigación para fortalecer a este grupo de mujeres y sabían que tenían que buscarlas en el parque San Antonio (María Eugenia Morales-Mosquera, experta de la organización Carabantú y profesora de la Universidad de Antioquia, comunicación personal, 08.2018; Ramón Perea, experto de la organización Carabantú, comunicación personal, 07.2017). Gracias a esta iniciativa, luego se creó el primer sindicato de trabajadoras domésticas con contenido étnico del país (Sandra Muñoz, experta de la Escuela Nacional Sindical, comunicación personal, 07.2017).

El parque San Antonio está cruzado por cientos de historias de afrocolombianos que llegaron a Medellín desde las costas tras el “sueño paisa”, y que se encontraron con una ciudad profundamente segregada, pero también con un espacio de oportunidades. Este parque es uno de los pocos espacios públicos de Medellín en el que las mujeres afro salen de la rutina laboral, se quejan de sus patrones, toman cerveza y bailan salsa. Morales-Mosquera y Perea hicieron un homenaje a las trabajadoras domésticas en este parque y, habiéndolas atraído, empezaron a conversar con ellas semanalmente sobre el trabajo doméstico y la encuesta para la ENS. Luego de crear un grupo inicial con estas mujeres para realizar la investigación, se trasladaron a las comunidades con el

apoyo de dos líderes afro: “Don Ventura” del barrio 8 de Marzo, en la comuna Buenos Aires, y María Roa, que venía de Urabá y lideraba los barrios Esfuerzos de Paz 1 y 2 (María Eugenia Morales-Mosquera, experta de la organización Carabantú y profesora de la Universidad de Antioquia, comunicación personal, 08.2018).

Para cumplir con su objetivo, mientras la abogada Sandra Muñoz y la activista María Eugenia Morales-Mosquera daban talleres de género y de derechos laborales, Ramón Perea visitaba la junta de acción comunal en el barrio Moravia y se reunía con mujeres en el restaurante La Abuela, comiendo pescado frito y preguntándoles sobre su situación laboral. Las mujeres le contaban a María Roa sus experiencias en el trabajo doméstico: sobre su sueldo de miseria, sobre el racismo que sufrían cuando no les daban ni siquiera un cogedor de ollas porque por ser negras “no se quemaban”, que trabajaban hasta veinte horas diarias en una casa enorme en el rico barrio El Poblado, que lavaban los calzones de la hija de la patrona sin siquiera recibir prestaciones (María Roa, primera presidente de UTRASD y trabajadora doméstica, comunicación personal, 06.2017). Muchas no sabían siquiera en qué consistía la pensión de jubilación. Varias habían ido a sus pueblos solo una vez desde que llegaron a Medellín, años atrás, porque apenas les alcanzaba para pagar el arriendo y a una vecina que les cuidaba sus hijos mientras ellas trabajaban.

En 2017, había más de setecientas mil trabajadoras domésticas (TD) remuneradas en Colombia (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2017). Aunque en el país las trabajadoras domésticas tienen, legalmente, casi los mismos derechos laborales que el resto de los trabajadores formalizados¹, en la práctica, a duras penas cerca del 15 % están afiliadas a la seguridad social (Ministerio de Salud, 2017). Tras recoger datos en ocho comunas de Medellín, la ENS encontró que el 91 % de las TD internas trabajan entre 10 y 18 horas diarias, y 89 % de las externas lo hacen entre 9 y 11 horas; 90 % de ellas no recibe pago por horas extras; más del 85 % ganaban menos del salario mínimo para 2012; y, en su mayoría, no están afiliadas a seguridad social (Escuela Nacional Sindical [ENS], 2017).

El Congreso colombiano expidió la Ley 1595 de 2012, mediante la cual aprobó el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para los y las trabajadoras domésticas. En abril de 2013, 28 mujeres, en su mayoría participantes de la investigación de la ENS y la organización afro Carabantú, hicieron una asamblea en la ENS y, tras entender que la precariedad del trabajo y el incumplimiento de sus derechos laborales

.....

1. Los derechos incluyen salario; seguridad social; auxilio de transporte y de cesantías; intereses a las cesantías; vacaciones; jornada laboral máxima de ocho horas para trabajadoras domésticas externas, y de diez horas para las internas; pago de horas extras, dominicales y festivos; y prima de servicios (Congreso de la República de Colombia, 1951).

eran prevalentes, decidieron acoger la recomendación de la ENS y conformar la organización sindical UTRASD, para luchar por los derechos humanos y laborales de su gremio con una perspectiva étnica, siempre pensando a nivel nacional (María Eugenia Morales-Mosquera, experta de la organización Carabantú y profesora de la Universidad de Antioquia, comunicación personal, 08.2018).

A través de la Fundación Bien Humano, la comunicadora Andrea Londoño fundó y promovió el proyecto “Hablemos de empleadas domésticas”, como estrategia de comunicación e incidencia política para visibilizar y posicionar los derechos de las trabajadoras. A raíz de la difusión e interacción por medios de comunicación y redes sociales, y de la alianza con otros equipos de comunicación, en 2015, María Roa, presidenta del sindicato desde abril de 2013, fue invitada a la Universidad de Harvard para hablar como mujer trabajadora y constructora de paz. La conferencia, organizada por estudiantes colombianos, catapultó el nombre de Roa como lideresa de las trabajadoras domésticas².

El discurso de María llegó lejos. Las trabajadoras domésticas Claribed Palacios, Flor Perea, Nidia Díaz y Reinalda Chaverra fueron su apoyo constante como integrantes de la junta directiva de UTRASD. Teresa Aristizábal, líder de la Ruta Pacífica de las Mujeres de Antioquia que venía acompañando a UTRASD, difundió el video del discurso entre más de 10.000 mujeres en Colombia (Teresa Aristizábal, experta de Ruta Pacífica de las Mujeres, comunicación personal, 07.2017). Mediante la estrategia de divulgación en redes sociales y en prensa del programa “Hablemos de empleadas domésticas”, el discurso también alcanzó a miles de personas que veían cómo una mujer afro había hablado desde su experiencia como trabajadora doméstica y como articuladora de un sindicato a una audiencia acostumbrada a discursos académicos. Aparecieron tímidas notas en los diarios, anunciando con sorpresa la visita de una trabajadora doméstica a Harvard. Luego salieron reportajes y entrevistas en medios masivos de comunicación (“Lo que una líder...”, 2015; Páramo, 2015; “Hay un millón...”, 2015). Con las noticias, llegaron grandes oportunidades y exigencias para UTRASD, y para las trabajadoras domésticas colombianas.

En una cafetería de las Torres de Bomboná, en el centro de Medellín, aliadas de la causa, entre las que se encontraba Teresa Aristizábal, se reunieron con la congresista Angélica Lozano, del Partido Verde, para hablar sobre los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. Desde 2014, la Corte Constitucional había exhortado al

.....
2. Conferencia “Building Peace” en Harvard, MIT y Boston University (23.04.15-25.04.15).

Congreso a avanzar hacia la universalidad de la prima de servicios para ellas³. El día de la reunión, la prima de servicios pasó de ser un tema invisible a un tema urgente. Simultáneamente, Viviana Osorio, abogada de la ENS y la encargada del tema de género que venía apoyando a UTRASD, le planteó a la congresista Ángela María Robledo que abanderara este proyecto de ley. Robledo aceptó. Ahí se hizo tangible en el Congreso de la República la lucha de UTRASD por la prima de servicios de las trabajadoras domésticas.

En el marco de la movilización por la equidad en el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, una mañana de julio de 2015, las mujeres de UTRASD llegaron al Congreso de la República. Cada una, en medio del cansancio y la expectativa, alzó sus manos cubiertas con guantes de caucho morados y amarillos para promover la aprobación de la norma que les permitiera el reconocimiento de la prima de servicios. Nunca había visto el Congreso un grupo tan grande de trabajadoras domésticas reunidas y fue gracias a estos procesos que, en julio de 2016, se aprobó la Ley 1788 (Congreso de la República de Colombia, 2016) que reconoció su derecho a una de las prestaciones de las que, por tanto tiempo, habían sido privadas las trabajadoras domésticas en el país.

Muchas de las integrantes del sindicato se enfrentan diariamente con sus empleadores, mientras se reúnen los domingos para seguir fortaleciéndose como mujeres, como afros y como trabajadoras. Algunas de ellas, como Rogelia, han sido despedidas de su trabajo por su participación política (Rogelia, trabajadora doméstica, comunicación personal, 08.2018). Pese a los obstáculos, el sindicato ha tenido éxitos tangibles como organización, ya que han aparecido subdirectivas del mismo en Urabá, Bolívar, Huila y Bogotá. Además, se consolidó el grupo intersindical con otras asociaciones de trabajadoras domésticas en el país.

A nivel del Estado, los éxitos van más allá del reconocimiento legal de la prima de servicios. Luego de la propuesta de Viviana Osorio, se creó la mesa tripartita para que las trabajadoras domésticas hablaran directamente con los empleadores y con el mismo Estado (Viviana Osorio, experta y antigua abogada de la Escuela Nacional Sindical, comunicación personal, 08.2018). Además, la sentencia C-001/18 de la Corte Constitucional (2018) declaró inexecutable la palabra “sirviente” que debe

3. Según la sentencia C-51/95 (Corte Constitucional, 1995), las TD no tenían derecho a la prima de servicios porque los hogares no se consideraban unidades económicamente productivas que generaran utilidades como las empresas. A partir de la sentencia C-871/14 (Corte Constitucional, 2014), se precisa que: 1) la prima es diferente del reparto de utilidades; 2) la prima puede concebirse como una retribución por los beneficios económicos y sociales que obtiene el empleador del trabajo del empleado; 3) el trabajo doméstico le permite a las familias salir de casa para generar ingresos y brinda cuidado a integrantes de la familia, por lo cual sí genera beneficios económicos y sociales a las familias; y 4) excluir a las trabajadoras domésticas del pago de la prima es desigual y afecta a un grupo social vulnerable.

ser sustituida por las expresiones “trabajadores” o “empleados”, por ser contraria al principio de dignidad humana y por violentar la prohibición de discriminación.

Actualmente, de la mano de Ana Teresa Vélez en la ENS, la Fundación Bien Humano, ONG internacionales y varias congresistas, UTRASD sigue luchando por el reconocimiento de derechos laborales. Aspiran a corregir la discriminación de las trabajadoras internas, obligadas a responder por una jornada laboral más extensa que la del resto de trabajadores, pues la Corte Constitucional (1998), mediante la sentencia C-372/98, estableció que, para las trabajadoras domésticas que habitaran en el lugar de trabajo, la jornada debería ser máximo de diez horas y no de ocho, como aplica para el resto de los trabajadores en Colombia. Además, buscan alcanzar condiciones laborales libres de acoso y exigir la realización de inspecciones en los hogares, por parte del Ministerio de Trabajo, para hacer efectivos los derechos que arduamente han alcanzado.

Competencias nacionales y locales

En Colombia existen competencias nacionales y locales relevantes para el presente estudio. El derecho laboral, en el que se ha enfocado principalmente la estrategia de UTRASD, es de competencia nacional. De acuerdo con la Constitución Política de Colombia (Asamblea Nacional Constituyente, 1991), el Congreso de la República dicta las normas laborales, y ratifica y emite leyes aprobatorias de los tratados internacionales, luego de que la rama ejecutiva los firme (Art. 53, 93 y 150). El Ministerio de Trabajo decreta las inspecciones de trabajo, la Corte Suprema de Justicia es la última instancia en materia laboral (Art. 234 y 235), y la Corte Constitucional tiene competencia sobre los derechos fundamentales y las acciones de inconstitucionalidad (Art. 241).

Los gobiernos locales tienen ciertas competencias reguladas mediante leyes (Art. 287) y, para el presente escrito, son relevantes aquellas relacionadas con el transporte público. Al respecto, los municipios tienen autonomía local sobre los sistemas de transporte público (Congreso de la República de Colombia, 1993). La Ley 336 de 1996 (Congreso de la República de Colombia, 1996) estableció que el transporte público es un servicio público esencial y que las Áreas Metropolitanas, bajo la coordinación del Ministerio de Transporte, pueden decidir cómo usar su infraestructura para regular el transporte público masivo. En el caso de Antioquia, la Asamblea Departamental (1980) creó el Área Metropolitana del Valle de Aburrá (AMVA), en 1980, aprobado por ese ministerio como autoridad del transporte masivo (TM) en los municipios de su competencia, parcialmente en 2006 y permanentemente en 2008 (Ministerio de Transporte, 2008). Mientras tanto, para el transporte público colectivo (TPC),

cuando se dé dentro de un solo municipio, este sigue siendo la autoridad de transporte. Además, el alcalde es la primera autoridad de policía del municipio, y tiene a su cargo el orden público a nivel local (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

Problemas a nivel local: el transporte público en Medellín

UTRASD logró sacar adelante la prima de servicios, ha promovido un fortalecimiento de la lucha sindical de las trabajadoras domésticas en el país y hace parte de la mesa tripartita que le permite una interlocución directa con el Ministerio de Trabajo y los empleadores, que son éxitos en materia laboral a nivel nacional. En lo local, su ocupación del espacio urbano es muy precaria. Las problemáticas que experimentan las trabajadoras domésticas en el transporte público permiten evidenciar uno de los problemas locales que UTRASD no ha incluido prioritariamente dentro de su agenda sindical, pese a que la posibilidad de transportarse es esencial para el ejercicio de su trabajo.

Entre los siglos XVI y XIX, muchas mujeres indígenas y afros ejercieron como esclavas domésticas. Luego, muchas de estas mujeres pasaron de ser esclavas a ser trabajadoras domésticas que ejercían y vivían en las casas de sus patrones. Con el proceso acelerado de urbanización en Latinoamérica, esto cambió radicalmente en los ochenta, cuando la mayoría de las trabajadoras domésticas pasaron de “internas” o cama adentro a “externas”, viajando diariamente de sus casas a las de sus empleadores (Huyette, 1994). Medellín no es ajena a esta realidad. Gran parte de las trabajadoras domésticas, muchas desplazadas afrocolombianas provenientes de Urabá y Chocó, llegan a habitar las comunas pobres de la ciudad, mientras trabajan, por lo general, en zonas de mayor nivel socioeconómico, lejos de sus hogares, como El Poblado, Laureles, Estadio, Robledo, Los Colores, Belén, Calazans y Floresta, así como el municipio de Envigado (ENS, 2017).

Aunque el cambio mayoritario de internas a externas les ha permitido vivir la cotidianidad de sus hogares, también les ha implicado aumentar mucho sus tiempos dentro del transporte público, dada la fuerte segregación de muchas ciudades donde las zonas residenciales pobres, donde ellas viven, están generalmente muy distantes de las ricas, donde trabajan.

Los planeadores urbanos de ciudades como Medellín y Bogotá, durante los años cincuenta, no planeaban el transporte para las trabajadoras domésticas, en parte, porque ellas estaban encerradas en el ámbito privado. Sin embargo, hoy son destinatarias clave de estas políticas, debido al cambio que trajo consigo el aumento masivo de trabajadoras domésticas usando diariamente el transporte público. Según

la Encuesta de Movilidad de Bogotá, las trabajadoras domésticas son, por ocupación, quienes más tiempo gastan diariamente en el transporte público (Secretaría Distrital de Movilidad, 2015). En Medellín, la encuesta de movilidad no incluye la variable ocupación, pero de las entrevistas realizadas para esta investigación y de datos existentes de fuentes, como la aplicación tecnológica privada HogarU que intermedia para prestar el servicio de trabajo doméstico en la ciudad, se concluye que la situación es similar.

De acuerdo con las entrevistas realizadas para la presente investigación, en el AMVA, donde habitan alrededor de cuatro millones de personas, numerosas trabajadoras domésticas tardan entre 2,5 y 3,5 horas, diariamente, en el transporte público. En 2019, ellas gastan entre 4500 y 8400 pesos colombianos en transporte, lo cual representa, aproximadamente, entre el 14,6 % y el 27 % de su ingreso diario⁴. Muchos de quienes trabajan en la expansión de los sistemas de transporte planean para un “usuario promedio”, de acuerdo con encuestas origen-destino (J. M. Gómez y S. Velásquez, expertos de Ruta N, comunicación personal, 06.2017). Este tipo de planeación ignora las necesidades de más de 54.000 mujeres que atraviesan la ciudad para realizar trabajo doméstico (DANE, 2017).

A partir de los años noventa, el gobierno local de Medellín y del AMVA invirtieron fuertemente en zonas de bajo nivel socioeconómico, incluyendo medios de transporte formales ligados al sistema de transporte masivo como los metrocables y el tranvía de Ayacucho (MacLean, 2015). No obstante, invirtieron mucho menos en el transporte público en barrios con mayores niveles socioeconómicos (F. Coupe, experta y profesora de la Universidad Nacional sede Medellín, comunicación personal, 07.2017; R. Nanclares, experto y líder de Perceptógrafo, comunicación personal, 07.2017), una planeación de la ciudad que impacta negativamente a las trabajadoras domésticas, pues a diferencia del “usuario promedio” que los planeadores tienen en mente –un hombre, mestizo y joven que viaja comúnmente desde las comunas en las montañas al valle, donde se encuentra la zona comercial e industrial de Medellín–, las trabajadoras domésticas tienen que hacer recorridos de las comunas en las que habitan al centro, para luego conectarse de nuevo con las montañas u otros sitios alejados del valle donde muchas de ellas laboran.

Las trabajadoras domésticas en Medellín usan, principalmente, dos tipos de transporte público: el TPC, constituido por buses tradicionales desconectados entre sí; y el transporte masivo, que está interconectado con el mismo tiquete (tarjeta cívica) e

.....

4. Este porcentaje está basado en el salario mínimo legal vigente diario, incluyendo el subsidio de transporte que, para 2019, es de \$30.838. Sin embargo, vale la pena aclarar que, dada la informalidad del trabajo doméstico, muchas trabajadoras que no ganan el mínimo gastan un porcentaje más alto en transporte.

incluye el metro, los metrocables, el tranvía, los buses con troncal exclusiva y los buses integrados. Ellas usan el TPC o el sistema integrado dependiendo de la cercanía de sus hogares de residencia y las casas en las que trabajan, así como de su valor económico.

En la primera fase del recorrido, entre semana, en el sistema de transporte masivo las trabajadoras domésticas que tienen cerca un metrocable, luego de hacer largas filas desde muy temprano (M. Román, A. Gómez y D. Sánchez, funcionarios públicos del Concejo de Medellín, comunicación personal, 07.2018), acceden a un sistema relativamente rápido que las mueve hasta el metro. Cuando llegan a la estación en sectores residenciales donde trabajan la situación cambia. Por ejemplo, en el barrio El Poblado, que se encuentra en las montañas, no existe una línea del metrocable y la mayoría del transporte está diseñado para los carros particulares de sus residentes (D. Bermúdez y H. Urrego, funcionarios de la Secretaría de Gobierno y Derechos Humanos, comunicación personal, 07.2017). Allí, las trabajadoras domésticas tienen problemas con la frecuencia de los buses integrados que se demoran mucho para pasar y no cubren todas las rutas que las llevan a donde ellas tienen que llegar. Si quisieran tomar el TPC, que tienen mejor cobertura y frecuencia, incluso los domingos, tendrían que pagar un tiquete adicional. Si quisieran caminar, dada la planeación principalmente para carros particulares, pueden encontrarse con muchas calles estrechas construidas sobre rieles que iban a las fincas (F. Coupe, experta y profesora de la Universidad Nacional sede Medellín, comunicación personal, 07.2017), sin andenes o con andenes llenos de huecos. Muchas sienten miedo cuando bajan por las noches por calles oscuras y rodeadas de árboles para encontrar el bus que las llevará a sus casas (Libertad, trabajadora doméstica, comunicación personal, 06.2017). Son pocos los lugares dentro de la ciudad que parecen responder a sus necesidades específicas como peatonas y usuarias de transporte público.

En los largos trayectos, las trabajadoras domésticas constantemente se enfrentan a discriminación racial y sexual, tanto en el transporte masivo como en el TPC, incluso en mayor medida que otras mujeres y/o afrocolombianas, porque los largos recorridos aumentan las posibilidades de experimentar estas violencias. Aquellas afrocolombianas que usan el TPC son llamadas de formas racistas y pocas veces les dan una silla, aunque estén embarazadas. Además, como mujeres, sufren de acoso constante. Yolanda, una trabajadora doméstica, en el marco de una de las entrevistas realizadas, manifestó su experiencia en un bus: “Uno de los albañiles se corría y se corría hacia mí, lo tenía encima. Los amigos le daban coba: ‘si ella está ahí es porque le gusta que la soben’. Me dijeron: ‘Estás más abierta que una registradora y chillas’. Esa noche llegué a mi casa a llorar” (Yolanda, trabajadora doméstica, comunicación personal, 07.2017).

Las que usan transporte masivo son comúnmente víctimas de acoso sexual, sobre todo en horas pico que ellas llaman “el tsunami”. Yolanda explicaba, además, que antes era acosada frecuentemente, pero luego, gracias a un amigo albañil, cuando se subía al metro en las mañanas dejó de ser acosada: “cuidado lleva sopa! lleva sopa, y todos se alejaban de msu amigo, cuando se subehaceresmplica situaciones de discriminaciional. ¡Él gritaba: ‘¡Cuidado, lleva sopa!’ y todos se alejaban de mí porque no querían untarse de sopa”.

También se dan casos de racismo, como cuando una profesora de la Universidad de Antioquia relató que en el metro un señor le empezó a preguntar si trabajaba interna o por días, asumiendo que por ser afrocolombiana tenía que ser trabajadora doméstica (María Eugenia Morales-Mosquera, experta de la organización Carabantú y profesora de la Universidad de Antioquia, comunicación personal, 08.2018). Este episodio refleja la descripción del antropólogo Peter Wade (1993: 314) según la cual “algunos chocoanos en Medellín [desde tiempo atrás] observaban que los antioqueños veían a todos los negros como iguales –todas trabajadoras domésticas, todos trabajadores de la construcción⁵, todos *montañeros*, campesinos–”⁶.

El tipo de regulación de cada transporte determina, en parte, la respuesta que reciben por parte del gobierno local. En el TPC, pese a que son buses formales con licencia concedida por el gobierno local, tienen cierta informalidad, porque el conductor es “el que manda”. No existe un código de conducta, y los usuarios y conductores discrecionalmente deciden si son solidarios.

Dentro del sistema masivo, la Cultura Metro, que lleva veinte años operando y determina las normas de conducta del sistema, no promueve explícitamente conductas antiacoso o antidiscriminación. Esto pese a que las trabajadoras domésticas entrevistadas explican que, constantemente, han vivido conductas de acoso en el sistema, sobre todo en horas pico, en las que está muy congestionado. Además, muchas

.....

5. Aunque los trabajadores de la construcción y las trabajadoras domésticas pueden coincidir en los recorridos, existen una serie de diferencias entre ellos. Primero, los trabajadores de la construcción varían constantemente las zonas donde laboran, entonces, aunque puedan, a veces, trabajar en lugares similares, también construyen otras obras en diferentes zonas de la ciudad, donde los recorridos del transporte público pueden ser más favorables. Segundo, los trabajadores de la construcción –que son mayoritariamente hombres– tienen más opciones de transporte que las trabajadoras domésticas, ya que muchos tienen motos. El porcentaje de hombres que usan las motocicletas es mucho mayor que el de mujeres. Este también es el caso en Bogotá (Moscoso *et al.*, 2019). Lo anterior puede ser producto de la mayor aversión al riesgo de las trabajadoras domésticas y de sus menores niveles de ingreso. Tercero, el grado de acoso sexual que sufren las trabajadoras domésticas, como mujeres, en el transporte no es equiparable al de los trabajadores de la construcción.

6. Traducción propia.

se sienten desprotegidas cuando sufren acoso sexual. Una entrevistada comentó el caso de una trabajadora doméstica que expresó: “Una vez iba en el metro. Un hombre me estaba manoseando y yo ni siquiera pude gritar ‘hijueputa’, por la maldita Cultura Metro” (F. Coupe, experta y profesora de la Universidad Nacional sede Medellín, comunicación personal, 07.2017). La frustración de la trabajadora doméstica con la situación evidencia una serie de reglas que impone la Cultura Metro, de acuerdo con la cual es más importante ser respetuoso en el uso del lenguaje que en no acosar a otro usuario. Pese a estas situaciones que son respaldadas por los resultados de una encuesta que realizó EAFIT sobre la situación de las mujeres en Medellín, donde se evidencia que las mujeres jóvenes son constantes víctimas de acoso sexual en el transporte (A. Gutiérrez, experta de la Universidad EAFIT, comunicación personal, 07.2017), un funcionario del Metro de Medellín comentó que en el “metro no es común el acoso” (funcionario, comunicación personal, 07.2017). La respuesta del funcionario evidencia que, para quienes crean las políticas del sistema, el acoso no existe, de ahí que muchos de estos casos permanecen ocultos y desatendidos.

El reglamento del sistema masivo establece prohibiciones de comer o tomar, de llevar paquetes de más de cierto tamaño, de vendedores ambulantes, entre otros (Metro de Medellín, 2012). Este reglamento no existe en los buses tradicionales, donde el conductor manda. Por esto, para las trabajadoras domésticas, que muchas veces salen de sus casas tras noches cortas y sin tiempo para desayunar o que usan el transporte público para llevar el mercado a su hogar, el sistema metro no responde a sus necesidades. Como lo explicó un funcionario del AMVA, muchos conductores de buses, en cambio, sí ayudan a sus pasajeros, permitiéndoles el pago a crédito o incluso con bananos, dejándoles llevar bolsas grandes y hasta trasteos, y tomarse un tinto en las mañanas cuando se suben al bus (J. D. Muñoz, funcionario del Área Metropolitana del Valle de Aburrá, comunicación personal, 07.2017).

Por último, los largos trayectos hacen que las trabajadoras domésticas tengan poco tiempo libre. Si se considera que ellas trabajan, mínimo, ocho horas, que se movilizan por 2,5 o 3,5 horas diariamente, que tienen que cuidar a sus hijos y su casa, y dormir; el tiempo restante para hacer uso de los espacios que ofrece la ciudad, para descansar, para autocuidarse y para la organización política es muy poco. Esta situación refleja la pobreza del tiempo como aquella que limita la libertad y que, como se ha encontrado en otros países de América Latina, no solo afecta en mayor medida a las mujeres, sino que puede coincidir con la pobreza de ingresos y de consumo (Gammage, 2009; Marco, 2012).

¿Por qué UTRASD carece de una agenda para una movilidad de calidad en lo local?

Las trabajadoras domésticas se enfrentan a evidentes obstáculos relacionados con la movilidad en la ciudad. Pese a que el Código Sustantivo del Trabajo reconoce el auxilio de transporte para los trabajadores que devengan menos de dos salarios mínimos, lo cual implica que el transporte hace parte de las reivindicaciones del sindicalismo, UTRASD no ha enfocado su agenda en este ámbito. En esta sección, se exploran los factores que pueden llevar a la ausencia de UTRASD en el activismo local frente a la movilidad de calidad, a partir de tres conceptos de la teoría interdisciplinaria sobre movimientos sociales para el análisis (McCarthy; Zald, 2001), explicados a continuación.

Los tres factores son: Primero, las oportunidades políticas, que pueden definirse como “la percepción que tienen los actores de un movimiento social sobre el éxito de un desafío organizado al *status quo*” (Lemaitre; Bergtora, 2015: 9). Segundo, los recursos, entendidos como los activos humanos y materiales que los movimientos sociales deben movilizar para organizarse (McCarthy; Zald, 2001). Tercero, los marcos de significado se refieren a la construcción de significados para ver una situación como injusta (McAdam, 1982; Snow; Benford, 2000).

Oportunidades políticas: una ciudad que no les pertenece

A diferencia de lo que ocurre a nivel nacional, donde UTRASD tiene interlocutores dentro del Ministerio de Trabajo y aliadas en el Congreso, esto no ocurre dentro del gobierno local. Como se evidenciará a continuación, ni ellas se sienten parte de la ciudad ni quienes planean la ciudad las tienen en cuenta como destinatarias relevantes. Esto se demuestra en tres niveles: primero, existe una desconexión entre movilidad, trabajo doméstico e inclusión social por parte de los funcionarios del gobierno local en Medellín; segundo, los funcionarios públicos no priorizan las necesidades de las trabajadoras domésticas como mujeres; y, tercero, los funcionarios públicos relegan los derechos de los afros en la ciudad.

Para comenzar, los funcionarios que se dedican al tema de movilidad no lo relacionan con la situación de las trabajadoras domésticas que usan el transporte público, y aquellos que se dedican a temas de inclusión social no lo conectan con la movilidad de un grupo vulnerable como el de ellas. La mayoría de los expertos y funcionarios públicos encargados de planear el transporte no conocen a UTRASD ni conectan fácilmente a las trabajadoras domésticas con el transporte público. Las trabajadoras han sido, históricamente, tan invisibles que era difícil para ellos imaginarlas como

sujetos de sus políticas públicas; más si se toma en cuenta que en los años cincuenta, cuando se empezó la planeación urbana de Medellín, el transporte público se orientaba principalmente a cubrir las necesidades de obreros de clase baja, mientras el resto de la ciudad se planeaba para carros particulares (J. D. Lopera, funcionario de la Secretaría de Planeación, comunicación personal, 06.2017). Las trabajadoras domésticas eran, sobre todo, internas, y su uso del transporte público era durante el día de descanso. La idea de que este grupo de mujeres estuviera, principalmente, dentro del hogar pudo haber permanecido pese al enorme cambio que se dio con la urbanización de los años ochenta, que hizo de las trabajadoras domésticas usuarias recurrentes del transporte público.

Hace pocos años, funcionarios del metro tuvieron la intención de beneficiar a las trabajadoras domésticas con recorridos, como parte de una iniciativa para poblaciones vulnerables (J. C. Posada, experto y coordinador operativo de “Medellín en la cabeza”, comunicación personal, 08.2018), pero ni la actividad se realizó por falta de recursos de la contraparte ni era una política pública comprensiva de sus necesidades dentro del transporte (A. Londoño, experta y fundadora de la iniciativa “Hablemos de empleadas domésticas”, comunicación personal, 08.2018). Aunque existen mecanismos como el presupuesto participativo y los planes locales de desarrollo, y se hacen esfuerzos para incluir a otros grupos vulnerables en las discusiones locales, las trabajadoras domésticas no tienen ningún doliente dentro del gobierno local ni son priorizadas (M. P. Domínguez, funcionaria de la Secretaría de Inclusión Social y Familia, comunicación personal, 08.2018; L. C. Londoño, experta vinculada a la Secretaría de la Mujer, comunicación personal, 08.2018; D. Maturana, concejal, comunicación personal, 07.2017). No existen canales o estrategias institucionales permanentes para que los entes locales oigan las voces de las trabajadoras domésticas. Ellas no son sujetos de participación ciudadana (M. Montoya, experto de la Universidad EAFIT, comunicación personal, 07.2017).

La Secretaría de Inclusión Social y Familia de la Alcaldía tiene varios programas para responder a las poblaciones más vulnerables de la ciudad. Uno de esos programas es “Medellín solidaria”, que se encarga de acompañar y transformar la situación de vulnerabilidad de miles de personas en el municipio. El programa se basa en las nueve dimensiones del desarrollo humano y tiene 41 logros para evaluar los hogares con los que trabaja. Entre esos logros no existe ninguno relacionado con el tema de movilidad. En esta medida, la movilidad de las trabajadoras domésticas, como grupo altamente excluido, no ha sido tenido en cuenta para identificar el grado de vulnerabilidad de estas mujeres. Las oportunidades políticas se cierran ante un posible discurso de ellas frente a una movilidad de calidad.

A su vez, el éxito de UTRASD como sindicato difiere de la realidad personal de las mujeres que lo conforman. Sin embargo, lo que les ocurre a las integrantes del sindicato, como mujeres, puede conectarse con la manera en que opera UTRASD. En este apartado, se explora cómo los funcionarios del gobierno local cierran oportunidades políticas a las trabajadoras domésticas cuando no responden a sus necesidades, ni como ciudadanas ni como grupo.

Dentro del gobierno local, la policía es la primera instancia que las mujeres tienen a su disposición para reportar situaciones que ocurren dentro del transporte público. Ninguna de las trabajadoras entrevistadas reportó situaciones de violencia sexual dentro del transporte público. Para algunas, se gastaría mucho tiempo en el trámite de la denuncia y podrían perder su trabajo si llegan tarde. Para otras, la policía no haría nada al respecto (M. Montoya, experto de la Universidad EAFIT, comunicación personal, 07.2017). Como dice Rosario, una trabajadora doméstica, “las mujeres nos quejamos y no nos paran bolas” (Rosario, trabajadora doméstica, comunicación personal, 07.2017). “No nos paran bolas” se refiere a que sus quejas son ignoradas. Otras, se refieren a los policías como funcionarios corruptos, muchas veces aliados con grupos al margen de la ley, a los que es mejor no recurrir (Libertad, trabajadora doméstica, comunicación personal, 06.2017).

La policía contribuye a naturalizar la irrelevancia de las quejas de las mujeres, sobre todo respecto del acoso sexual en el espacio público, reafirmando la idea de que las mujeres no deberían estar en el espacio público. Cuando la primera instancia del gobierno local a la que deberían tener acceso les da la espalda, disminuye su incentivo para escalar una agenda de ciudad. Las oportunidades políticas están ausentes: si las trabajadoras domésticas que son violentadas no sienten que van a ser apoyadas por la institución del Estado que está a cargo de protegerlas para transformar la situación, no es fácil que se arriesguen a buscar un cambio y, así, las alternativas que tendría UTRASD como organización ni siquiera son sopesadas.

Organizaciones que apoyan a UTRASD han intentado, en dos oportunidades, acercarse a la Secretaría de la Mujer de Medellín, para promover una agenda de derechos como mujeres, sin encontrar suficiente eco (A. Londoño, experta y fundadora de la iniciativa “Hablemos de empleadas domésticas”, comunicación personal, 08.2018). El Acuerdo 22 del Concejo de Medellín (2003) establece la política pública de género, y reconoce la relación entre economía y trabajo, enfocándose en el trabajo de cuidado; además de promover empleo digno para las mujeres, ambos aspectos relacionados con el trabajo doméstico. Específicamente, la Secretaría ayudó a financiar un foro internacional.

Sin embargo, la entidad no prioriza ni a las trabajadoras domésticas ni a la economía del cuidado (L. C. Londoño, experta vinculada a la Secretaría de la Mujer, comu-

nicación personal, 08.2018). La nueva política pública de género, basada en estudios realizados en la Universidad EAFIT, se refiere tangencialmente a las trabajadoras domésticas, sobre todo en materia de acoso y violencia dentro de su trabajo, pero no a su relación con la ciudad (A. Gutiérrez, experta de la Universidad EAFIT, comunicación personal, 07.2017). Aunque Medellín hace parte de la iniciativa de Ciudades Seguras y Sin Violencias para las Mujeres y Niñas que promueve ONU Mujeres, y que mediante esta iniciativa se inició un proceso exploratorio en la comuna de Manrique, la Secretaría de la Mujer carece de suficiente personal preparado y de herramientas profundas para identificar los problemas que enfrentan las mujeres en la ciudad (L. C. Londoño, experta vinculada a la Secretaría de la Mujer, comunicación personal, 08.2018). En general, existen escasas oportunidades políticas para que las trabajadoras domésticas se pronuncien sobre su aspiración frente a una movilidad de calidad.

Finalmente, el racismo en Medellín también puede limitar las oportunidades políticas de UTRASD para cambiar situaciones locales. La historiadora Luz Mary Roldán describe a Medellín como una ciudad “donde el paternalismo, el deber cívico, la tradición no partidista del servicio público, y la meritocracia siempre han coexistido con la exclusión, la discriminación, el parroquialismo y la represión selectiva” (Roldán, 2003: 129). Para muchos antioqueños mestizos o “paisas”, la ciudad es de ellos, y los chocoanos (en su mayoría afrocolombianos) son invasores que, aunque lleven décadas viviendo en Medellín, tienen derechos limitados. Frente a esta realidad social el gobierno local ha desarrollado, por una parte, acciones para reivindicar a los afros en la ciudad y, por otra, acciones que ignoran sus necesidades.

El gobierno local ha desarrollado programas como “De la exclusión al reconocimiento” y proyectos etnoeducativos para fortalecer a la comunidad afro. Sin embargo, la mayoría de iniciativas no han tenido continuidad (María Eugenia Morales-Mosquera, experta de la organización Carabantú y profesora de la Universidad de Antioquia, comunicación personal, 08.2018). Paralelamente, la anterior administración puso en marcha un plan urbanístico y residencial que reemplazaría el parque San Antonio, pero, de acuerdo a las entrevistas, parecería que el gobierno local no ha concertado con los habitantes usuales del parque (Ramón Perea, experto de la organización Carabantú, comunicación personal, 07.2017; J. C. Posada, experto y coordinador operativo de “Medellín en la cabeza”, comunicación personal, 08.2018). Aunque se ha dado una falta de continuidad en los programas de inclusión y han prevalecido proyectos excluyentes, no hay una movilización de los afro a nivel urbano porque estos apenas sobreviven en la ciudad donde impera la voz de la administración (C. Tamayo, experto de la Universidad EAFIT, comunicación personal, 07.2017). Las personas no pueden desafiar instituciones a las que no tienen acceso y a las que no pueden hacer contribuciones, precisamente, por falta de oportunidades políticas (Piven; Cloward, 1979).

Recursos: precariedad financiera y humana

En este apartado, se analizará el segundo punto relacionado con los recursos. Vale la pena señalar que UTRASD es muy precario en cuanto a disponibilidad financiera y humana, para llevar a cabo una agenda amplia que vaya más allá de lo laboral. Esta falta de recursos hace que la agenda local sea relegada a un segundo plano frente a una agenda laboral nacional que ha tenido éxitos. Primero, como se describió, ellas tienen poco tiempo para dedicarle a la actividad política y sindical; segundo, los escasos recursos económicos personales hacen que muchas busquen otros ingresos, limitando aún más su tiempo; y, tercero, los estereotipos de género que las restringen al espacio privado hacen que menos mujeres quieran luchar por sus derechos dentro del espacio público y, en particular, por una movilidad de calidad. Esto implica que los recursos humanos para la acción colectiva se reduzcan.

La mayoría de las integrantes del sindicato se encuentran dentro de la informalidad y la precariedad laboral. Hasta 2017, UTRASD no recogía cuota sindical por falta de recursos económicos. Muchas tienen un día libre y apenas logran acudir a las reuniones dominicales. Las asistentes lo hacían porque la ENS les permitía llevar a sus hijos, les daba refrigerio y les compensaba el dinero que gastaban en transporte. Pero, además, en varias reuniones era frecuente escuchar a las mujeres quejarse porque les habían dicho que el encuentro duraba hasta cierta hora y luego se alargaba. Esta escasez de tiempo es comprensible si se considera que varias de ellas aprovechan el domingo para hacer sus compras en la Plaza Minorista (Eugenia T., trabajadora doméstica, comunicación personal, 07.2017), y otras comparten con su familia y se “desatrasan” de los quehaceres de sus hogares (Elisa, trabajadora doméstica, comunicación personal, 07.2017).

Además, las mujeres de la junta directiva no reciben un salario por su labor política, y han tenido que balancear el sustento de su familia con sus ganas de trabajar por el sindicato. Como afirmaron en sus entrevistas, María Roa trabajaba en las noches en una litografía para seguir manteniendo a su familia mientras lideraba el sindicato; para Flora, la única salida era despertarse a trabajar a las tres de la mañana en una venta de comida para salir temprano y dedicarle parte de su día a UTRASD (Flora, trabajadora doméstica, comunicación personal, 06.2017); Claribed tenía una tienda en su casa para mantenerse mientras realizaba sus actividades políticas (Claribed, trabajadora doméstica, comunicación personal, 06.2017), y Reinalda sigue como trabajadora doméstica varios días a la semana, incluyendo los sábados, haciendo lo que puede para ir a reuniones de la junta y con las demás integrantes (Reinalda, trabajadora doméstica, comunicación personal, 06.2017).

La ENS ha apoyado económica y técnicamente a UTRASD, lo cual implica recursos humanos –por el acompañamiento profesional– y financieros, ligados a una

agenda sindical de derechos laborales. El sindicato cuenta, además, con financiación de cooperación internacional para proyectos enfocados a fortalecer la organización, trabajando por los derechos laborales con enfoque de género y étnico. No obstante, la asociación sigue enfrentando problemas económicos que limitan la acción colectiva (Ana Teresa Vélez, experta de la Escuela Nacional Sindical, comunicación personal, 07.2017). Superar el reto de la sostenibilidad financiera es fundamental para la continuidad de UTRASD (Sandra Muñoz, experta de la Escuela Nacional Sindical, comunicación personal, 07.2017; A. Londoño, experta y fundadora de la iniciativa “Hablemos de empleadas domésticas”, comunicación personal, 08.2018), por lo que los pocos recursos que tienen resultan mejor invertidos si se concentran en un solo asunto, y en este caso ellas han elegido la lucha laboral a nivel nacional, en lugar de apuntar a múltiples objetivos, incluyendo expandir su agenda al tema de la movilidad.

Marcos: una agenda laboral y poco sentido de pertenencia local

Frente a los marcos de significado, por una parte, UTRASD nace a partir del trabajo realizado por la ENS, lo que las orienta a la lucha sindical; por otra, como mujeres afrocolombianas, las integrantes del sindicato se han construido como ciudadanas de “segunda categoría” en Medellín, tanto porque en la ciudad el espacio público es principalmente masculino como porque desde la perspectiva de los paisas los afros son “invasores” en la ciudad.

En primer lugar, UTRASD nació a la sombra de la ENS, y es allí donde la creación de un marco de significados alrededor de la lucha por los derechos laborales cobra sentido⁷. Que la agrupación sea sindical tiene que ver con la participación de la ENS cuando empezó a realizar trabajo de campo entre las trabajadoras domésticas afrocolombianas, pero, también, con la decisión de las mujeres de conformar un sindicato. Muchas venían de otras organizaciones afro sin agendas laborales fuertes, y concluyeron que conformar un sindicato sería la forma idónea para hacer valer sus derechos como trabajadoras domésticas (Sandra Muñoz, experta de la Escuela Nacional Sindical, comunicación personal, 06.2017). Algunas veían en el sindicalismo una oportunidad real de hacer reivindicaciones laborales porque venían de familias campesinas en las que alguno de sus integrantes había sido sindicalista (Manuela*, trabajadora doméstica, comunicación personal, 07.2017).

El marco que se empezó a construir fue a través de la reivindicación de los derechos laborales que se realiza a nivel nacional. La agenda sobre los “derechos

7. Pese a la masculinización del sindicalismo, las mujeres también han hecho parte de él (Farnsworth-Alvear, 2000; Robledo, 2017).

dentro de la ciudad”, incluyendo el derecho a transporte público, vivienda, espacio público, entre otros, históricamente, no hace parte esencial de la lucha sindical (Urrutia, 1976). Para el sindicalismo, el tema urbano es secundario (Sandra Muñoz, experta de la Escuela Nacional Sindical, comunicación personal, 07.2017) y, por eso, la construcción de marcos de significados de UTRASD como trabajadoras deja de lado su aspiración sobre una movilidad de calidad⁸. De ahí que las luchas a nivel local también queden de lado.

Sumado a lo anterior, las integrantes de UTRASD, al ser preponderantemente mujeres⁹ y afrocolombianas, se enfrentan en su vida privada con la creación de un marco de significados según el cual, como mujeres, pertenecen al espacio privado y, como afros, son “invasoras” de una ciudad mestiza como Medellín. Estos marcos inciden en que no se sientan muy bienvenidas dentro de la agenda local y UTRASD tenga poco interés en llevar sus luchas al gobierno local.

Igualmente, la separación espacial con base en los estereotipos de género, que sitúa a las mujeres en lo privado y a los hombres en lo público, permea el tipo de uso y disfrute de las mujeres de la ciudad. De acuerdo con la geógrafa feminista Gillian Rose (1993: 18), “el movimiento de las mujeres en el espacio público está limitado bajo el argumento ideológico de que el espacio de las mujeres es la arena doméstica privada”¹⁰. Tiene sentido que las mujeres, al sentir que el espacio de lo público no es su espacio natural, no quieran acudir a las autoridades locales para hacer exigencias que sienten que no les corresponden.

Bajo este entendido, las trabajadoras domésticas se piensan como personas que están solo en lo privado, porque su trabajo es en los hogares. Esta visión encaja en la división estereotípica de género a nivel espacial. Sin embargo, el uso del transporte público para ellas es inevitable y, por eso, pasan un largo tiempo diario en el espacio público, mucho más que otras mujeres con recorridos más cortos y de mayor conectividad. Como lo relatan las académicas jurídicas M. V. Castro y L. Buchely (2016), para Barranquilla y Cali el transporte y la movilidad se experimentan como la realidad en la que las asimetrías de poder entre hombres y mujeres están naturalizadas. Esta asimetría, relatan las autoras, era especial en el caso de trabajadoras domésticas en Cali que tenían que asumir costos superiores por tenerse que mover en circuitos residenciales por fuera de los “normales” existentes en los sistemas de movilidad

8. El único vínculo legal evidente entre las reivindicaciones laborales y los derechos de los trabajadores dentro de las ciudades es el auxilio de transporte (Congreso de la República de Colombia, 1951; Lleras, 1959).

9. Existen unos pocos hombres afiliados: para 2019 había 4 en total, en las diferentes subdirectivas.

10. Traducción propia.

(Buchely; Castro, 2016). En las entrevistas realizadas, se evidenció que, aunque las trabajadoras domésticas relataban sus experiencias en el transporte, la mayoría querían enfocarse en su situación laboral. Pese a haber recibido capacitaciones en temas de género, étnicos y violencias, consideraban que los largos trayectos, las altas tarifas del transporte, el acoso sexual y racial, y los robos eran perfectamente normales, y no veían una relación directa con su trabajo.

Las trabajadoras domésticas, precisamente porque sus recorridos son más largos, están expuestas a posibilidades de acoso sexual durante un tiempo mayor que otras mujeres. Frente al acoso, mientras muchas naturalizan este tipo de violencias y no reaccionan, otras buscan mecanismos para evadirlo. Alma relató en una entrevista que, a una amiga, también trabajadora doméstica, un hombre se le había masturbado encima, pero ella decidió no reportarlo porque “eso era la morbosidad normal del hombre”. En esta apreciación se refleja lo que Rose (1993: 38) ha explicado respecto al espacio público como un lugar en el que los hombres tienen el privilegio de actuar. Para la amiga de Alma, eso era algo a lo que estaba acostumbrada, que naturalizaba, y para muchas otras la agresión es inherente a estar en la calle, donde los piropos, el acoso o el manoseo hace parte del espacio público. Cuando están en el sistema de transporte se defienden haciéndose en lugares donde no las toquen o esperen buses que estén menos llenos, para no tener que estar tan cerca de otras personas (Esperanza, trabajadora doméstica, comunicación personal, 06.2017).

Muchos hombres protegen el privilegio dentro de “su territorio” frente a las que deciden defenderse. A Elisa, trabajadora doméstica afrocolombiana, un día un hombre la manoseó en un bus, ella reclamó y el hombre le respondió: “Esta negra, ¿qué es lo que se cree?”. A Elisa se le salieron las lágrimas, y aunque algunas otras mujeres en el bus la defendieron, al final ella se quedó callada porque el señor se veía fuerte y ella sintió que nadie la apoyó de verdad (Elisa, trabajadora doméstica, comunicación personal, 07.2017). Cuando las mujeres naturalizan esta violencia, pierden el sentido de pertenencia con lo que ocurre y les ocurre en la ciudad, lo que ha llevado a que las trabajadoras domésticas no reivindiquen este como un espacio propio.

La idea de que las mujeres pertenecen al espacio privado aparece tanto porque no quieren involucrarse en política, por miedo, como porque, simplemente, prefieren quedarse en sus hogares y no habitar los espacios públicos de la ciudad. Lo primero se repite cuando muchas trabajadoras deciden no hacer parte de ningún grupo político o sindical porque les da miedo involucrarse con personas peligrosas, puesto que el espacio de la participación política está constantemente lleno de violencia y de miedo, señalándoles que no son bienvenidas. Lo segundo se evidencia para muchas mujeres, tanto sindicalizadas como no sindicalizadas, cuando el espacio privado constituye su refugio, porque como algunas lo expresaron, prefieren descansar de

“voltar toda la semana” o porque, simplemente, no les queda tiempo para hacer nada más (Lucía, trabajadora doméstica, comunicación personal, 07.2017).

Para algunas, ser buenas mujeres pasa por quedarse en lo privado, por opinar poco y por sentirse orgullosas de “no armar alboroto” en un espacio que sienten que no les corresponde¹¹. Ingrid* expresa: “Yo soy una mujer de mi casa, voy de mi casa al trabajo y del trabajo a la casa” (Ingrid, comunicación personal, 07.2017), mientras Eugenia afirma: “Yo soy muy casera, a mí no me gusta salir” (Eugenia, comunicación personal, 07.2017). La decisión de quedarse en la casa también puede interpretarse como el ejercicio de su agencia: los pocos espacios de esparcimiento son sagrados, y quedarse en su casa puede ser una manifestación de su autonomía, así como un ejercicio de autocuidado.

La situación es delicada para las integrantes de UTRASD. Desde el comienzo, todas –en algún grado– sintieron miedo y cierta sanción social de personas cercanas por crear un sindicato. A Elisa, su celoso esposo le impide asistir a ciertos talleres del sindicato, diciéndole que “ella no tiene nada que estar haciendo por allá” (Elisa*, trabajadora doméstica, comunicación personal, 07.2017). Rosa comenta que fue difícil entrar al sindicato porque “yo no me veía en la calle haciendo eso” (Rosa, comunicación personal, 06.2017). Siguen existiendo imaginarios y actores que se oponen a este tipo de participación. Cuando la presión inmediata de sus familias, de sus compañeros de transporte y de la policía es recalcarles que ellas no pertenecen al espacio por fuera de lo privado, la naturalización de la violencia en el espacio público se vuelve aceptable. De ahí que, desde este marco de significados, según el cual dicho espacio –entendido como la agenda política y la ocupación física de la ciudad– les pertenece a los hombres, no sea obvio para las miembros de UTRASD incluir en su agenda una lucha a nivel local por una movilidad de calidad.

Adicional al sentido de falta de pertenencia como mujeres a la ciudad, existe otra construcción de marco de significados sobre lo que simboliza ser afro en Medellín. Esta ciudad ha tenido relaciones problemáticas, en términos raciales, tanto con la subregión de Urabá como con su vecino departamento del Chocó, el cual tiene los menores índices de calidad de vida y el mayor porcentaje de población afrocolombiana del país (Unidad de Manejo y Análisis de Información Colombia [UMAIC], 2017). Antioquia y Chocó mantienen una serie de vínculos sociales, económicos y políticos que se caracterizan por una relación donde el primero domina, y el segundo depende.

Existe una contradicción entre los chocoanos pobres que son explotados laboralmente y su pertenencia a una región rica en recursos como es el Chocó (Wade, 1993). Mientras la Antioquia “paisa” ha extraído recursos naturales y mineros del

11. Existen limitaciones, en la esfera pública y en la privada, con las que se enfrentan las mujeres al participar en política e ir contra los roles de género (Lemaitre; Bergtora, 2015: 14).

Urabá y el Chocó negros, los habitantes de estas regiones han migrado masivamente a Medellín y su área metropolitana, buscando nuevas oportunidades económicas y huyendo de la violencia de las últimas décadas, hacia los barrios periféricos en las montañas de la ciudad.

Según la Alcaldía de Medellín, para 2010 residían en Medellín 236.222 personas afrocolombianas, que corresponden al 10 % de la población de la ciudad (Alcaldía de Medellín; Corporación Convivamos, 2011). La migración ha sido tan amplia que dicen que las fiestas de San Pacho, que se celebran en Quibdó en septiembre, tienen una sucursal en Medellín, a la que acuden más chochoanos que en la original. Para Cleopatra*, una trabajadora doméstica que migró a Medellín desde Tutunendo, Chocó, “Medellín es una ciudad de oportunidades, yo vivo muy agradecida de poder vivir aquí con mis hijos” (Cleopatra, trabajadora doméstica, comunicación personal, 06.2017). Sin embargo, ella también ha sufrido el racismo en carne propia, cuando, por ejemplo, una patrona habló con ella por teléfono y le dio trabajo, y luego cuando la vio decidió no contratarla porque, exclamó, “aquí no nos gusta trabajar con morenas” (Cleopatra, trabajadora doméstica, comunicación personal, 06.2017). Esta contradicción refleja situaciones paralelas de discriminación y posibilidades de movilidad social entre los afros (Wade, 2017).

En medio de la relación cercana entre ambas regiones dentro de Medellín, las barreras geográficas y raciales han sido permanentes. Desde los sesenta y setenta, Roldán retrata a los “ricos” de Medellín reubicándose en las haciendas de El Poblado y convirtiéndolas en apartamentos ostentosos, y a la clase media en el arborizado barrio Laureles, mientras los recién llegados migrantes construían casas con techos de zinc y pedazos de madera en las montañas, lejos del centro de la ciudad o al lado del contaminado río Medellín (Roldán, 2003). Así se consolidaban las dos ciudades “la de abajo, intemporal, en el valle; y la de arriba en las montañas, rodeándola” (Vallejo, 1994: 82). Solo los fines de semana el centro se volvía de los “negros” y los “pobres”, cuando los ricos partían hacia sus haciendas y clubes, mientras las plazas y calles de la ciudad se llenaban de las “lavanderas negras y trabajadoras domésticas del Chocó”¹² (Roldán, 2003: 137). Ese sigue siendo el panorama, luego de que en los noventa se construyera el parque San Antonio en el centro de Medellín.

Aunque las trabajadoras domésticas afrocolombianas sí sienten que pertenecen a espacios como el parque San Antonio o barrios como Moravia, Caicedo y el 8 de Marzo, ellas no viven la ciudad completa, porque la discriminación sigue siendo fuerte (Ana Teresa Vélez, experta de la Escuela Nacional Sindical, comunicación personal, 07.2017). Existe una distancia palpable entre los paisas en Medellín y los

.....
12. Traducción propia.

negros o “morenos”, como los llaman los primeros. Un paisa no se aparece por San Antonio, lo consideran un sitio inseguro y, aunque muchos contratan trabajadoras domésticas afros en sus casas “porque tienen muy buen sazón”, palabras como “sucios” y “cochinos” son usadas para referirse a los pasteles chocoanos y otras comidas que venden las afrocolombianas que se asientan allí. Las trabajadoras domésticas no son bien recibidas como voceras del sindicato ni como defensoras de los derechos de las mujeres (A. Londoño, experta y fundadora de la iniciativa “Hablemos de empleadas domésticas”, comunicación personal, 08.2018).

Coloquialmente, luego de una lucha por el municipio de Belén de Bajirá, entre Antioquia y Chocó, empezaron a circular memes altamente racistas que ostentaban frases como: “Devolveremos Belén de Bajirá al Chocó, cuando ellos nos devuelvan el parque San Antonio”¹³, refiriéndose a las personas de ese departamento, principalmente afros. Su color de piel y su origen en zonas afrocolombianas costeras no encajan en la cultura altamente jerarquizada en términos de género, etnia y clase que impera en el ámbito político y social de la ciudad, situación que las lleva a crear un marco de significados como invasoras y ciudadanas de “segunda categoría” que puede impedirles luchar por sus derechos a nivel local.

Conclusiones

UTRASD ha sido construido por fuera de los estándares de sindicatos más tradicionales que se forman en una industria frente a un mismo empleador. Al ser un sindicato con miles de lugares de trabajo y empleadores, en el que “ejercen sus labores de manera aislada y en soledad la (...) situación (...) imposibilita, en la mayoría de los casos, el contacto y la socialización con otras trabajadoras” (ENS, 2017: 28). Es el único sindicato de trabajadoras domésticas en el país con un contenido étnico. Además, es de valientes conformar una asociación de este tipo en Colombia, que tiene altos índices de violencia y estigmatización antisindical (ENS, 2018). Más importante para el caso de una agenda de ciudad, las largas jornadas laborales, sumadas a los largos desplazamientos a los que se enfrentan, limitan el tiempo de estas mujeres para organizarse.

Pese a los éxitos de UTRASD en términos del reconocimiento de derechos laborales, como la reciente prima de servicios y la creación de la mesa tripartita, además de la visibilidad que tuvo tanto en el evento de Harvard como en el Congreso de la República, el sindicato no se ha apropiado de una agenda de ciudad frente al gobier-

.....
13. Ver <https://www.memegenerator.es/meme/26759160>

no local. Usando la teoría tradicional de los movimientos sociales, tres factores se interrelacionan para explicar por qué el sindicato no ha sumado a la agenda laboral su aspiración por una movilidad de calidad en lo local.

Primero, mientras las oportunidades políticas se han presentado a nivel nacional, por tratarse de derechos laborales, además de la ratificación del Convenio 189 (Organización Internacional del Trabajo, 2011), la apertura en el Ministerio del Trabajo para hablar de derechos laborales, las alianzas con congresistas progresistas, y la jurisprudencia constitucional que reconoce que el trabajo doméstico es precario y que requiere especial protección; en el gobierno local no existen oportunidades políticas para enfocarse en las trabajadoras domésticas como sujetos de políticas públicas dentro de la ciudad, como se evidenció entre funcionarios del metro, la Secretaría de la Mujer y la Secretaría de Inclusión Social y familia.

Segundo, UTRASD cuenta con limitados recursos humanos y financieros; y el apoyo que ha recibido de la ENS, la Fundación Bien Humano, otras organizaciones nacionales e internacionales, y voluntarios/as ha sido enfocado hacia los derechos laborales. Su agenda prioriza los recursos en aquello en lo que ven más posibilidades y sienten mayor apoyo.

Tercero, tanto por la historia de su formación, a través de la ENS, como por la decisión de las mujeres que inicialmente lo conformaron, UTRASD ha construido un marco de significados alrededor de reivindicaciones laborales. El hecho de que el sindicalismo esté orientado, sobre todo, a estas luchas que se ubican a nivel nacional aleja al sindicato del gobierno local. El sexismo y el racismo imperantes en la ciudad también han creado un marco de significados según el cual las miembros de UTRASD, como mujeres, muchas afros, no sienten que pueden exigir sobre la agenda local.

Desde el punto de vista normativo, este artículo evidencia que, por la alta duración de los viajes al trabajo, el tiempo que les quita para realizar otras actividades y la violencia que sufren en esos desplazamientos, la situación diaria de las trabajadoras domésticas en el transporte público amerita que UTRASD considere expandir su agenda laboral, para incluir estrategias locales que mejoren la calidad de su movilidad.

Referencias

- Alcaldía de Medellín; Corporación Convivamos (2011). *Condiciones de vida de la población negra, afrocolombiana, palenquera y raizal en Medellín. Caracterización sociodemográfica, desarrollo humano y derechos humanos 2010*. Medellín: Litografía Dinámica.
- Asamblea Departamental de Antioquia (1980). *Ordenanza Departamental 34 de 1980*. Medellín: Asamblea Departamental de Antioquia.
- Asamblea Nacional Constituyente (1991). *Constitución Política de Colombia* (2.^a ed.). Bogotá: Legis.
- Buchely, Lina; Castro, María (2016). Mujer, espacio y poder: ciudad y transporte público como dispositivos de exclusión. Reflexiones desde la ciudad de Cali. *Estudios Socio-Jurídicos*, 18(2), 227-252.
- Concejo de Medellín (2003). *Acuerdo 22 de 2003: por medio del cual se expide la Política Pública para las Mujeres Urbanas y Rurales del Municipio de Medellín*. Recuperado de <https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/wpccontent/Sites/Subportal%20del%20Ciudadano/Equidad%20de%20G%C3%A9nero/Secciones/Normas/Documentos/2011/Acuerdo%2022de%202003Pol%C3%ADtica%20Pca%20%20Mujeres%20Urb%20y%20Rurales.pdf>
- Congreso de la República de Colombia (1951). Ley 3743 de 1950: Código Sustantivo del Trabajo. *Diario Oficial*, 27.622.
- Congreso de la República de Colombia (8 de mayo de 1959). Ley 15 de 1959: por la cual se da mandato al Estado para intervenir en la industria del transporte, se decreta el auxilio patronal de transporte, se crea el fondo de transporte urbano y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*, 29.942.
- Congreso de la República de Colombia (30 de diciembre de 1993). Ley 105 de 1993: por la cual se dictan disposiciones básicas sobre el transporte, se redistribuyen competencias y recursos entre la Nación y las Entidades Territoriales, se reglamenta la planeación en el sector transporte y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*, 41.158.
- Congreso de la República de Colombia (28 de diciembre de 1996). Ley 336 de 1996: por la cual se adopta el Estatuto Nacional de Transporte. *Diario Oficial*, 42.948.
- Congreso de la República de Colombia (7 de julio de 2016). *Ley 1788 de 2016: por medio del cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos*. Recuperado de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201788%20DEL%207%20DE%20JULIO%20DE%202016.pdf>

- Corte Constitucional (1995). *Sentencia C-051/95*. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/C-051-95.htm>
- Corte Constitucional (1998). *Sentencia C-372/98*. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-372-98.htm>
- Corte Constitucional (2014). *Sentencia C-871/14*. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-871-14.htm>
- Corte Constitucional (2018). *Sentencia C-001/18*. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/C-001-18.htm>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2017). *Gran Encuesta Integrada de Hogares*. Recuperado de <https://www.datos.gov.co/Estadisticas-Nacionales/Gran-Encuesta-Integrada-de-Hogares-GEIH-2017/qerz-skvz>
- Escuela Nacional Sindical (2017). Diagnóstico de las condiciones de trabajo decente de las trabajadoras domésticas afrocolombianas en la ciudad de Medellín. *Cuaderno de Derechos Humanos*, 25.
- Escuela Nacional Sindical (2018). *Derechos de las víctimas de la violencia antisindical*. Recuperado de <http://www.ens.org.co/conocenos/asi-pensamos/agenda-laboral-y-sindical-para-la-construccion-de-la-paz/derechos-las-victimas-la-violencia-antisindical/>
- Farnsworth-Alvear, Ann (2000). *Dulcinea in the Factory: Myths, Morals, Men, and Women in Colombia's Industrial Experiment, 1905-1960*. Durham: Duke University Press.
- Gammage, Sarah (2009). *Género, pobreza de tiempo y capacidades en Guatemala: un análisis multifactorial desde una perspectiva económica*. México: CEPAL.
- Hay un millón de empleadas domésticas (25 de julio de 2015). *Semana*. Recuperado de <https://www.semana.com/enfoque/articulo/hay-un-millon-de-empleadas-domesticas/436143-3>
- Huyette, Pierre (1994). L'emploi domestique dans la Colombie des années 80. En *La mise en forme de la mobilité par l'emploi: les travailleurs du bâtiment et les employées domestiques en Amérique Latine (Brésil, Colombie, Chili)* (pp. 269-348), editado por Bruno Lautier. París: GREITD/CREPPRA/ARTE.
- Lemaitre, Julieta; Bergtora, Kristin (2015). Shifting Frames, Vanishing Resources, and Dangerous Political Opportunities: Legal Mobilization among Displaced Women in Colombia. *Law and Society Review*, 9(1), 5-38.
- Lleras, Alberto (21 de mayo de 1959). Decreto 1258 de 1959: por el cual se reglamenta la Ley 15 de 1959 sobre "Intervención del Estado en el Transporte", y "Creación del Fondo de Subsidio de Transporte". *Diario Oficial*, 29.954.

- Lo que una líder de empleadas domésticas colombianas dijo en Harvard (11 de mayo de 2015). *El Tiempo*. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-15734436>
- MacLean, Kate (2015). *Social Urbanism and the Politics of Violence: The Medellín Miracle*. London: Palgrave Macmillan.
- Marco, Flavia (2012). *La utilización de las encuestas del uso del tiempo en las políticas públicas*. Santiago de Chile: Naciones Unidas/CEPAL.
- McAdam, Doug (1982). *Political Process and the Development of Black Insurgency 1930-1970*. Chicago: University of Chicago Press.
- McCarthy, John; Zald, Mayer (2001). The Enduring Vitality of the Resource Mobilization Theory of Social Movements. En *Handbook of Sociological Theory* (pp. 533-565), editado por Jonathan Turner. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Metro de Medellín (2012). *Reglamento del usuario*. Recuperado de <https://www.metrodemedellin.gov.co/viajeconnosotros/reglamentodelusuario>
- Ministerio de Salud (2017). *Respuesta a Derecho de Petición de Información N.º 201731201375321 enviado por la representante a la Cámara Ángela María Robledo*. Bogotá. (Sin publicar).
- Ministerio de Transporte (2008). *Resolución 1271 de 2008*. Bogotá: Ministerio de Transporte.
- Moscoso, Marina; López, José Segundo; Montoya, Valentina; Quiñones, Lina; Gómez, Daniela (2019). *Mujeres y transporte en Bogotá: las cuentas 2019*. Bogotá. (Por publicar).
- Organización Internacional del Trabajo (2011). *C-189: convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NOR-MLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460
- Páramo, Andrés (2 de mayo de 2015). El discurso de las empleadas domésticas en Harvard. *El Espectador*. Recuperado de <https://www.elespectador.com/noticias/nacional/el-discurso-de-empleadas-domesticas-harvard-articulo-558265>
- Piven, Frances; Cloward, Richard (1979). *Poor People's Movements: Why They Succeed and How They Fail*. New York: Vintage Book-Random House.
- Robledo, Beatriz (2017). *María Cano: la virgen roja*. Bogotá: Debate.
- Roldán, Mary (2003). Wounded Medellín: Narcotics Traffic against a Background of Industrial Decline. En *Wounded Cities: Destruction and Reconstruction in a Globalized World* (pp. 129-148), editado por Jane Schneider; Ida Susser. New York, NY: Berg.
- Rose, Gillian (1993). *Feminism and Geography: The Limits of Geographical Knowledge*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

- Secretaría Distrital de Movilidad (2015). *Encuesta de movilidad de Bogotá 2015: caracterización de viajes origen-destino*. Recuperado de <https://www.datos.gov.co/Transporte/Encuesta-de-movilidad-de-Bogot-2015-Caracterizaci-/mvbb-bn7j>
- Snow, David; Benford, Robert (2000). Framing Processes and Social Movements: An Overview and Assesment. *Annual Review of Sociology*, 36, 611-639.
- Unidad de Manejo y Análisis de Información Colombia (2017). *Briefing Departamental: Chocó*. Recuperado de https://umaic.org/briefings/2017/Choco_2017.pdf
- Urrutia, Miguel (1976). *Historia del sindicalismo en Colombia: historia del sindicalismo en una sociedad con abundancia de mano de obra*. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Vallejo, Fernando (1994). *La virgen de los sicarios*. México: Alfaguara.
- Wade, Peter (1993). *Blackness and Race Mixture, the Dynamics of Racial Identity in Colombia*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.