

**SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPORTANCIA DE AFILIACION DE LAS
TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMESTICO,
DIRIGIDO A LA PROTECCION INTEGRAL DE SUS DERECHOS EN
RIESGOS LABORALES, PRESTACIONES SOCIALES Y PENSION**

LINA MARIA VELASCO MELO

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
BUCARAMANGA**

2020

**SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPORTANCIA DE AFILIACION DE LAS
TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMESTICO,
DIRIGIDO A LA PROTECCION INTEGRAL DE SUS DERECHOS EN
RIESGOS LABORALES, PRESTACIONES SOCIALES Y PENSION**

LINA MARIA VELASCO MELO

Trabajo de grado para optar título de Abogada

Director:

ANGY MARYURY BERNAL VELASQUEZ

Abogada

Tutora:

MONICA PAOLA GOMEZ GOMEZ

Abogada

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

BUCARAMANGA

2020

DEDICATORIA

Este logro está dedicado a Edgar Alfonso Velasco Gómez, mi papá, quien en todo este proceso ha sido mi más grande motivación y ejemplo a seguir, quien me ha alentado en las malas y abrazado en las buenas, a quien le debo la osadía de continuar cuando sentía no tener fuerza para hacerlo, quien no ha dudado nunca de mí y quien con su ejemplo y amor me enseñó a encontrar en cada circunstancia de la vida una oportunidad para continuar y un pretexto para sonreír, a su corazón noble y valiente le debo los valores y el carácter con que dirijo mi vida, como también le debo las ganas de vivir y de encontrar en los pequeños detalles de la vida, los motivos para ser feliz.

Finalmente quiero dedicar este libro a Dios por guiar y acompañar mi existencia y a mis abuelos Georgina y Alfonso, ángeles que me regalaron al mejor maestro y papá de todos.

Esto es por ti y para ti Papá.

LINA MARIA VELASCO MELO

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer inicialmente a Dios quien me dio la fortaleza para no desfallecer y me permitió culminar esta etapa.

A la Universidad Industrial de Santander mi alma mater, a la Dra. Angy Bernal por dirigir mi proyecto y por su calidad humana.

A Paola Gómez, por apoyar y acompañar mi proceso constantemente y por todos los conocimientos que me regaló.

A mis compañeros del Centro de Atención Laboral por todo el aprendizaje juntos y por tan constructivas experiencias como equipo.

Agradecer a lo más importante que tengo, mi familia, en especial a mi padre, mi gran maestro de vida, a mis hermanos Edgar y Cristina por estar siempre para mí y por quererme tanto, a mi tía Lucila, por ser mi ángel de la guarda, a mis padrinos Gloria Velasco y Reynaldo Rojas, por su cariño y amor desde siempre.

A Juanita Pereira, Erick Ariza y Dolly Rueda por ser los incondicionales compañeros de mil batallas.

A mi rommie eterna Jessica Rueda por tantos momentos compartidos y tanto aprendizaje juntas.

Y por supuesto a Jorge Gualdron mi compañero de vida gracias por apoyarme tanto y por instarme a diario a creer en mí, por su infinito amor y por hacerme tan feliz.

LINA MARIA VELASCO MELO

Tabla de Contenido.

1. INTRODUCCIÓN.....	11
2. ALCANCE DEL TRABAJO.....	12
3. OBJETIVOS.....	13
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	13
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
4. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN.....	14
4.1 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN O ENTIDAD.....	14
4.2 MISIÓN.....	15
4.3 VISIÓN.....	15
5. MARCOS DE REFERENCIA.....	16
5.1 MARCO ANTECEDENTES JURIDICOS.....	16
5.1.1 CONSTITUCION POLITICA.....	16
5.1.2 LEYES.....	17
5.1.3 DECRETOS.....	18
5.1.4 RESOLUCIONES.....	18
5.1.5 JURISPRUDENCIA.....	18
5.1.6 CONVENIOS INTERNACIONALES.....	20
5.2 MARCO TEORICO:.....	20
5.3 MARCO CONCEPTUAL.....	22
6. INFORMES.....	24
6.1 PRIMER INFORME.....	24
6.2 SEGUNDO INFORME.....	31
6.3 TERCER INFORME.....	37
6.4 CUARTO INFORME.....	51
7. CONCLUSIONES.....	58
8. BIBLIOGRAFÍA.....	60
9. ANEXOS.....	64

Lista de Figuras.

Figura 1.Sistema de registro inicial de usuarios Centro de Atención Laboral Bucaramanga.....	31
Figura 2.Registro sistema CAL Bucaramanga datos complementarios.....	32
Figura 3.Registro en el sistema del CAL del relato y la entrevista realizada al usuario.	34
Figura 4.Registro de acciones realizadas a los usuarios.	34

Lista de ilustraciones.

Ilustración 1. Conocimiento de derechos laborales.....	40
Ilustración 2.Variable Estrato Socioeconómico.....	41
Ilustración 3. Grado de escolaridad.....	41
Ilustración 4.Variable edad.....	42
Ilustración 5. Tipo de contrato.....	44
Ilustración 6. Periodicidad.....	45
Ilustración 7.Horas de trabajo.....	47
Ilustración 8.Remuneracion.....	48
Ilustración 9. afiliación SGSS.....	48
Ilustración 10.Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.....	50

Lista de tablas.

Tabla 1. Porcentaje de Aportes.	52
Tabla 2. Días laborados mes monto de la cotización.....	53

RESUMEN

TÍTULO: SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPORTANCIA DE AFILIACION DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMESTICO, DIRIGIDO A LA PROTECCION INTEGRAL DE SUS DERECHOS EN RIESGOS LABORALES, PRESTACIONES SOCIALES Y PENSION*

AUTOR: LINA MARIA VELASCO MELO**

PALABRAS CLAVE: Trabajadores domésticos, derechos, vulneración, desprotección

DESCRIPCIÓN: En Colombia se ha presentado a través del tiempo una desprotección social, cultural y legal de los trabajadores domésticos, quienes han visto vulnerados sus derechos y han tenido que ser testigos de la ralentizada evolución normativa que regula y protege a los trabajadores que explotan su fuerza de trabajo en este oficio, evolución que ha sido producto de luchas individuales generado ras de pronunciamientos de la Corte Constitucional, a través de las cuales se ha ido visibilizando a este sector y se ha creado conciencia acerca de la importancia de dicho oficio, por medio de la universalización de sus de sus derechos y el equipamiento de los mismos con los demás trabajadores protegidos constitucionalmente en Colombia.

Por tal motivo en el presente trabajo se analizará la información recolectada y brindada por los usuarios que acudieron en busca de asesoría y orientación jurídica al Centro de Atención Laboral Bucaramanga, a fin de construir una estadística que dé cuenta de las condiciones en las que estos trabajadores ejercen sus laborales y los posibles factores que determinan la vulneración a la que están expuestos, así mismo, se creó una cartilla de carácter formativo, dirigida a trabajadores domésticos, empleadores y público en general.

*Trabajo de grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Política. Directora: Angy Maryury Bernal Velásquez. Tutora: Mónica Paola Gómez Gomez.

ABSTRACT

TITLE RAISING AWARENESS ABOUT THE IMPORTANCE OF AFFILIATION OF DOMESTIC SERVICE WORKERS, AIMED AT THE INTEGRAL PROTECTION OF THEIR RIGHTS IN LABOR RISKS, SOCIAL BENEFITS AND PENSION *

AUTHOR: LINA MARIA VELASCO MELO**

KEY WORDS: Domestic workers, rights, violation, lack of protection

DESCRIPTION: In Colombia there has been a social, cultural and legal lack of protection for domestic workers over time, who have seen their rights violated and have had to witness the slowed down regulatory evolution that regulates and protects workers who exploit their force of work in this trade, an evolution that has been the product of individual struggles that generated pronouncements by the Constitutional Court, through which this sector has been made visible and awareness has been raised about the importance of said trade, through the universalization of their rights and equipping them with other constitutionally protected workers in Colombia.

For this reason, this work will analyze the information collected and provided by users who came in search of legal advice and guidance to the Bucaramanga Labor Attention Center, in order to build a statistic that accounts for the conditions in which these workers exercise their work and the possible factors that determine the violation to which they are exposed, likewise, a training booklet was created, aimed at domestic workers, employers and the general public.

* Degree work

** Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science. Director: Angy Maryury Bernal Velásquez, Lawyer. Tutor: Monica Paola Gomez Gomez, Lawyer

1. INTRODUCCIÓN

En Colombia actualmente se evidencia una preocupante vulneración a los derechos de las trabajadoras del servicio doméstico, producto de una falencia en la aplicación de la normatividad existente que regula la afiliación al sistema general de seguridad social, y a una falta de regulación en la legislación emergente que regula la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (sg-sst) lo cual ha contribuido a aumentar la histórica precarización de este sector de trabajadores, quienes ejercen las labores propias de este oficio en una notoria desprotección y riesgo al no ser afiliados a seguridad social en salud, pensión y riesgos profesionales.

Esta falta de aplicación de las normas vigentes en gran medida es provocada por la invisibilización y baja valoración social de las labores domésticas, producto de las costumbres y el acervo cultural colombiano donde históricamente se ha relacionado a la mujer con las tareas del hogar; por tanto, no se tiene como una actividad laboral debidamente reconocida que deba ser remunerada y formalizada, generando esto una desigualdad en los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar con respecto a los trabajadores de otros sectores.

Por tales motivos se hace necesaria la creación de una herramienta efectiva que les permita tanto a empleadores como a trabajadoras domésticas un fácil acceso a la información, a fin de brindar los elementos necesarios para conocer los derechos y obligaciones que les asisten a unos y otros, y a su vez crear conciencia de la importancia y necesidad de la afiliación al sistema general de seguridad social.

2. ALCANCE DEL TRABAJO

El presente trabajo va dirigido a las empleadas domésticas, que acudan al Centro de Atención Laboral de Bucaramanga y a las que buscan información y asesoría por medio de la página web del CAL, así mismo a empleadores y público en general que desee conocer a fondo los derechos de los cuales son sujetos este sector de trabajadores.

A través de la implementación de la propuesta en el marco de la práctica jurídica social se pretenderá estudiar y analizar la desprotección a la que están sometidas las empleadas domésticas en Colombia, por medio de la recolección de información y creación de estadísticas producto de información solicitada en encuestas aplicadas a las trabajadoras que acudan al CAL, y de entrevistas personales encaminadas a cumplir con los objetivos misionales del Centro de Atención Laboral como son la recepción y atención de trabajadores para la elaboración de acciones jurídicas tendientes a la protección de sus derechos y al logro de un impacto positivo en la ciudadanía que lleve al empoderamiento de sus derechos.

El logro de estos objetivos será posible gracias a la aplicación y tabulación de encuestas y a la creación de herramientas contundentes como son la cartilla informativa y la asesoría a usuarios del Centro de Atención Laboral, lo anterior con el propósito sensibilizar, y con esto, disminuir el desconocimiento de los derechos de las trabajadoras y trabajadores del sector doméstico, que es altamente generalizado en la sociedad Colombia.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Orientar a trabajadoras y trabajadores de servicio doméstico, así como empleadores que hagan uso del Centro de Atención laboral de Bucaramanga por medio de asesoría individual de casos particulares y video educativo a fin de sensibilizar sobre la importancia de afiliación a sistema general de seguridad social y riesgos laborales.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un estudio y análisis sobre las normas, principios y evolución jurisprudencial que regulan la aplicación del sistema general de seguridad social para los trabajadores y trabajadoras de servicio doméstico en Colombia.
- Examinar casos, relatos, experiencias de trabajadores y trabajadoras de servicio doméstico donde se evidencia vulneración de sus derechos laborales.
- Analizar por medio de estadísticas la información recolectada de la base de datos del Centro de Atención Laboral CAL, con respecto a las circunstancias en las que ejercen su labor los trabajadores y trabajadoras domesticas
- Crear una cartilla de contenido formativo e informativo que permita a las trabajadoras y trabajadores domésticos, así como empleadores, acceder al conocimiento de la legislación vigente, opciones de afiliación, obligaciones de ambos extremos laborales y posterior empoderamiento de sus derechos y los mecanismos idóneos de defensa de estos.

4. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

4.1 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN O ENTIDAD.

Los Centros de Atención Laboral (CAL) son creados para brindar orientación, asesoría jurídica, tramite de acciones jurídicas (Tutela, Querellas, Derechos de petición, liquidaciones, conceptos) e identificación de casos emblemáticos en los que se deberán iniciar acciones con abogados externos para que cambie una norma o jurisprudencia que impida el ejercicio de un derecho, atención psicosocial, orientación para la realización de acciones de petición en temas de reparación colectiva a sindicalistas, todos estos servicios se prestan de manera gratuita a trabajadoras y trabajadores organizados o individuales sin distinción alguna, en temas de derecho laboral, seguridad social, protección a la libertad sindical y formalización laboral, así como todos aquellos temas laborales que tengan que ver con poblaciones vulnerables como personas con discapacidad, Afro descendientes, LGTBI, mujeres entre otros.

La estrategia nacional de los Centros de atención Laboral en las ciudades de Bogotá, Medellín, Bucaramanga, Cartagena, tiene como finalidad el fortalecimiento de las organizaciones sindicales a partir de la defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en la reivindicación del contrato laboral como regla general de contratación, en la protección a la libertad sindical y en la defensa individual de sus derechos al trabajo y a la seguridad social.

Las organizaciones sindicales se fortalecen con la defensa de los trabajadores y trabajadoras organizados (as) y los individualmente atendidos, a través de los CAL permitiéndole a los sindicatos y a las centrales sindicales crecer en la medida en que se reivindique el contrato de trabajo y se formalicen trabajadores para que ingresen a una estructura sindical, de igual forma con la protección a la libertad sindical se propicia el crecimiento y el empoderamiento de las organizaciones sindicales. En cuanto a la defensa de los derechos a trabajadores individualizados se fortalece a las organizaciones sindicales en tanto se abren posibilidades de organizar trabajadores (as) a partir de la identificación de sus necesidades, por otro lado, no se puede perder de vista que el hecho de que sean las centrales sindicales las que a través de los CAL, defiendan los trabajadores, minimiza la cultura antisindical y les permite cumplir con su función de defender a los trabajadores (as).

4.2 MISIÓN

Los CAL han desarrollado un modelo de atención y de gestión idóneos y se han comenzado a consolidar como instituciones líderes en defensa de trabajadores y trabajadoras en el país, obteniendo un reconocimiento a nivel nacional. Asimismo, los CAL se han proyectado a nivel social como una iniciativa de cooperación entre las centrales sindicales en la búsqueda de una solución a la problemática socio económico que viven miles de personas trabajadoras en el país.

Se ha desarrollado un modelo institucional de “Centro de Atención Laboral”, que incluye el establecimiento de órganos internos y la distribución de competencias, mediante la elaboración de un reglamento interno y de prácticas; un protocolo de recepción y atención de personas y el seguimiento de resultados de las acciones realizadas; un conjunto de herramientas para el desarrollo de relaciones interinstitucionales, entre las que se destacan convenios con instituciones universitarias y acuerdos de cooperación con instituciones públicas y privadas para el trabajo conjunto en la defensa de derechos laborales; diseño de estrategias para el acompañamiento a organizaciones sindicales que estén naciendo, creciendo o en proceso de innovación; diseño de estrategia para la identificación en los CAL de casos estratégicos o emblemáticos, en donde el impedimento para su defensa se da por una norma o jurisprudencia que impide el ejercicio del derecho, estos casos se identifican en los CAL y se llevan a cabo con abogados externos y un modelo de gestión administrativa y financiera que permiten realizar las actividades con un alto índice de cumplimiento de las metas fijadas y ejecutar la disponibilidad presupuestal de una manera eficaz, eficiente y transparente.

4.3 VISIÓN

En el año 2017, en cada departamento del país, las centrales sindicales tendrán un CAL, generando una cobertura de atención a nivel nacional, gracias al fortalecimiento de la infraestructura, el mejoramiento de la capacidad de acción y la consolidación de relaciones con diferentes actores sociales y políticos para la defensa de los derechos laborales, de la seguridad social, protección a la libertad sindical y formalización laboral, consolidándose los CAL como instituciones pioneras en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y la atención jurídica y sicosocial a trabajadores y trabajadoras del país.

5. MARCOS DE REFERENCIA

5.1 MARCO ANTECEDENTES JURIDICOS

5.1.1 CONSTITUCION POLITICA

ARTICULO 25. “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

ARTÍCULO 26. “Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles”.

ARTÍCULO 48. “Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley. La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley. No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella. La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante.”

ARTÍCULO 53. “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo;

irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”¹

5.1.2 LEYES

LEY 100 DE 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.²

LEY 1595 DE 2012. Por medio de la cual se aprueba el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos.³

LEY 1788 DE 2016. Por medio de la cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos.⁴

LEY 1010 DE 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo⁵

¹ Congreso de la Republica, 1991, Constitución Política. Bogotá.

² Congreso de la Republica, 1993, LEY 100 DE 1993, Bogotá.

³ Congreso de la Republica, 2012, LEY 1595 DE 2012, Bogotá.

⁴ Congreso de la Republica, 2016, LEY 1788 DE 2016, Bogotá.

5.1.3 DECRETOS

DECRETO 824 DE 1988. Por la cual se define concepto básico sobre servicio doméstico.⁶

DECRETO 0721 DE 2013. Por medio del cual se reglamenta el numeral 4 del artículo 7° de la Ley 21 de 1982 y se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar.⁷

DECRETO 2616 DE 2013. Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formalización laboral de los trabajadores informales.⁸

5.1.4 RESOLUCIONES

RESOLUCIÓN 0312 DE 2019. MINISTERIO DEL TRABAJO: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

5.1.5 JURISPRUDENCIA

SENTENCIA C-310 DE 2007. Por la cual se reconoce igualdad de derechos prestacionales a trabajadores del servicio doméstico.⁹

SENTENCIA T- 237 DE 2011. En la cual se establece que en un contrato laboral cuyo objeto es la prestación del servicio doméstico, el empleador tiene entre sus obligaciones cumplir con lo dispuesto en los artículos 15, 17 y 22 de la Ley 100 de 1993. Es decir que debe realizar los aportes pensionales correspondientes y, en general, las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social.¹⁰

⁵ Congreso de la Republica, 2006, LEY 1010 DE 2006, Bogotá.

⁶ Presidencia de la Republica, 1988. Decreto 824 de 1988, Bogotá.

⁷ Presidencia de la Republica, 2013. Decreto 071 de 2013, Bogotá.

⁸ Presidencia de la Republica, 2013. Decreto 2626 de 2013, Bogotá.

⁹ Corte Constitucional, 2007, Sentencia C-310, Bogotá, M.P. Dr. NILSON PINILLA PINILLA.

¹⁰ Corte Constitucional, 2011, Sentencia T-237, Bogotá, M.P. Dr. NILSON PINILLA PINILLA.

SENTENCIA T- 387 DE 2011. En la cual se define al trabajador doméstico como aquella persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa y de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar de trabajo, a una o varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños, y demás labores inherentes al hogar.¹¹

SENTENCIA C-616 DE 2013. En la cual se realiza análisis de constitucionalidad al convenio 189 de la OIT para el trabajo decente en Colombia.¹²

SENTENCIA T- 782 DE 2014. A través de la cual se establece que las garantías y principios mínimos fundamentales del trabajo son aplicables a todos los trabajadores sin importar la modalidad laboral. Los trabajadores domésticos son titulares indiscutibles de esas garantías, incluso bajo un marco de especial protección del Estado, debido a la recurrente situación de vulnerabilidad e invisibilidad a la que se encuentran sujetos.¹³

SENTENCIA C- 871 DE 2014. En la cual se exhorta al Congreso de la Republica y l Gobierno Nacional para que adopten las medidas legislativas e implementen las políticas públicas necesarias para avanzar hacia la universalidad del derecho prestacional al pago de la prima de servicio en el caso de los trabajadores y trabajadoras domésticas.¹⁴

SENTENCIA T-185 DE 2016. En la cual se definen derechos laborales mínimos de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico.¹⁵

SENTENCIA T-722 DE 2017. En la cual se establece la responsabilidad del empleador del pago de aportes a pensión.¹⁶

¹¹ Corte Constitucional, 2011, Sentencia T-387, Bogotá, M.P. Dr. JORGE IVAN PALACIO PALACIO.

¹² Corte Constitucional, 2013, Sentencia C-616, Bogotá, M.P. Dr. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

¹³ Corte Constitucional, 2017, Sentencia T-782, Bogotá, M.P. Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB

¹⁴ Corte Constitucional, 2014, Sentencia C-871, Bogotá, M.P. Dr. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

¹⁵ Corte Constitucional, 2016, Sentencia T-185, Bogotá, M.P. Dr. GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.

¹⁶ Corte Constitucional, 2017, Sentencia T-722, Bogotá, M.P. Dr. ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO

5.1.6 CONVENIOS INTERNACIONALES

Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos- Número 189. 2011

5.2 MARCO TEORICO:

Para la presente práctica se entenderá el servicio doméstico como: “aquel que se realiza en el hogar para mantener y reproducir la fuerza de trabajo, y que incluye las prácticas de cuidado dirigidas a conservar el equilibrio afectivo y emocional de sus miembros. Ha sido asignado culturalmente a la mujer como su papel fundamental, y es por esto que a la mujer se le define socialmente como ama de casa, madre o esposa. El trabajo doméstico realizado por el ama de casa, como un servicio prestado al esposo, hijos/as y otros, y sin remuneración y como expresión amorosa de su rol en la familia, no se considera trabajo y es visto como “rol propio de las mujeres”. Por ello, las mujeres que lo hacen como ocupación principal no forman parte de la “población económicamente activa”. Ésta es la expresión más clara de la subvaloración social que acompaña al trabajo doméstico.”¹⁷

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en América Latina se encuentra el 37 % del trabajo doméstico remunerado en el mundo. América Latina y Asia concentran la mayor proporción de trabajo doméstico y es precisamente en estas regiones donde se ha presentado el mayor incremento de trabajadoras domésticas en las últimas décadas.¹⁸

El servicio doméstico en Colombia representa uno de las principales fuentes de empleo para mujeres que buscan acceder al mercado laboral y solventar los gastos de sus hogares, generalmente en los que no se cuenta con figura masculina que cubra las necesidades básicas del núcleo familiar; de acuerdo a la realidad Colombiana León señala que, “el servicio doméstico es ejercido por mujeres de sectores populares, lo cual aumenta y potencia su subvaloración y la cantidad de La presencia de mujeres de origen rural, indígena y afrodescendiente es importante.”¹⁹

¹⁷ M. León, «proyecto de investigación-acción: trabajo y servicio domésticos en Colombia,» Revista de estudios sociales No. 45, pp. 198-211, 2013.

¹⁸ OIT, «políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en America latina y el Caribe,» Forlac, Lima, 2013

¹⁹ M. León, «proyecto de investigación-acción: trabajo y servicio domésticos en Colombia,» Revista de estudios sociales No. 45, pp. 198-211, 2013.

Así mismo, los trabajadores domésticos constituyen una parte considerable de la fuerza de trabajo en empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajadores más vulnerables. Trabajan para hogares privados, con frecuencia sin condiciones de empleo claras, sin estar registrados, y excluidos del alcance de la legislación laboral. En la actualidad, existen al menos 67 millones de trabajadores domésticos en el mundo, sin incluir a los niños trabajadores domésticos, y esta cifra crece a un ritmo constante en los países desarrollados y en desarrollo. Aunque un número considerable de hombres trabaja en el sector – con frecuencia como jardineros, chóferes o mayordomos – sigue siendo un sector donde predominan las mujeres: 80 por ciento de todos los trabajadores domésticos son mujeres.²⁰

En tal sentido señala Magdalena León que “la feminización del rol ocupacional de trabajadora doméstica se explica por la feminización del cuidado en general, por la naturalización del rol social de cuidadora; justamente, es esta naturalización del rol de cuidadora la que se reinventa en el mercado laboral para reproducir la invisibilidad y subvaloración de esta labor y para crear relaciones que, alimentándose de la línea difusa entre lo público y lo privado, terminan por hacer de este trabajo una forma precaria de subsistencia, al margen de toda garantía propia de una relación laboral formal.”²¹

En Colombia, la legislación y los convenios existentes han fallado a menudo a la hora de tratar las circunstancias especiales de los trabajadores domésticos y la necesidad de proporcionar asesoramiento jurídico adicional y específico para proteger sus derechos.

La desprotección social en el trabajo doméstico alcanza niveles alarmantes en Colombia. Si bien las trabajadoras domésticas no están excluidas del régimen general, los altos índices de informalidad en el sector y su compleja estructura, así como la debilidad institucional y la falta de inspección laboral, lo convierten en un desafío en términos de cobertura, lo cual hace necesario aplicar medidas especiales de política pública y pisos de protección.²²

²⁰ OIT, «organización Internacional del Trabajo,» 1 Julio 2019. [En línea]. Available: www.ilo.org.

²¹ M. León, «proyecto de investigación-acción: trabajo y servicio domésticos en Colombia,» Revista de estudios sociales No. 45, pp. 198-211, 2013.

²² Pérez, Viviana Osorio y Torrado, Carmenza Jiménez. 2019. Historias tras las cortinas. El trabajo doméstico en Colombia: entre transacciones incertidumbres y resistencias. Medellín: Escuela Nacional Sindical, 2019.

Es por esto que en virtud del principio de igualdad y no discriminación, los trabajadores domésticos deben gozar de todos los derechos otorgados y protegidos al resto de trabajadores alrededor del mundo. Sin embargo, al caracterizarse esta labor por ser invisible y desvalorizada económica y socialmente, no ha sido objeto de una normativa especial dirigida a equiparar sus condiciones y protección de sus derechos laborales y dentro de éstos su derecho a la seguridad social.

5.3 MARCO CONCEPTUAL

TRABAJO: Según el artículo 5 del código sustantivo del trabajo, “es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.²³

TRABAJO DOMESTICO: la Corte ha definido el trabajo doméstico como el conjunto de “(...) actividades que una persona adelanta en un hogar de familia, incluyendo el aseo del espacio físico y sus muebles y enseres, la preparación de alimentos, el lavado y planchado del vestido, servicios de jardinería y conducción, y el cuidado de miembros de la familia o de los animales que residen en casas de familia. El trabajo doméstico es, por regla general, contratado por otro particular, quien acude a los servicios de un tercero para tener la posibilidad de salir de casa en busca de la generación de ingresos propios”

TRABAJO DECENTE: El trabajo decente fue definido por primera vez en la Memoria del Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, como “aquella ocupación productiva justamente remunerada y ejercida en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto por la dignidad humana”, y puede ser sintetizado en cuatro objetivos estratégicos: a) Oportunidades de empleo e ingresos: agrupa las preocupaciones económicas tradicionales en torno a los mercados laborales: generar puestos de trabajo, y velar por remuneraciones justas y crecientes. Poder satisfacer dichas necesidades es de vital importancia para remunerar adecuadamente el recurso humano y, a su vez, superar progresivamente los altos niveles de pobreza. b) Protección y seguridad social: pretende que todas las personas que poseen un puesto de trabajo puedan acceder a los sistemas de seguridad social, para garantizarles así un nivel mínimo de protección y bienestar al trabajador y a su familia. c) Principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales

²³ Congreso de la Republica, 1950, Ley 3747 de 1950, Bogotá.

internacionales: resalta la necesidad de hacer cumplir los principios y los derechos básicos del trabajo a través de la reivindicación y el respeto por la legislación laboral nacional e internacional, como requisito indispensable para alcanzar el desarrollo humano. d) Diálogo social y tripartismo: busca que los Gobiernos, los empresarios y los trabajadores dialoguen constante y conjuntamente sobre sus necesidades y problemáticas, basados en un modelo de concertación en el que todas las partes resulten beneficiadas.

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.²⁴

DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL. El Estado garantiza a todos los habitantes del territorio nacional, el derecho irrenunciable a la seguridad social.

Este servicio será prestado por el Sistema de Seguridad Social Integral, en orden a la ampliación progresiva de la cobertura a todos los sectores de la población, en los términos establecidos por la presente ley.²⁵

SISTEMA GENERAL DE PENSIONES. El Sistema General de Pensiones tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinan en la presente ley, así como propender por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones.²⁶

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES. El Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan.²⁷

²⁴ Congreso de la Republica, 1993, Ley 100 de 1993, Artículo 1, Bogotá.

²⁵ Congreso de la Republica, 1993, Ley 100 de 1993, Artículo 3, Bogotá.

²⁶ Congreso de la Republica, 1993, Ley 100 de 1993, Artículo 10, Bogotá.

²⁷ Presidencia de la Republica, 1994, Decreto 1295 de 1994, Artículo 1, Bogotá.

6. INFORMES

6.1 PRIMER INFORME

AVANCE NORMATIVO DE LOS DERECHOS LABORALES Y AFILIACION AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMESTICO EN COLOMBIA

La entrada en vigencia de la Constitución de 1991, aunque legislativamente no aportó cambios para la realidad de los trabajadores domésticos, hasta la expedición de la Ley 1595 de 2012, que se abordará con posterioridad en este trabajo, sí introdujo cambios en la relación y aplicación de criterios legales en el campo laboral de este tipo de servicio por vía jurisprudencial, a través de las funciones de control de constitucionalidad y defensa de los derechos fundamentales desarrollados por la nueva Corte Constitucional.²⁸

No obstante, en Colombia el trabajo doméstico ha estado tradicionalmente desprotegido al ser considerado como una labor para cual no se requiere ningún tipo de preparación o mano de obra calificada, por lo cual ha sido desvalorizado socialmente, repercutiendo en una invisibilización y desprotección por parte del Estado.

Debido a lo anterior, el desarrollo normativo que regula y protege los derechos de los trabajadores y trabajadoras domésticas ha sido de evolución paulatina, por lo tanto, se hizo necesario el pronunciamiento internacional a través del convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para que se tuvieran en cuenta los derechos de este subsector de trabajadores.

A pesar de que el Convenio 189 de la OIT se suscribió en el año 2011, con anterioridad a este en Colombia se empezaba a hablar de trabajadores del servicio doméstico en la Ley 824 de 1988 donde se estableció el concepto de Trabajador de servicio doméstico así:

Artículo 1º Entiéndese 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

²⁸ D. M. B. Londoño, «evolución normativa del trabajo doméstico en Colombia,» Bogotá, Universidad católica de Colombia, 2019, p. 19.

la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños y demás labores inherentes al hogar.

Para efectos del presente reglamento se denominarán "internos", los trabajadores que residan en el lugar o sitio de trabajo. Los demás, se denominarán "por días".²⁹

A pesar del reconocimiento de las labores domésticas como trabajo, la protección a los derechos derivados de este tipo de relación laboral, no se hizo efectiva con la simple mención conceptual de que trata la Ley 824 de 1988, ni con la teorización de la Constitución Nacional acerca de la especial protección del Estado a los trabajadores sin distinción alguna o a lo referido en el artículo 53 Superior, donde se conmina al Congreso de la Republica a la expedición del estatuto del trabajo el cual debe tener en cuenta unos principios mínimos fundamentales entre los cuales se encuentran la igualdad de oportunidades para los trabajadores, el derecho a una remuneración mínima vital, la primacía de la realidad sobre las formas acordadas por los extremos de la relación laboral y la garantía fundamental de la seguridad social, entre otros.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Corte Constitucional hizo su primer acercamiento a la materialización de lo anteriormente teorizado, por medio de la sentencia C- 051 de 1995 donde la Corte tuvo la oportunidad de pronunciarse acerca del pago del auxilio de cesantías considerando que:

Si el servicio doméstico es un lujo, quienes lo disfrutan deben pagarlo en forma semejante a como se remunera a todos los trabajadores. La limitación del auxilio de cesantía se opone a la elevación del nivel de vida de los servidores domésticos, elevación impuesta por la solidaridad social.

(...)

El auxilio de cesantía de los trabajadores del servicio doméstico sólo se liquidará sobre el salario que reciban en dinero, la Corte estima que es una limitación razonable que no es contraria a la Constitución. A esta conclusión se llega si se analizan las condiciones en que se presta esta clase de servicios, y en especial la dificultad práctica de dar un tratamiento uniforme a lo que se recibe como salario en especie. Además, podría llegarse al resultado no querido de desmejorar las condiciones de vida de los mismos trabajadores del

²⁹ Presidencia de la Republica, 1988, Decreto 824 de 1988, Artículo 1, Bogotá.

servicio doméstico, ante el temor por la cuantificación de todo lo que integra el salario en especie

En la misma providencia, la Corte Constitucional tuvo la oportunidad de manifestarse frente al reconocimiento de la prima de servicios para trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico argumentando que:

En cuanto al artículo 306 del mismo Código Sustantivo de Trabajo que establece la prima de servicios únicamente para los trabajadores de las empresas de carácter permanente, tampoco encuentra la Corte que sea contrario a la Constitución en cuanto priva de tal prima a los trabajadores del servicio doméstico. Esto, por la sencilla razón del origen de la prima de servicios, que, como lo dice la norma citada, sustituyó la participación de utilidades y la prima de beneficios establecidas en legislación anterior. Es claro que el hogar, la familia, no es una empresa y no genera utilidades.³⁰

De lo anterior, queda claro que, para la Corte Constitucional, la modalidad de contrato de los trabajadores del servicio doméstico no goza del beneficio de prima de servicios, toda vez que son labores llevadas a cabo al interior del hogar y la familia y no de una empresa, por tanto, no hay lugar a la generación de utilidades y posterior reparto de las mismas como es la naturaleza sustitutiva de la prima de servicios.

Posterior a los primeros aportes de la Corte Constitucional, sobrevino un periodo sin mayores cambios para los trabajadores y trabajadoras domésticas, donde se mantuvo lo preceptuado en la sentencia C- 051 de 1995, con relación al reconocimiento de auxilio de cesantías, a la negativa de participación de utilidades como prima de servicios y con respecto a la base salarial de liquidación de prestaciones sociales.

Ahora bien, mediante Sentencia C- 310 de 2007 la Corte Constitucional a diferencia de la Sentencia C – 051 de 1995 consideró que:

Para la Corte no es justo que entre personas que tienen como empleador al jefe de hogar y desempeñen tareas para la familia, exista un tratamiento diferencial en lo concerniente a la liquidación de cesantías, por la simple circunstancia de que unas realizan labores “de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños, y demás labores inherentes al hogar” y otras se

³⁰ Corte Constitucional, 1995, Sentencia C-051, Bogotá, M.P JORGE ARANGO MEJIA.

encarguen de conducir automotores. Tal distinción es abiertamente discriminatoria, por carecer de una justificación objetiva y razonable. Finalmente, también resulta ostensible la degradación en que incurre la norma acusada al negarle carácter salarial a la remuneración en especie que reciben los trabajadores del servicio doméstico, ya que la exclusión de ese concepto de la base de liquidación de la cesantía de dichos trabajadores implica, como bien advierten la demandante, el Procurador y algunos intervinientes, una sensible reducción de los ingresos de esos empleados hacia la eventualidad del desempleo o las necesidades de vivienda y educación, que corresponden a las finalidades asignadas legalmente a esa prestación social, según se analizó. En efecto, si conforme con los dictados superiores el salario en especie también es salario, hoy en día no se explica cómo el legislador desconoce su naturaleza retributiva, afectando de paso el ingreso del trabajador doméstico, quien por disposición de la norma acusada se ve privado de contar con la totalidad de su remuneración, como base, a fin de poder satisfacer necesidades esenciales en los aspectos ya referidos. En este sentido, la norma bajo revisión comporta igualmente una ostensible violación del derecho al trabajo (art. 25 Const.), del cual es expresión la remuneración, así como también del “principio de universalidad de las prestaciones sociales”, como quiera que “dentro de las contingencias típicas cubiertas por un sistema contributivo de seguridad social, se encuentra el desempleo”, que es una eventualidad que se busca precaver con la cesantía de los trabajadores. Por todo lo anterior, la Corte declarará la inexecutable de la expresión “sólo”, contenida en el numeral 2° del artículo 252 del Código Sustantivo del Trabajo y exequible en lo demás dicho numeral, en el entendido que el auxilio de cesantía siempre se pagará en dinero y en ningún caso será inferior a un salario mínimo legal mensual vigente, por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año.³¹

Es importante resaltar que gran parte del desarrollo jurisprudencial en materia de derechos laborales y de seguridad social y salud en el trabajo, para trabajadores domésticos, se dio a partir de 2011, es así como en Sentencia T-237 de 2011 la Corte señala que en contratos de trabajo cuyo objeto sea la prestación del servicio doméstico, los empleadores tienen entre sus obligaciones cumplir con los aportes pensionales correspondientes y en general las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social.

Para continuar con el avance normativo de este subsector es clave mencionar la Ley 1595 de 2012 por medio de la cual se aprueba el Convenio sobre el trabajo decente de los trabajadores y trabajadoras domésticas (Convenio 189) adoptado en Ginebra Suiza, convenio con el que se empieza a priorizar la

³¹ Corte Constitucional, 2007, Sentencia C-310, Bogotá, M.P NILSON PINILLA PINILLA.

implementación y aplicación igualitaria de los derechos de los trabajadores objeto de estudio.

Dicha norma establece en su artículo 3° que:

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.

2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

- (a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.³²

En términos generales, el Convenio establece las pautas que deben seguir los países miembros para adoptar en sus legislaciones, la normatividad suficiente para formalizar e igualar las condiciones de seguridad social, derechos laborales, prestaciones y remuneraciones suficientes para que el trabajador doméstico esté en igualdad de condiciones a otros trabajadores, y no se le discrimine por el tipo de labor realizada.³³

³² Congreso de la Republica, 2015, Ley 1595 de 2015, Artículo 3, Bogotá.

³³ D. M. B. Londoño, «evolución normativa del trabajo doméstico en Colombia,» Bogotá, Universidad católica de Colombia, 2019, p. 19.

Ahora bien, como se ha venido observando en el proceso de evolución normativa, el reconocimiento de prerrogativas para los trabajadores y trabajadoras domésticas ha sido intermitente y las conquistas en materia de seguridad social han sido individuales y en su mayoría de desarrollo jurisprudencial, no obstante algunos aportes significativos para este sector de trabajadores han sido logrados por vía Legislativa, como el caso de la reglamentación del Numeral 4° del artículo 7° de la ley 21 de 1982 dada por el Decreto 721 de 2013, la cual regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al sistema de compensación familiar.

Para continuar con la excepción de reglamentación, se tiene que en DECRETO 2616 DE 2013 se dio un paso importante en la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran en períodos inferiores a un mes, esto, teniendo en cuenta que en Colombia la mayoría de personas que derivan su sustento del ejercicio de labores domésticas son contratadas por días o por turnos, lo que genera una gran desprotección pues los empleadores no afilian a sus trabajadores al considerar que por trabajar en periodos inferiores a un mes no deben ser afiliados al Sistema General de Seguridad Social..

Continuando con las conquistas en derechos laborales para el sector de trabajadores objeto de estudio, la Corte Constitucional en SENTENCIA 871 DE 2014 exhortó al Congreso de la República para que adoptara medidas legislativas e implementar políticas públicas necesarias para la universalización de los Derechos prestacionales con respecto al pago de prima de servicios para trabajadores domésticos, lo anterior como materialización del derecho a la igualdad consagrado en la Carta Magna.

Como consecuencia de la Sentencia anteriormente mencionada, donde se insta al Congreso a la reglamentación del pago de prima de servicios para este sector de trabajadores, el Congreso de la República, el 7 de Julio de 2016 promulgó la LEY 1788 DE 2016 por medio de la cual 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 domésticos³⁴

Esta ley establece en su artículo 2° y parágrafo que:

Artículo 2. Modifíquese el artículo 306 del Decreto ley 2663 del 5 de agosto de 1950, Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

³⁴ Congreso de la Republica, 2016, LEY 1788 DE 2016, Bogotá.

Artículo 306. De la prima de servicios a favor de todo empleado. El empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así: la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado.

Parágrafo. Se incluye en esta prestación económica a los trabajadores del servicio doméstico, choferes de servicio familiar, trabajadores por días o trabajadores de fincas y en general, a los trabajadores contemplados en el Título 11 del presente Código o quienes cumplan con las condiciones de empleado dependiente.

De esta manera la norma precitada y la exhortación de la Corte Constitucional al Congreso de la República, dan cuenta de una evolución en la percepción del trabajo doméstico en Colombia pues en contraposición a su misma postura de 1995 , la Honorable reconoce derechos prestacionales que antaño consideró no pertenecientes al grupo de prerrogativas de este sector de trabajadores, esto como una clara evidencia de la evolución de la misma Corte que en sus primeros años avanzó tímidamente en su carácter garantista.

Como resultado del barrido normativo y jurisprudencial de los pronunciamientos con mayor importancia para los trabajadores domésticos se encuentra finalmente la SENTENCIA T- 722 DE 2017 estableciendo la responsabilidad del empleador del pago de aportes a pensión del trabajador doméstico, esto a fin de configurar una garantía a favor de un sector de los trabajadores que tradicionalmente ha sido olvidado y excluido tanto social como normativamente.

Finalmente, en la línea de regulación normativa de los derechos de trabajadores de servicio doméstico en Colombia se encuentra la resolución 0312 DE 2019. MINISTERIO DEL TRABAJO: en la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Esta norma contempla el campo de aplicación y obligación de empleadores de implementar el Sistema General de Seguridad y Salud en el trabajo, pero establece en su artículo 2 Parágrafo 3 que: “los estándares mínimos para personas naturales que desarrollen actividades de servicio doméstico serán establecidos en acto administrativo independiente esto dicho por el Ministerio del Trabajo en la Resolución 0312 de 2019.

Así las cosas, el Ministerio del Trabajo define unos estándares mínimos que obligan a los empleadores en su implementación pero deja por fuera de esta obligación a los trabajadores del servicio doméstico al precisar que la implementación de dichos estándares será establecida por un acto administrativo independiente, sin embargo dicha normatividad aún no ha sido expedida y a la fecha se encuentra el servicio doméstico de aquellos trabajos que deben ser realizados cumpliendo los mínimos para poner en marcha el Sistema General de seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)

6.2 SEGUNDO INFORME

El desarrollo de la práctica jurídico social en el Centro de Atención Laboral consiste en la atención de usuarios con múltiples necesidades jurídicas, orientadas en su mayoría a la resolución de problemas, la realización de las acciones pertinentes y la asesoría efectiva de sus derechos laborales individuales y colectivos.

Para tal efecto, el usuario que acude presencialmente al CAL en primer momento debe realizar un registro por escrito de datos básicos tales como: nombre, dirección, teléfono de contacto y a través de que medio se enteró de los servicios que presta el Centro de Atención Laboral; posterior a este trámite la auxiliar administrativa procede con la entrevista, donde se completa el registro de los datos del usuario, los cuales son consignados así:

Figura 1. Sistema de registro inicial de usuarios Centro de Atención Laboral Bucaramanga

Obtenido de: <https://calcolombia.co/>

Una vez surtido el trámite anterior, la auxiliar administrativa procederá a asignar al usuario el asesor jurídico que le recibirá y orientará, esto, atendiendo el orden de llegada y disponibilidad de asesores.

En el momento de la entrevista usuario- asesor, este último debe completar el trámite de registro en el sistema con la información completa sobre afiliación a seguridad social y si se encuentra actualmente trabajando, asimismo el tipo de contrato por medio del cual se encuentra vinculado.

Figura 2.Registro sistema CAL Bucaramanga datos complementarios.

Registrar nueva acción	Información básica Usuario	Información laboral Usuario	Información Acción
Seguimiento de acciones	Situación despl*: <input type="text" value="NO"/>		
Reportes	Afiliado EPS*: <input type="text" value="SI"/>	EPS*: <input type="text" value="- Seleccione -"/>	Condición Afiliación*: <input type="text" value="- Seleccione -"/>
	Régimen Afili Salud*: <input type="text" value="Regimen contributivo"/>	Afiliado Pensiones*: <input type="text" value="SI"/>	Régimen Afili Pens*: <input type="text" value="- Seleccione -"/>
	Fondo Pensiones*: <input type="text" value="- Seleccione -"/>	Afili Riesgos Lab*: <input type="text" value="SI"/>	ARL afiliación*: <input type="text" value="- Seleccione -"/>
	Labora actualmente*: <input type="text" value="- Seleccione -"/>	Organizacion social*: <input type="text" value="- Seleccione -"/>	
		<input type="button" value="Guardar"/>	<input type="button" value="Cancelar"/>

Obtenido de: <https://calcolombia.co/>

Finalizado el registro de datos básicos el asesor jurídico proceder a entrevistar al usuario, instándolo a que enumere en detalle la situación por la cual solicitó asesoría jurídica, a fin de brindar una oportuna orientación o iniciar el correspondiente trámite.

Una vez escuchado el relato, el asesor debe identificar los derechos involucrados y si existe o no vulneración de estos, para proceder a explicarle al usuario por medio de lenguaje inteligible las dimensiones jurídicas del caso expuesto, planteando las posibles soluciones para el mismo y en cuáles de ellas el Centro de Atención Laboral es competente.

Figura 3.Registro en el sistema del CAL del relato y la entrevista realizada al usuario.

← → ↻ ⤴ 200.25.22.61:8080/CAL/paginas/inicioPrincipal.jsf

Aplicaciones Outlook.com - yulyso Action plan, Santos - 200.25.22.61:8080/C/

CAL
CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL

ELTP CTC

Bienvenido(a): AURA MIREYA MEJÍA BLANCO - [AMEJIA] - ROLE_ASESOR Mi cuenta Cerrar Sesión

Registrar nueva acción
Seguimiento de acciones
Reportes

Información básica Usuario Información laboral Usuario Información Accion Seguimiento Caso

Estado del caso: Activo

Observaciones: SE REALIZA RECURSO DE REPOSICION Y EN SUBSIDIO EL DE APELACION A DICTAMEN DE POL EMITIDO POR LA JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION INVALIDEZ DE SANTANDER TODA VEZ QUE LA TRABAJADORA NO SE

Guardar Cancelar

La construcción de los documentos jurídicos inicia al terminarse la entrevista y relato del usuario, una vez elaborado el documento el asesor procede a explicar detalladamente al usuario las implicaciones jurídicas, posibles consecuencias y los términos pertinentes dependiendo del caso, para proceder a hacer entrega en físico del documento al usuario.

La información detallada de la acción entregada y la asesoría prestada a los usuarios debe ser consignada en el sistema del Centro de Atención Laboral para lograr un oportuno seguimiento de los casos recibidos, ya sea como “consulta” en el evento realizarse una asesoría verbal o “caso” si se realizó algún documento y se entregó al usuario; los posibles documentos a entregar son los siguientes: liquidación de prestaciones sociales, acción de tutela, derecho de petición, querrela ante el Ministerio del Trabajo, solicitudes administrativas, solicitud ante el empleador entre otras.

Figura 4.Registro de acciones realizadas a los usuarios.

Obtenido de: <https://calcolombia.co/>

Para el objetivo del presente informe y de los subsiguientes que conforman el contenido teórico de la práctica jurídico social realizada en el Centro Atención Laboral – CAL Bucaramanga se recurrirá a la información recolectada del sistema de registro de usuarios atendidos, así como a lo suministrado por los mismos en sus respectivos relatos y entrevistas, de donde se extraerá la información necesaria para definir unas variables que den cuenta de la situación laboral de este sector de trabajadores así como de su situación socioeconómica, esto, a fin de poder caracterizarlos y llegar a las conclusiones y estadísticas presentadas en los sucesivo de este trabajo.

En primer momento, se decidió analizar detenidamente cada uno de los relatos de los trabajadores que prestan servicios domésticos y que fueron atendidos en el CAL, en los cuales se encontraron elementos comunes que evidenciaron la necesidad de definir su situación socioeconómica, lo cual fue posible mediante la utilización de tres variables a saber:

1. Estrato socioeconómico
2. Grado de escolaridad
3. Edad

Es menester señalar que las preguntas formuladas a los trabajadores surgieron de la interacción usuario – asesor al identificar un desconocimiento

generalizado en lo concerniente a las normas laborales, derechos y garantías, así mismo, como el ejercicio se fue dando sobre la práctica las variables fueron surgiendo a medida que avanzaba el mismo, por lo que al obtener la totalidad de ellas fue necesario corroborar y entrevistar telefónicamente los usuarios con los que no se abordaron la totalidad de las preguntas utilizadas en la construcción de este estudio.

Una vez determinado el nivel socioeconómico, se procedió a indagar sobre si al momento de acudir al CAL, tenían o no conocimiento sobre sus derechos laborales como trabajadores del servicio doméstico en Colombia.

Ahora bien, determinado el grado de conocimiento acerca de sus derechos laborales, se decidió ahondar sobre las condiciones por las cuales se regía su relación laboral y para ello se preguntó sobre el tipo de contrato a través de la cual se encontraban vinculados laboralmente, donde se establecieron como modalidades más frecuentes el contrato verbal a término indefinido, el contrato escrito y el contrato por prestación de servicios.

Una vez establecida la variable tipo de contrato se identificó dentro de los relatos una gran variedad de horarios de trabajo en los cuales los usuarios entrevistados ejercían labores domésticas como oficio, vistos estos horarios más como modalidades de contratación, que atienden a las necesidades del empleador; para lo cual se indagó a cerca de la periodicidad con que acuden a la unidad familiar de su empleador a fin de prestar servicio doméstico, estableciéndose como las más usuales, el trabajo de tiempo completo, el trabajo por días y la modalidad interna, es decir residiendo en la misma vivienda que el empleador.

Teniendo en cuenta la variable anterior, se advirtió que si bien la mayoría de los trabajadores domésticos son contratados para trabajar en alguna de las modalidades mencionadas, las mismas varían en sus horas de trabajo dependiendo de múltiples factores a estudiar, por lo cual como siguiente interrogante dentro de la entrevista se indagó sobre el número de horas trabajadas diariamente, así mismo se establecieron unos márgenes horarios bastantes amplios, con el fin de que el usuario pudiese establecer cuál era el número de horas que más se acercaba a su jornada de trabajo.

Definidas las anteriores preguntas, se formuló interrogante acerca de uno de los elementos del contrato de trabajo como lo es la remuneración, esto

teniendo en cuenta que existen múltiples factores que inciden en la asignación salarial de los trabajadores domésticos, como veremos más adelante, para tal efecto se creó un amplio rango de ingreso salarial en el cual los trabajadores debían ubicarse con respecto a su salario.

Para culminar la entrevista a los usuarios del CAL se profundizó en la afiliación al Sistema General de Seguridad Social y la respectiva obligación por parte del empleador en hacer las afiliaciones a sus empleados, se les preguntó a los trabajadores objeto de estudio acerca de este tema y se hizo hincapié en si se encontraban afiliados o no a la seguridad social en salud, pensión y riesgos profesionales, de igual forma y a manera de pregunta se les indagó sobre si en algún momento su empleador implementó o socializó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las anteriores variables que fueron estructuradas a manera de pregunta cerrada aplicadas a usuarios del Centro de Atención Laboral pertenecientes al sector de trabajo doméstico, hacen parte fundamental de un trabajo teórico práctico con enfoque humano que fue posible gracias a la interacción, asesoría y acompañamiento de trabajadores que explotan su fuerza de trabajo en las labores de servicio doméstico, y a su vez sirven de base para posibles hallazgos, hipótesis, argumentaciones y posteriores conclusiones a lo largo de este trabajo.

6.3 TERCER INFORME

Según la Organización Mundial del Trabajo, América Latina y Asia concentran la mayor cantidad de trabajadores domésticos en el mundo, según datos de la misma organización, solo en América Latina se encuentra el 37% del trabajo doméstico del mundo, no obstante, estas cifras no abarcan el grueso de la población pues al estar desvalorizado dicho oficio, muchas de las personas que desempeñan estas labores no son tenidas en cuenta en las encuestas, pues no se informa sobre su existencia, o como se mencionó en el comienzo de este trabajo, se les denomina como parientes colaboradores para evadir las responsabilidades y obligaciones con ellos, así mismo, otro de los mecanismos empleados por quienes contratan las labores de servicio doméstico es la contratación del servicio por días, remunerando diariamente el día laborado, por lo cual estos son considerados por los empleadores como trabajadores por cuenta propia.

Así mismo, como se ha evidenciado a lo largo de este trabajo, la subvaloración de las labores realizadas por los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico ha sido la constante en Colombia, situación que ha contribuido a aumentar las desigualdades sociales y la discriminación hacia grupos significativos de personas vulnerables, razón por lo cual el Estado atendiendo a su deber de hacer cumplir el principio constitucional a la igualdad de cara a la superación de cualquier tipo de barrera discriminatoria que afecte los derechos fundamentales de los ciudadanos que exploten su fuerza de trabajo y de este sector reconocido en situación de vulnerabilidad, otorgando prerrogativas a través de la suscripción de tratados internacionales y la expedición de normas que reconocen la labor de este sector como una actividad laboral que debe gozar de los mismos derechos y garantías con los que cuenta todos los trabajadores en Colombia.

Teniendo en cuenta lo anterior, y tomando como un avance significativo el que el Estado fijara su atención en este grupo de trabajadores tradicionalmente olvidado por la sociedad y la ley; la Corte Constitucional, en sentencia T- 014 de 2015 expresó la necesidad de analizar las posibles circunstancias especiales de vulnerabilidad en las que se encuentran las personas que derivan su sustento de la realización de labores domésticas, estas, producto de la ausencia de condiciones dignas y justas de trabajo, encontrando como las principales situaciones de vulneración las siguientes:

“(i) la omisión de los aportes a la seguridad social (ii) pago de salarios inferiores al mínimo legal (iii) horarios que superan las jornadas legales (iv) trato cruel, entre otras.”³⁵

Ahora bien, atendiendo al principio de igualdad y no discriminación en el trabajo consagrado en la Constitución, se tiene que los trabajadores del servicio doméstico deben gozar de los mismos derechos que los demás trabajadores del país sin importar el tipo de oficio que realicen, esto, teniendo en cuenta que este sector goza de especial protección al ser un grupo en situación de vulnerabilidad, no obstante gran parte de las personas que desempeñan labores de este tipo y derivan de ellas el sustento de sus familias, desconocen que “ a nivel constitucional en Colombia, el derecho a la seguridad social está consagrado a través del artículo 48 que lo establece como un derecho irrenunciable que tiene toda persona y que es brindado como un servicio público obligatorio por parte del Estado. Además, con el artículo 53 de

³⁵ Corte Constitucional, 2015, Sentencia T-014, Bogotá, M.P. Dr. Luis Ernesto Vargas Silva.

la Constitución Política se garantiza que la seguridad social es uno de los principios mínimos fundamentales de la relación laboral.”³⁶

De igual forma, según el Consejo Económico, Social y Cultural de las Naciones Unidas en 2008 a través de la Observación General N.º 19, argumenta que, el derecho a la seguridad social incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular contra a) la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención de salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo (ONU, 2008) .”³⁷

Por otra parte, a pesar de la creciente preocupación de la Corte y el legislador por proteger a los sectores laborales más vulnerables al interior de la sociedad y de la creación y aplicación de servicios mínimos que iguallen las condiciones laborales con las de otros trabajadores, en Colombia la realidad revela que la aplicación de la norma inclusiva por parte de los empleadores ha sido de evolución lenta y que el desconocimiento por parte de los trabajadores ha contribuido con el incumplimiento de los deberes impuestos por ley a quienes contraten servicios domésticos en sus hogares.

“Debido a su carácter atípico el trabajo doméstico se considera un “grupo de difícil cobertura” para la seguridad social; de hecho, se estima que mundialmente el 90 % del trabajo doméstico está legalmente excluido de los sistemas de seguridad social.”³⁸

Esta reiterada elusión de los deberes para con los trabajadores acarrea múltiples consecuencias para ambos extremos de la relación laboral teniendo en cuenta que la no afiliación del empleado al Sistema General de Seguridad Social los sitúa en un inminente riesgo pues les niega el derecho a recibir atención en salud por cualquier enfermedad de origen común que puedan contraer o en el peor escenario lo desprotege al no afiliarlo al Sistema de riesgos de cualquier contingencia que se pueda presentar en el ejercicio de

³⁶ Calle, Carlos Eduardo, (2019) Régimen Legal De Los Trabajadores Domésticos En Colombia Y La Vulneración De Sus Derechos (Tesis de Maestría). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia

³⁷ Calle, Carlos Eduardo, (2019) Régimen Legal De Los Trabajadores Domésticos En Colombia Y La Vulneración De Sus Derechos (Tesis de Maestría). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia

³⁸ OIT, «Protección social del trabajo doméstico: tendencias y estadísticas,» Ginebra, 2016

sus funciones al interior de la unidad familiar o fuera de ella cuando se encuentre cumpliendo órdenes del empleador, a su vez esta omisión le niega al trabajador la oportunidad de acceder a un amparo que le brinde condiciones de vida digna a futuro por medio de la pensión de vejez.

Ahora bien, como se ha venido mencionando en el capítulo anterior, la ayuda externa en las labores propias del hogar consiste en la elaboración de alimentos, mantenimiento, limpieza del hogar y ropas, cuidado de niños y mascotas entre otras; este ha tendido a desvalorizarse y a desconocerse como relación laboral, razón por la cual las personas que desempeñan dichas funciones son vistas como colaboradoras, por lo que se ha venido desdibujando las evidentes características del contrato de trabajo, como horarios de trabajo dentro del mínimo legal, el reconocimiento de una remuneración justa y la continuada subordinación.

Teniendo en cuenta lo anterior, se realizó el análisis de 74 casos de personas que acudieron al Centro de Atención Laboral CAL Bucaramanga en busca de asesoría jurídica, donde se trabajó con diversas variables de cara a la situación laboral de trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, contrastando lo encontrado en los datos recolectados con la norma y lo preceptuado jurisprudencialmente.

Es importante analizar que dentro de la población estudiada confluyen múltiples factores que sitúan a este sector de trabajadoras y trabajadores de servicio doméstico en una notoria vulneración y desventaja con respecto a otros trabajadores de diversos sectores, esto, teniendo en cuenta que de la muestra recolectada el 69% de trabajadores que acudió al Centro de Atención Laboral, lo hizo en busca de asesoría jurídica argumentando el desconocimiento de sus derechos como trabajador (ver gráfico No. 1). Es importante mencionar que este desconocimiento por parte de los trabajadores se traduce en la vulneración de sus derechos y en la ausencia de unas garantías mínimas en el ejercicio de labores domésticas como veremos más adelante.

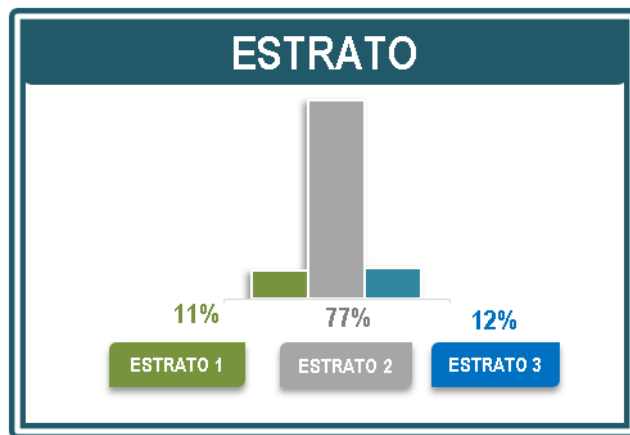
Ilustración 1.. conocimiento de derechos laborales.



Para determinar la situación socioeconómica de los trabajadores objeto de estudio, se tuvo en cuenta variables como grado de escolaridad, estrato y edad.

En lo que respecta a la estratificación socioeconómica, se puede evidenciar que el 88 % de la muestra pertenece a los estratos socioeconómicos más bajos de la sociedad, es decir 1 y 2, se encontró también que tan solo el 12% de la muestra pertenece al estrato 3, y finalmente se evidenció que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este sector laboral que acudieron al Centro de Atención Laboral es decir el 77% residen en viviendas con estrato 2.

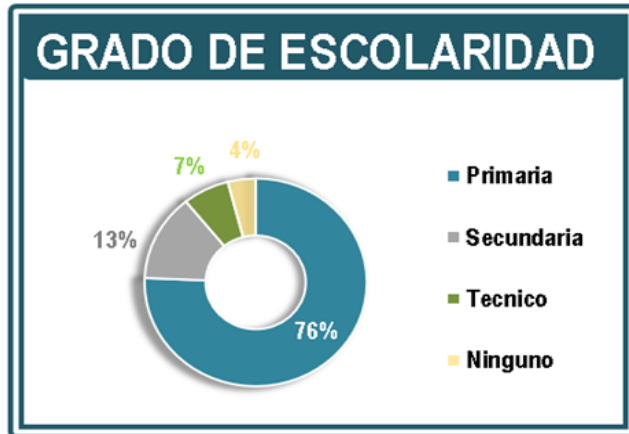
Ilustración 2. Variable Estrato Socioeconómico.



Elaboración propia.

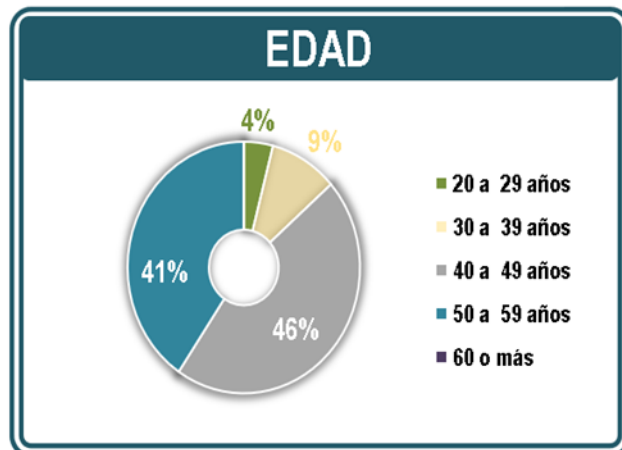
En cuanto al grado de escolaridad, se pudo establecer que el 76% de la población objeto de estudio cuenta con un nivel de educación básica primaria, el 13 % de la muestra solo alcanzó el nivel educativo secundaria, así mismo se evidenció que el 7% de los trabajadores y trabajadoras domésticas que acudieron al Centro de Atención Laboral CAL cuentan con algún estudio tecnológico y finalmente el 4 %, no tienen ningún tipo de formación educativa.

Ilustración 3. Grado de escolaridad.



En términos de edad, se encontró que el 87% de la muestra oscila entre los cuarenta y los cincuenta y nueve años; el 9% tienen una edad entre 30 y 39 años de edad y solo el 4% se encuentran en un rango entre los 20 y 29 años de edad.

Ilustración 4. Variable edad.



Ahora bien, una vez analizados los anteriores gráficos, se evidencia que las condiciones económicas y la falta de oportunidades llevan a las personas a explotar su fuerza de trabajo en el servicio doméstico, en su mayoría en condiciones tan precarias, que de no estar en extrema necesidad, se negarían a aceptar, pues muchos de estos trabajadores y trabajadoras son cabeza de familia, en hogares numerosos con hijos menores en edad escolar, quienes residen en los barrios periféricos de la ciudad y quienes perciben como único ingreso lo derivado de labores domésticas en los hogares de estratos más

elevados; todos estos factores conllevan además de la carga económica, una carga social pues al pertenecer a los estratos más bajos y contar con pocos recursos, son objeto de exclusión y discriminación pues se les señala como la población o el personal idóneo para labores domésticas o de tipo servil.

Otro de los factores que hace que el sector del trabajo doméstico requiera mayores esfuerzos por parte del Estado en cuanto a garantías y materialización de sus derechos laborales es la falta de acceso a la educación, lo que los sitúa en una condición de vulnerabilidad respecto de los otros sectores, como se evidencia en las cifras del presente informe, donde un 76% de la población objeto de estudio (ver gráfico No. 3) solo tuvo acceso a educación básica primaria y en algunos casos no les fue posible la culminación de este primer ciclo educativo, lo cual se traduce en una población a la que frecuentemente se le vulneran los derechos debido a la falta de formación y conocimiento de los mecanismos idóneos para reclamarlos, lo que genera en los empleadores la conducta de promover condiciones por debajo de los mínimos legales basados en el desconocimiento de los trabajadores, su notoria necesidad económica y desprotección, bajo la justificación casi cultural e imperante de que para ejercer labores domésticas, no se necesita conocimientos especializados, mano de obra calificada y mucho menos algún tipo de instrucción o adiestramiento como si esto fuese argumento aceptable para desconocer los derechos que le asisten como trabajadores.

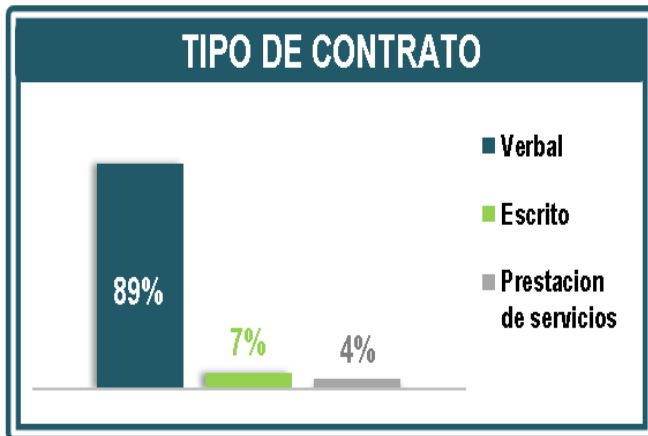
Por otra parte, dentro del estudio realizado respecto de la situación socioeconómica del sector de trabajadores doméstico se evidenció que quienes desempeñan estas labores como oficio principal o transitorio del cual derivan su sustento de sus familias, son personas que se han visto obligadas a trabajar hasta edades avanzadas, (ver gráfico No. 4) muy por encima de la edad establecida legalmente como requisito para pensionarse, lo anterior debido a la escasez de oportunidades y a la vulneración de sus derechos de manera reiterada en el tiempo, pues son personas que han trabajado en muchas oportunidades sin afiliación al sistema general de Seguridad Social como veremos más adelante y en la actualidad no cuentan con semanas de cotización a pesar de la edad en la que se encuentran, lo que las sitúa en una posición de desigualdad y precariedad pues no cuentan con una herramienta que cubra las contingencias de la vejez, consistente en una pensión.

Así las cosas, al profundizar en la situación socioeconómica de la población objeto de estudio, utilizando como variables la edad, el estrato y el nivel educativo, se puede inferir que se trata de un sector de trabajadores en

evidente desventaja frente a los demás sectores, además de ser un grupo desprotegido y vulnerable debido a los factores mencionados con antelación.

En lo concerniente a la clase de contrato por medio de la cual se lleva a cabo la vinculación laboral de los trabajadores del servicio doméstico, se encontró que las modalidades más utilizadas por los empleadores de este sector son el contrato verbal, el contrato escrito y el contrato por prestación de servicios, donde se evidenció que el 89% de la muestra prefiere contratar a sus empleados domésticos por medio de contrato de trabajo verbal, el 7% realiza la contratación por medio de contrato de trabajo escrito, y un 4% por medio de con contrato de prestación de servicios. (Ver gráfico No. 5)

Ilustración 5. Tipo de contrato.



Elaboración propia

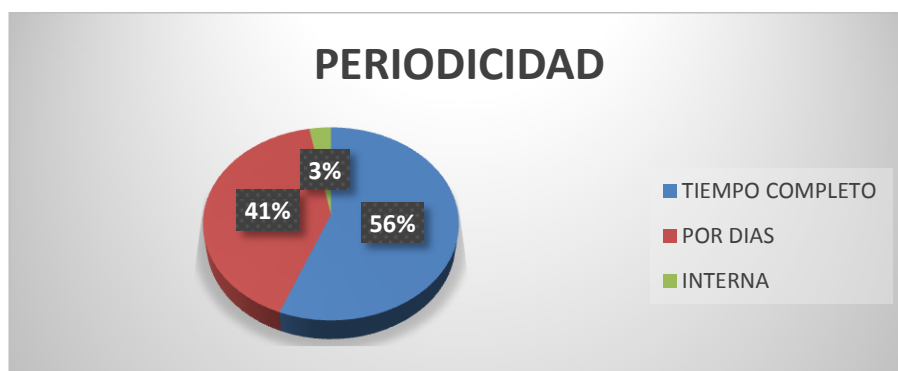
Lo anterior deja en evidencia que en Bucaramanga prevale la vinculación de contrato verbal por encima de las formas escritas de contratación, lo que conlleva en la mayoría de los casos una vulneración de los derechos de los trabajadores de este sector, pues si bien la ley Colombiana faculta al empleador para que elija la forma de contratación que le parezca, ésta, (la verbal) deja abierta las posibilidades para que no se pacten inicialmente las condiciones laborales y no se establezcan los límites y obligaciones de las partes, así mismo la forma de contratación verbal dificulta el tema probatorio, pues se carece de un documento que sirva de prueba a la hora de ser necesario cualquier tipo de reclamación o resolución de diferencias entre las partes, pues traslada la carga de la prueba al trabajador quien es el que tiene la obligación de demostrar la existencia de la relación laboral a través de otros medios probatorios, lo que dificulta el derecho a la defensa de los trabajadores de este sector pues aunado al ya mencionado desconocimiento de sus

derechos, se encuentra que el trabajo es realizado en la unidad familiar de la parte dominante de la relación laboral, es decir el empleador, por lo que la consecución de medios de prueba para alegar la vulneración de sus derechos redundan en una sobre victimización de un sector de la sociedad que históricamente ha sido maltratado y desprotegido.

Por otro lado, del análisis de la muestra se encontró que la labor doméstica puede ser contratada para realizarse en diferentes modalidades respecto a la periodicidad de la misma, ya sea por días o tiempo completo, la primera de ellas, implica asistir a laborar a la unidad familiar los días que el empleador determine y su pago se realiza diariamente al finalizar las labores, o según lo pactado por las partes, dentro de la muestra recolectada se evidenció que el 41% de las trabajadoras domésticas cumplen sus labores por días según la necesidad del empleador, (ver gráfico No. 6); en lo que respecta a la modalidad de tiempo completo se tiene que esta consiste en la realización de labores diariamente con remuneración quincenal o mensual según lo convenido por las partes, modalidad que se encontró representada en la muestra con un 56 %.

Por último, se evidenció que dentro de la modalidad de trabajo diario o tiempo completo también se encuentran las personas que ejercen sus labores de manera interna, esto significa que la trabajadora reside en la misma vivienda que el empleador y su salario puede ser pagado en efectivo o eventualmente en efectivo y especie, esta última, remuneración consistente en alimentación y vivienda.

Ilustración 6. Periodicidad.



Elaboración propia

Para continuar con el análisis de las variables analizadas en el marco de la práctica jurídica social, se tuvo en cuenta el horario en el que las trabajadoras domésticas usuarias del centro de atención laboral realizaban su trabajo; se evidenció que la mayoría de las trabajadoras es decir el equivalente al 74% de

la muestra tienen una jornada laboral de más de ocho horas diarias, alcanzando incluso horarios laborales por encima de las diez horas diarias, tal y como se evidencia en el gráfico 7. A su vez en el estudio de la variable horas de trabajo se encontró que el 8% de las mujeres entrevistadas cumplen con una jornada laboral de ocho horas diarias y que solo el 3% laboran menos de ocho horas diarias.

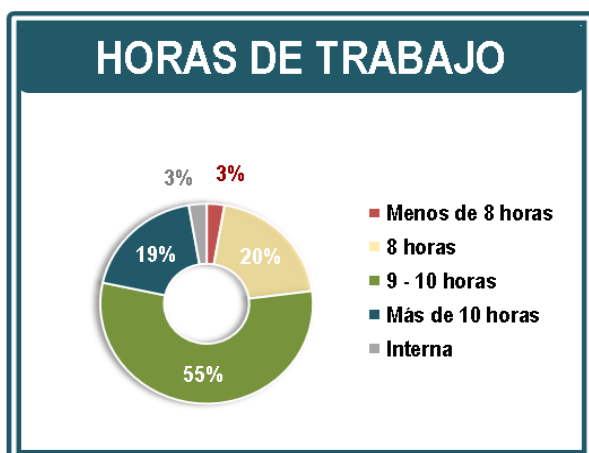
Dentro del gráfico No 7 también se analizó a las trabajadoras que cumplen sus funciones de manera interna, con un porcentaje equivalente al 3% con la salvedad de que las horas de trabajo de las personas que residen en la vivienda del empleador no siempre son las mismas pues la finalización de las labores no tiene un horario establecido, así como el conteo de horas trabajadas por día.

Por tal motivo, la Corte Constitucional mediante sentencia C – 372 de 1998, fijó un límite a la jornada laboral de los empleados domésticos que residen en la misma casa que el empleador, permitiendo como máximo una jornada de 10 horas de trabajo, a partir de las cuales el empleador deberá pagar lo correspondiente a horas extras y recargos en los términos de la legislación laboral.

“No obstante, como lo demuestran algunos estudios, la modalidad de trabajo interno ha generado gran incertidumbre al interior de este sector de trabajadores pues al residir en la misma vivienda que el patrón, no cuentan con la certeza de un horario de trabajo establecido, esto, debido a que muchas de ellas tienen conocimiento de la hora de inicio de sus labores pero en virtud de la cantidad de funciones y tareas asignadas, se ven en la obligación de extender su jornada de trabajo, haciendo de este un trabajo de disponibilidad permanente que genera condiciones similares a las de la esclavitud atentando contra el principio de dignidad humana al cual debe estar ceñido el ejercicio laboral en Colombia.”³⁹

Ilustración 7. Horas de trabajo.

³⁹ Pérez, Viviana Osorio y Torrado, Carmenza Jiménez. 2019. Sacudir la indiferencia. Nuestras realidades como trabajadoras del servicio doméstico. Medellín: Escuela Nacional Sindical, 2018.



Elaboración propia

Ahora bien, al analizar la remuneración salarial, se tiene que según la normatividad esta no puede ser inferior al salario mínimo mensual legal vigente aun cuando el trabajo se realice por días, caso en cual se debe pagar lo correspondiente a un día de salario en proporción al salario mínimo, de igual de manera el auxilio de transporte. No obstante, al efectuar un análisis de la información recolectada en la muestra se pudo determinar que tan solo el 2% de los trabajadores de este sector recibe un salario superior a novecientos mil pesos (\$900.000) mensuales lo que significa que el 98% de la muestra reciben un salario inferior a novecientos mil pesos (\$900.000) mensuales, situación que afecta las condiciones de vida de los trabajadores de este sector toda vez que no cuentan con un salario suficiente para suplir sus necesidades y las de su núcleo familiar, lo que deja en evidencia la histórica brecha salarial existente entre este sector de trabajadores respecto de los demás sectores laborales.

Por último, es oportuno señalar que el salario de los trabajadores domésticos al igual que el de cualquier otro trabajador puede ser cancelado en dinero y en especie, no obstante, este salario en especie se debe ajustar a los límites legales establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 129 así:

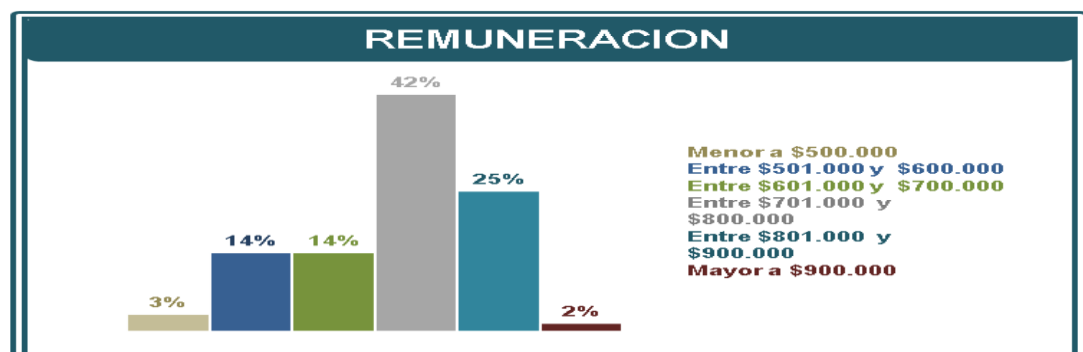
1. “Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el {empleador} suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de esta ley.

2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará

pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%)⁴⁰

Ilustración 8. Remuneración.

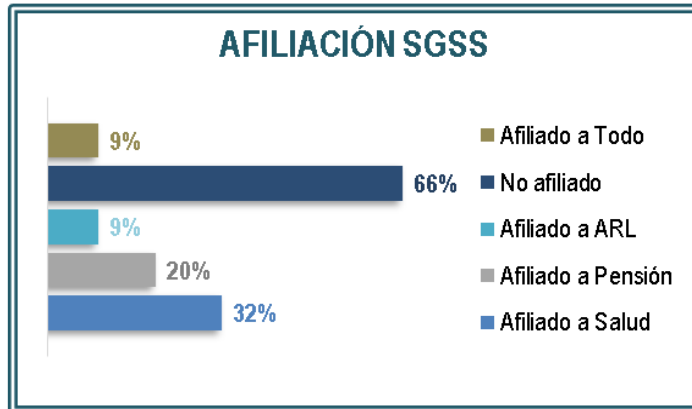


Elaboración propia.

Otra de las variables analizadas dentro del presente informe es la afiliación al Sistema General de Seguridad Social de las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, teniendo en cuenta que la Corte Constitucional lo señaló como una de las circunstancias de mayor vulneración de derechos de este sector de trabajadores, es por ello que de la muestra recolectada se pudo detectar que se presentan múltiples situaciones que en su totalidad como lo menciona la Honorable Corte constituyen un elemento de precarización de las condiciones de las personas que se dedican a este oficio, teniendo en cuenta que el 66% de la muestra no fue afiliada a Seguridad social en salud, pensión o riesgos profesionales, el 9% de las personas objeto de estudio están afiliadas al Sistema General de Seguridad Social, de igual forma se encontró que el 32% de las trabajadoras están afiliadas solo a salud, el 20% solo a pensión y el 9% únicamente fueron afiliados a riesgos laborales, (ver gráfico No. 10) por lo que contrastados los criterios de cara a la realidad del sector de trabajo doméstico se puede confirmar que la precarización con respecto a la afiliación al SGSS es uno de los elementos que más afecta a la población vulnerable de la que trata el presente informe.

Ilustración 9. afiliación SGSS

⁴⁰ Congreso de la Republica, 1950, Ley 3747 de 1950, Bogotá.



Elaboración propia.

En cuanto a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG –SST) se encontró que el 100% de la muestra no cuenta con la implementación de un sistema de riesgos en el lugar donde prestan sus servicios como empleadas domésticas, (ver gráfico No. 10) lo que sitúa a estas trabajadoras en un inminente riesgo al no están previstas las posibles contingencias que se puedan derivar del ejercicio de sus labores ni se encuentra implementado un plan de atención en caso de que se generen accidentes, incidentes o enfermedades de trabajo.

Es importante señalar que la finalidad del SGSST no solo es la atención de posibles accidentes o enfermedades con ocasión o como consecuencia del trabajo, sino también el mejoramiento del ambiente laboral y las condiciones de trabajo, la prevención de estos a través de un procedimiento establecido que anticipe las posibles eventualidades para lograr la efectiva protección del trabajador.

Aunado a lo anterior, en Colombia si bien se ha venido reconociendo vía jurisprudencial igualdad de derechos prestacionales y de afiliación al sistema general de seguridad social y sus subsistemas para trabajadores del servicio doméstico, aún existen vacíos normativos como el que se encuentra en la resolución 0312 de 2019 emitida por el Ministerio del Trabajo, a través de la cual se definió la implementación de los estándares mínimos del SGSST, toda vez que en esta resolución se excluyó de la implementación de los estándares mínimos a los trabajadores del servicio doméstico, dejando pendiente la regulación para este sector.

Teniendo en cuenta lo anterior, las cifras encontradas al interior de la muestra, dejan en evidencia que la desprotección de los trabajadores del servicio doméstico no proviene únicamente de las omisiones de los empleadores a través de la vulneración de sus derechos sino también de la ralentizada evolución normativa que sirva de piso a la mencionada Constitucionalización del derecho al trabajo y a la efectiva protección de un sector de trabajadores que históricamente ha tenido que ejercer sus labores en la informalidad, generando una desigualdad que equivale a condiciones de vida indignas, que lejos de contribuir a la producción de oportunidades en igualdad para todos, pauperizan la situación de personas que hace muchas generaciones, no han tenido un nivel de vida decente.

Es importante resaltar que este tipo de vacíos legales generan más desprotección para un sector que tradicionalmente ha sido segregado y excluido de la regulación normativa debido a que el empleador aludiendo la no existencia de una normativa que lo obligue a implementar unos estándares mínimos asigna funciones y tareas que en muchas ocasiones atentan contra la salud y la integridad del trabajador que encontrándose en evidente necesidad debido a su situación socioeconómica acepta condiciones que en otras circunstancias declinaría.

Ilustración 10. Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo



Elaboración propia

6.4 CUARTO INFORME

EL ABC DEL TRABAJO DOMESTICO EN COLOMBIA”

¿QUÉ ES UN TRABAJADOR DOMESTICO?

Es aquella persona natural que desarrolla labores de lavado planchado, cuidado de niños, preparación de alimentos y demás labores del hogar, a cambio de una remuneración y bajo continuada subordinación y dependencia al interior de una unidad familiar en la cual puede residir o no.

¿EL SERVICIO DOMESTICO NECESITA CONTRATO DE TRABAJO?

Si, al tratarse de un trabajo como cualquier otro. Su vinculación puede hacerse a través de contrato verbal o escrito, el contrato verbal se presumirá por tiempo indefinido y las partes deberán pactar las condiciones de este.

Si el contrato fuese escrito debe constar: identificación de las partes, duración de este, salario, jornada laboral, lugar donde se prestará el servicio y la naturaleza de las funciones.

¿COMO SE PAGA EL SALARIO A UN TRABAJADOR (A) DOMESTICO INTERNO(A)?

La remuneración no puede ser inferior al salario mínimo mensual legal, esta puede pactarse en dinero en su totalidad o en dinero y especie, es decir que una parte corresponde a vivienda y alimentación.

Para trabajadores que devenguen el salario mínimo la ley establece que el empleador puede descontar hasta el 30% del salario mensual.

¿CUAL ES LA JORNADA LABORAL PARA TRABAJADORES DOMESTICOS?

La jornada laboral para los trabajadores domésticos es de 8 horas al igual que los otros trabajadores, exceptuando a los trabajadores domésticos internos que tiene como ornada máxima legal 10 horas diarias, a partir de las cuales el empleador deberá pagar lo correspondiente a horas extras o recargos nocturnos del 35% en caso de que la jornada sea después de las 10 pm.

¿LOS TRABAJADORES DOMESTICOS TIENEN DERECHO A PRIMA?

Si. Según la ley 1788 de 2016 los empleadores deben pagar a sus trabajadores la prima de servicios correspondiente a 30 días de salario por año. La cual se reconocerá en dos pagos así: la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros 20 días de diciembre, lo anterior en proporción al tiempo trabajado. (Senado de la Republica. Artículo 2 Ley 1788 de 2016)

¿TIENEN PERIODO DE PRUEBA LOS TRABAJADORES DOMESTICOS?

Sí. El código sustantivo del trabajo en su artículo 78 establece que el periodo de prueba para trabajadores en general es de dos meses calendario como máximo, el cual debe estar estipulado por escrito en el contrato de trabajo. Si el contrato es verbal, se presume que no habrá periodo de prueba. (Senado de la República. Artículo 78 Código Sustantivo del Trabajo.)

¿CUANTO DEBE DESCONTAR EL EMPLEADOR PARA PAGO DE APORTES A SEGURIDAD SOCIAL?

Los aportes a seguridad social del trabajador doméstico se pagan en conjunto entre el empleador y el trabajador de la siguiente manera:

Tabla 1. Porcentaje de Aportes.

	Empleador	Trabajador	Total
Salud	8.5 %	4	12.5%
Pensión	12%	4%	16%
Riesgos	0.522%	0	0.522

Elaboración propia

Los anteriores porcentajes se aplican para trabajadores domésticos de tiempo completo.

¿COMO SE DEBE PAGAR LOS APORTES A SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES DOMESTICOS QUE LABORAN POR DÍAS?

Para las trabajadoras y trabajadores domésticos que no alcanzan a los treinta (30) días de trabajo en un mes, el empleador debe pagar aportes a pensión en proporción a los días trabajados en el mes de la siguiente manera

Tabla 2. Días laborados mes monto de la cotización

DIAS LABORADOS MES	MONTO DE LA COTIZACION
Entre 1 y 7 días	Una (1) cotización mínima semanal
Entre 8 y 14 días	Dos (2) cotizaciones mínimas semanales
Entre 15 y 21 días	Tres (3) cotizaciones mínimas semanales
Más de 21 días	Cuatro (4) cotizaciones mínimas semanales

Elaboración propia

Es importante recordar que la afiliación debe ser realizada por el empleador, a quien le corresponde elegir la Administradora de Riesgos Laborales y la caja de compensación, por su parte el empleado debe informar al empleador, la entidad Administradora de pensiones a la que se encuentra afiliado o desea afiliarse, y a su vez debe indicar quienes serán sus beneficiarios en la caja de compensación.

¿QUE SE DEBE HACER EN CASO DE QUE NO SE RECONOZCAN LAS PRESTACIONES SOCIALES?

En caso de que no se pague la liquidación de prestaciones sociales, el trabajador debe dirigirse al Ministerio del Trabajo a fin de solicitar audiencia de conciliación para conminar al empleador al pago de la misma, si este no se presenta o se niega al reconocimiento y pago de las prestaciones adeudadas el trabajador o trabajadora doméstica deberá mediante abogado iniciar un

proceso ante la jurisdicción ordinaria laboral con el fin de solicitar ante un juez el pago de sus prestaciones sociales

FORMATO DE ACCION PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

ACCION DE TUTELA

Señor

JUEZ DE TUTELA (REPARTO)

E.S.D.

REFERENCIA: ACCION DE TUTELA

ACCIONANTE: (Quien presenta la tutela)

ACCIONADO:

_____ identificado(a) con cedula de ciudadanía número _____ expedida en _____ respetuosamente manifiesto ante usted que en ejercicio de derecho constitucional consagrado en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia y reglamentado por el Decreto 2591 de 1991, por medio del presente escrito, formulo acción de tutela en contra de _____, por quien sean representadas, por vulneración de mis derechos fundamentales, a _____. Y demás derechos fundamentales que se deriven de él, de acuerdo con los siguientes:

HECHOS

PRIMERO: Se debe relatar la situación personal del accionante como si existe vinculación laboral en caso de buscar un reintegro, las fechas de vinculación, el

tipo de contrato y demás datos exactos que permitan al juez conocer la situación

SEGUNDO: se debe intentar narrar los hechos en orden cronológico y en un lenguaje claro y preciso, de tal manera que por cada hecho se relate una sola situación

TERCERO: No existe un límite para el número de hechos, estos pueden ser tantos como sean necesarios para exponer al juez la situación especial del accionante

CUARTO: es importante dirigir el relato de los hechos de tal manera que al final de ellos, se narre la condición y el estado de los derechos fundamentales que están siendo vulnerados

DERECHOS VULNERADOS

Se debe mencionar ordenadamente los derechos fundamentales vulnerados y explicar en qué consiste la vulneración de cada uno de ellos con respecto a la situación específica del accionante.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta acción está fundamentada en la Constitución, los pactos Internacionales ratificados por Colombia, la ley y la jurisprudencia. Para empezar, fundamento esta acción de tutela en lo preceptuado en los artículos _____ y 86 de la Constitución Política y sus Decreto reglamentario 2591de 1991. Así, el artículo 86 de la Constitución establece la facultad que tiene toda persona para interponer la acción de tutela por sí misma o por quien actúe a su nombre, con el fin de reclamar ante los jueces la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados.

Se mencionan sentencias de la Corte Constitucional donde se hable del mismo asunto y donde la corte haya dado solución a casos similares, se puede poner el apartado de la sentencia y hacer comentarios sobre la misma.

PRETENSIONES

Con fundamento en los hechos narrados anteriormente, solicito respetuosamente lo siguiente:

PRIMERO: Tutelar la protección de mis derechos fundamentales a _____ los cuales están siendo vulnerados por _____.

SEGUNDO: En virtud de lo anterior, sírvase señor Juez, ordenar a _____ que en el término de cuarenta y ocho horas (se especifica lo que se está solicitando en pro de la defensa de los derechos fundamentales amenazados)

TERCERO: Prevenir a las accionadas para que no incurran en actuaciones que sigan afectando mis derechos fundamentales como viene sucediendo en la actualidad.

CUARTO: Ordenar a los accionantes a rendir informe sobre el cumplimiento de lo actuado.

JURAMENTO

Bajo los parámetros del Inciso 2° del Artículo 37 del Decreto 2591 de 1991. Manifiesto bajo la gravedad del juramento que no se ha presentado ninguna acción de tutela al respecto de los mismos hechos y derechos.

PRUEBAS

Fotocopia de cedula de ciudadanía (del accionante)

Se nombras los documentos y pruebas que se tengan para acreditar la vulneración de los derechos.

ANEXOS

1. Lo enunciado en el acápite de pruebas.
2. Traslado para la parte accionada.

NOTIFICACIONES

AL ACCIONANTE: (se debe escribir la dirección exacta del accionante o donde reciba correspondencia.)

CELULAR:

A LA ACCIONADA: (dirección exacta donde reciben correo)

De usted,

C.C. _____ de _____

7. CONCLUSIONES

Las actividades realizadas en el marco de la práctica jurídico social en el Centro de Atención Laboral de Bucaramanga permitieron el cumplimiento de los objetivos planteados, los cuales obedecieron a problemáticas latentes, que fueron estudiadas y abordadas a fondo, a fin de contribuir con la mitigación de las mismas por medio de la visibilización de la problemática, la oportuna asesoría, orientación y elaboración de acciones y documentos jurídicos encaminados a la protección de los derechos de los trabajadores domésticos de Bucaramanga y el área metropolitana.

Del estudio realizado en la práctica jurídico social en el Centro de Atención Laboral Cal, se colige que la situación laboral en la que los trabajadores domésticos prestan sus servicios guarda estrecha relación con su situación socioeconómica debido a que al ser un grupo especialmente vulnerable, se ven obligados a explotar su fuerza de trabajo en condiciones tan adversas que de no ser por su complicada situación económica y social se negarían a aceptar, condiciones laborales que lejos de dignificar y coadyuvar con el desarrollo y progreso del trabajador, contribuyen a la precarización y re victimización de un sector de trabajadores que ha sido olvidado y discriminado históricamente y culturalmente.

En el trabajo realizado se pudo encontrar que históricamente a nivel social, legal y cultural los trabajadores y trabajadoras domésticas han sufrido discriminación, debido a la generalizada creencia de que el trabajo del hogar no debe ser remunerado y a su vez no se constituye como una actividad generadora de ingresos, por lo tanto, se ha visto al trabajador doméstico en muchas ocasiones como un colaborador que de alguna manera hace parte del núcleo familiar y quien debe por agradecimiento encargarse de las labores propias del hogar.

Asimismo, se encontró que la protección legal de este sector de trabajadores en Colombia ha sido de evolución paulatina, y que en su mayoría las disposiciones que visibilizan su realidad han sido de origen constitucional, lo que demuestra el lesivo desinterés por crear normas que protejan a este sector de trabajadores.

Dentro del trabajo de práctica se manifestó el desconocimiento generalizado que tienen los trabajadores acerca de sus derechos laborales, lo cual puso en evidencia la constante preocupación que genera en este sector, el que la forma

de vinculación laboral más usada por empleadores sea el contrato verbal a término indefinido, ya que dicha modalidad genera en el empleador la tendencia, ya sea por desconocimiento o por voluntad, a sustraerse del cumplimiento de los mínimos legales que deben reconocerse a cualquier trabajador según la normatividad Colombiana; y a su vez, genera en el trabajador que desconoce sus derechos, la sensación de estar vinculado por medio de un pacto de palabra en el que el único que posee obligaciones es el empleado.

Del trabajo realizado se desprende y a su vez se reafirma la histórica brecha salarial existente entre trabajadores de otros sectores y trabajadores domésticos, quienes según el estudio realizado trabajan en su mayoría más de ocho horas diarias y en contraprestación por las labores realizadas reciben menos salario mensual que los demás trabajadores en Colombia, lo que precariza aún más su condición socioeconómica, pues con lo que perciben por su trabajo, no alcanzan a suplir las necesidades básicas de sus familias, lo que sumerge a estos trabajadores en interminables espirales de pobreza que se extienden a sus seres queridos y que contribuyen a aumentar la desigualdades sociales en el país.

BIBLIOGRAFÍA

CALLE, Carlos Eduardo, (2019) Régimen Legal De Los Trabajadores Domésticos En Colombia Y La Vulneración De Sus Derechos (Tesis de Maestría). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 3747. (20, diciembre 1950). Por el cual se hacen unas traslaciones en el Presupuesto vigente (Ministerio de Gobierno). En: Diario oficial. Diciembre, 1950. N. 27518. 10 p.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1991. (1, diciembre 1991) Por el cual se establece la Constitución Política. Bogotá. MinComercio. Diciembre, 1991. p. 1-108

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 100. (23, diciembre, 1993) Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Artículo 1, Bogotá. Minjusticia. Diciembre, 1993. 1 p.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 100. (23, diciembre, 1993) Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Artículo 10, Bogotá. Minjusticia. Diciembre, 1993. 3 p.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 100. (23, diciembre, 1993) Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Artículo 3, Bogotá. Minjusticia. Diciembre, 1993. 2 p.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 100. (23, diciembre, 1993) Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Bogotá. Minjusticia. Diciembre, 1993. p. 1-90

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1010. (23, enero, 2006) Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Bogotá. En: Diario oficial. Enero, 2006. No. 46.160. p. 1-8

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1595. (21, diciembre, 2012) Por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (número 189)”. Bogotá. En: Diario oficial. Diciembre, 2012. No. 48.651. p. 1-10

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1595. (5. Agosto, 2015) Por el cual se dictan normas relativas al Subsistema Nacional de la Calidad y se modifica el capítulo 7 y la sección 1 del capítulo 8 del título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Comercio, Industria y Turismo, Decreto 1074 de 2015, y se dictan otras disposiciones. Artículo 3, Bogotá. En: Diario oficial. Agosto, 2015. No. 49595. 2 p.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1788. (7, julio, 2016). Por medio de la cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos. Bogotá. En Diario Oficial. Julio, 2016. N. 49.927. p. 1

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 824. (29, abril, 1988) Por el cual se desarrolla la Ley 11 de 1988. Artículo 1, Bogotá. En: Diario oficial. Abril, 1988. 1 p.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 824. (29, abril, 1988) Por el cual se desarrolla la Ley 11 de 1988. Bogotá. En: Diario oficial. Abril, 1988. p. 1-4

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 1295. (22, junio, 1994). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Artículo 1, Bogotá. En: Diario oficial. Junio, 1994. 1 p.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 071. (6, marzo, 2013). Por el cual se crea una bonificación judicial para los servidores públicos de la Rama Judicial y de la Justicia Penal Militar y se dictan otras disposiciones. Bogotá. En: Diario oficial. Marzo, 2013. p.1-3

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 2626. (20, noviembre, 2013). "Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formalización laboral de los trabajadores informales". Bogotá. En: Diaro Oficial. Noviembre, 2013. p. 1-6

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro C-051. Expediente D-1390. (16, febrero, 1995). M.P JORGE ARANGO MEJIA. En: Cosa juzgada constitucional-suspensión ejecución sentencia en contravención especial. 1995. p. 1-8

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-310. Expediente D-6512. (3, mayo, 2007). M.P NILSON PINILLA PINILLA. En: Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 252 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo. 2007. p. 1.5

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-237. Expediente T-2849702. (1, abril, 2011). M.P. NILSON PINILLA PINILLA. En Acción de tutela instaurada por María Hildelgaer Sarmiento Miranda, contra José Isidro Ferrucho. 201. p. 1-5

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-387. Expediente LAT-366. (20, octubre, 2011). M.P. JORGE IVAN PALACIO PALACIO. En: Revisión de la Ley 1442 del 23 de febrero de 2011. 2011. p. 1-12

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-616. Expediente T-2.456.550. (5, agosto, 2010) M.P. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA. En: Consejo Constitucional. 2013. p. 1-12

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-871. Expediente D-10213. (13, noviembre, 2014) M.P. Dr. MARÍA VICTORIA CALLE CORRE. En: Gaceta de la Corte Constitucional. 2014. p.1-8

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-014. Expediente T-4.067.849. (15, diciembre, 2014) M.P. Dr. Luis Ernesto Vargas Silva. En: Gaceta de la Corte Constitucional. 2015. p. 1-10

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-185. Expediente T-7.475.245. (6. Noviembre, 2019) M.P. Dr. GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO. En: Gaceta Corte Constitucional. 2016. p. 1-10

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-722. Expediente T-6.320.788. (12, diciembre, 2017). M.P. Dr. ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO. En: Gaceta de la Corte Constitucional. 2017. p. 1-8

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-782. Expediente T-5.756.157. (3, febrero, 2017) M.P. Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. En: Gaceta de la Corte Constitucinal. 2017. p. 1-6

D. M. B. Londoño. (2019) «evolución normativa del trabajo doméstico en colombia,» Bogota . Universidad Catolica de Colombia. p. 19.

M. León, «proyecto de investigación-acción: trabajo y servicio domésticos en Colombia,» Revista de estudios sociales No. 45, pp. 198-211, 2013.

OIT, «Organizacion Internacional del Trabajo,» 1 Julio 2019. [En línea]. Disponible en: www.ilo.org.

OIT. (2013) «Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en America latina y el Caribe,» Forlac, Lima, 2013. [En línea]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_480352.pdf

PÉREZ, viviana osorio & TORRADO, Carmenza imenez. (2019). “Historias tras las cortinas. El trabajo doméstico en Colombia: entre transacciones incertidumbres y resistencias.” Medellín: Escuela Nacional Sindical.

ANEXOS.

Se anexa la revista “el ABC de los derechos de los trabajadores domésticos en Colombia” en un Cd para consulta.