



**Universidad
Pontificia
Bolivariana**

**DERECHOS INDIVIDUALES DE SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJADORES
DOMESTICOS EN COLOMBIA**

VALENTINA VERA ACEVEDO

**Director
Gloria Estella Zapata Serna**

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADA**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PREGRADO EN DERECHO
MEDELLÍN
2021**

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Fecha: 2021

Nombre del estudiante: Valentina Vera Acevedo.

Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad. Declaro, asimismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad.

Valentina Vera A

Firma del estudiante:

DERECHOS INDIVIDUALES DE SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJADORES DOMESTICOS EN LA CIUDAD DE MEDELLIN

INDIVIDUAL SOCIAL SECURITY RIGHTS IN DOMESTIC WORKERS IN THE CITY OF MEDELLIN

Sumario

Introducción. 1. Estadísticas normativas, sociales e históricas de la situación de vulneración de derechos de los trabajadores domésticos en Medellín. 2. Evolución normativa y jurisprudencial en el campo de seguridad social de la ley 1575 de 2012 en los trabajadores domésticos en la ciudad de Medellín. 3. Aplicación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo en materia de derechos de seguridad social a los trabajadores del servicio doméstico. Conclusiones.

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo establecer el nivel de respeto de los derechos individuales de los trabajadores domésticos, desde una perspectiva del desarrollo normativo y jurisprudencial a lo largo de la historia de Colombia, entablando relación con la Ley 1595 de 2012 que ratifica el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo acerca del desarrollo de los derechos laborales de los trabajadores domésticos. Para ello, se utilizará la metodología cualitativa, revisando material bibliográfico que nos permite evidenciar avances normativos a lo largo de la historia, pero también, la necesidad de reglamentar de manera más concreta los derechos en materia de trabajo de esta población y su materialización por medio de mecanismos sociales, económicos, pero específicamente jurídicos.

Palabras clave.

Trabajo doméstico, Derecho laboral, Seguridad Social, Medellín.

Summary

This work aims to establish the level of respect for the individual rights of domestic workers, from a perspective of normative and jurisprudential development throughout the history of Colombia, by invoking Law 1595 of 2012 which ratifies Convention 189 of the International Labour Organization on the Development of the Labour Rights of Domestic Workers. To this end, qualitative methodology will be used, reviewing bibliographic material that allows us to demonstrate normative advances throughout history, but also the need to regulate more specifically the labour rights of this population and their realization through social, economic, but specifically legal mechanisms.

Keywords

Domestic work, Labor law, Social Security, Medellín.

Introducción

La carencia de garantías materiales y reales de los derechos laborales para los trabajadores del servicio doméstico es una situación que vulnera en Colombia principios, así como derechos de orden constitucional, como el derecho a la igualdad, mínimo vital, y seguridad social. Asimismo, vulnera tratados ratificados por el país, por ejemplo, el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, ratificado en Colombia mediante la Ley 1595 de 2012. Esta situación es crítica de cara a las cifras que presenta la OIT, las cuales señalan la existencia de 67 millones de empleados domésticos en el mundo, de los cuales 50 millones son de carácter informal. (OIT, 2015). Por ello se hace valioso este estudio, además, porque las investigaciones de carácter socio jurídica sobre la población de trabajadores de servicio doméstico en la ciudad de Medellín son escasas

El Ministerio de Trabajo de Colombia informa que, existen aproximadamente 700,000 empleados domésticos, con una tasa representativa del género femenino superior, cifra confirmada por Symplica, el cual es un emprendimiento digital que acerca los beneficios de la formalización laboral de los trabajadores domésticos de Colombia, quienes mencionan que el 96% de los empleados domésticos son mujeres (Symplica, 2019)

Siendo la vulneración del derecho a la igualdad, mínimo vital, y seguridad social, las principales vulneraciones en materia de derechos. Ya que no se cumple a cabalidad con el mínimo vital, es decir, con el pago de un salario mínimo, y solo el 18% no está afiliado a pensión, por lo que en su vejez no podrán asegurar tampoco el derecho al mínimo vital, y tampoco a la igualdad, en materia salarial, ni de oportunidades, en proporción a las otras personas con diferentes empleos, o modalidades contractuales. Teniendo también un desconocimiento colectivo, especialmente por parte de los trabajadores, de sus derechos y también deberes, ya sea por su bajo nivel de escolaridad, como también, por la falta de fomentar el estudio en temáticas legales.

En este estudio, la cuestión materia de investigación se atenderá en tres capítulos, siendo el primero el que aborde las estadísticas de la situación de vulneración de derechos de los trabajadores domésticos en la ciudad de Medellín, el segundo, se dedicará al análisis del alcance y evolución normativa hasta llegar a la ley 1575 de 2012. Finalmente, el capítulo tercero, tratará las consecuencias de la carencia de aplicación de normas sobre seguridad social, en trabajadores domésticos en la ciudad de Medellín, además de algunas conclusiones.

CAPITULO PRIMERO:

Revisión general sobre las de vulneración de derechos de los trabajadores domésticos en Medellín.

Antes de entrar en cifras sobre la problemática de los trabajadores doméstico en la ciudad de Medellín, es necesario abordar en primer lugar, algunos conceptos de base y mejor entendimiento. El concepto de “Trabajador doméstico” no es un concepto desarrollado expresamente desde la Constitución o el Código Sustantivo del Trabajo (Pontiers, J; Rico, H, 2013, p.11), tampoco, lo que se entiende por “trabajo doméstico”, pese a existir normas relacionadas exactamente a este tipo de labor. Siendo solo hasta la entrada en vigor del Decreto 824 de 1988, en donde se cuenta con una regulación y una definición de las relaciones laborales del servicio doméstico, en donde se menciona;

Artículo 1º Entiéndase por trabajador del servicio doméstico, la persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar del trabajo, a una o a varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños y demás labores inherentes al hogar.

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".

Así mismo en el texto llamado Trabajo Doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente, una definición de carácter histórico y social, se menciona que, el trabajo doméstico es toda aquella actividad realizada en el hogar, las cuales son necesarias para obtener un bienestar en los miembros de quien lo habitan, mencionando además un antecedente histórico, en donde el cuidado de las personas del núcleo familiar era responsabilidad principal de la mujer (M.E. Valenzuela y C. Mora, 2009), concepto revaluado en la última década, pero con consecuencias latentes en la época actual, evidenciado en la cifra emitida en Symplica del año 2019, acerca de la importancia del género femenino para el desarrollo de estas actividades a nivel

histórico, además de la diferencia entre los trabajadores domésticos de género masculino y de género femenino. Esto demuestra el importante papel de la mujer en la constitución y desarrollo de este oficio, además de su incidencia en la economía de una sociedad, pues sin la labor de ellas, otros miembros del hogar no podrían salir a producir de la misma forma que con su trabajo se logra.

A su vez, la Ley 1592, en su artículo 1 define expresamente al trabajador doméstico así:

- (a) la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- (b) la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;
- (c) Una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

Por lo que se encuentra de este modo, una conceptualización del trabajo doméstico, y de la persona que lo realiza, específicamente por ser una fuerza de trabajo considerable, en general de manera informal, y con altos índices de vulneración de derechos en el sector laboral (OIT,2018), en donde la mujer ha tenido una participación mayor que el hombre, mediando con una alta carencia de políticas públicas encaminadas a la protección de los derechos que le asisten en razón de su labor, siendo contratadas mujeres con diferentes vulneraciones sociales, como lo son la pobreza, los bajos niveles de educación mínima, y la alta cantidad de migrantes del mismo país en donde laboran, o del exterior (Lora Sotelo, 2018, p.30).

Además de tener alta relevancia las mujeres afrodescendientes e indígenas para el desarrollo de este tipo de labores, por condiciones históricas e incluso en muchos casos discriminatorios, notando que las empleadas domésticas carecían de recursos, mecanismos y herramientas jurídicas y sociales, para hacer valer sus derechos, con la finalidad de exigirle a sus empleadores un tratamiento semejante

al que recibía los trabajadores sindicalizados de una compañía (D. Barrera, 2017, p.17).

Ahora bien, desde una mirada más cuantitativa sobre el trabajo doméstico en el mundo, la Organización Internacional del Trabajo en el año 2015, afirmó que existen 67 millones de personas ejecutando este tipo de labores, de las cuales 50 millones hacen parte de un empleo informal, las cuales han sido desvinculadas de la normatividad vigente en sus respectivos países, con una latente vulneración de sus derechos. Requiriendo una legislación laboral especial en la mayoría de los casos, especialmente en Latinoamérica, en países como Chile, y Venezuela (M.E. Valenzuela y C. Mora, 2009, p.22).

En el caso de Colombia, según el DANE en el 2016, se registraron 677.218 personas ejerciendo el trabajo doméstico, con una cifra del 95% para el género femenino (Lora Sotelo, 2018, p.30), siendo una cifra preocupante, debido a que hasta el año 1988, no contaban con una regulación expresa para una protección legal mínima, en donde el 61% de las empleadas del servicio doméstico, gana menos de un salario mínimo legal mensual vigente, y para el 2019 según la Revista Ideales, el 77% del total de trabajadores, recibían alimentos como medios de pago. Y solo el 18% estaba afiliado a algún sistema pensional, siendo uno de los principales ingresos económicos, para los estratos socio económicos más bajos, para su sostenimiento (J. Ramírez y N. Saavedra, 2019, p. 2).

La Constitución de 1991 ha sido de gran valor en este tema, puesto que las personas que habían sido vulneradas históricamente fueron reconocidas y puestas a la luz del derecho para empezar con una evolución normativa y jurisprudencial (Pontiers, J; Rico, H, 2013, p.20).

Asimismo, la creación de la Corte Constitucional, y su función garantista para el cumplimiento de la Carta Magna del territorio colombiano, ha sido otro aporte importante de la Constitución, brindando de este modo, nuevas herramientas que facilitan la protección de los derechos de los trabajadores domésticos (G. Villalobos y L. Pardo, 2017, p. 15).

Por otro lado, se deben analizar las siguientes cifras como que el 90% de las personas que laboran en servicio doméstico son de estratos socio económicos bajos y el 99% no recibe un pago adicional para laborar horas extras. Otros datos, por ejemplo; señalan que en la mayoría de los casos, los contratos son verbales, en lugar de escritos y, que el 88,6 % de ellos, son de carácter indefinido (76,6%) y los otros a término fijo (22,9%). También, que los niveles de educación son bajos. Solo el 7,4% de las personas tienen acceso a educación superior, el 39% permanece en afiliación al régimen de salud, el 26% se les garantizan los derechos individuales como lo son las vacaciones, cesantías, y afiliación a riesgos laborales. Demostrando en estas estadísticas, la precariedad de sus condiciones y la vulnerabilidad de sus derechos (Lora Sotelo, 2018, p. 33).

Se debe agregar además que, desde el punto de vista histórico, evidenciado en el texto de Jairo Ramírez y Natalia Saavedra, sobre la evolución de este tipo de trabajo, en el territorio colombiano. Siendo el Decreto 2127 de 1945, en su artículo 58, aquella norma especial en donde se regula entre otro tipo de contratos, el de servicio doméstico, esperando hasta la Ley 90 de 1946, por medio de la cual se estableció el seguro social obligatorio, creando el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, lo cual es importante en este contexto, dado que se manifiesta expresamente en la ley, que serán asegurados por este régimen, todos los individuos, nacionales y extranjeros, ... que presten servicio inclusive los del servicio doméstico.

Cabe señalar que en el Código Sustantivo del Trabajo, por medio del Decreto Ley 2663 de ese mismo año, como aquella norma que deroga la normatividad contemplada en el Código Civil, sobre el arrendamiento de criados domésticos, al evidenciar circunstancias discriminatorias respecto del servicio doméstico, como lo era el trabajo nocturno, marcando una evolución importante al empezar a establecer factores discriminatorios en la legislación anterior, con la finalidad de dotar de derechos a los trabajadores del servicio doméstico del territorio colombiano.

Más adelante, en el año 1988, en el Decreto 13, se destacó nuevamente una norma que no aplicaba sobre el servicio doméstico, el cual era como bien se mencionó

previamente, el trabajo en cualquier hora de la noche, modificándose entonces en el Artículo 1, de la siguiente manera : *“A partir de la vigencia de la presente Ley, el trabajador del servicio doméstico que devengue una remuneración en dinero inferior al salario mínimo legal vigente, cotizará para el Seguro Social sobre la base de dicha remuneración”*.

De este modo, se encuentra un auge en el tema, con la Constitución de 1991, en su artículo 53, que dispone de una remuneración mínima vital, y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del Trabajo, siendo de este modo el inicio de manera constitucional, de una evolución normativa sobre un tipo de trabajadores olvidados y marginados históricamente (J. Ramírez y N. Saavedra, 2019, p. 3-4)

También se evidencia la necesidad de empezar a hablar de diferentes conceptos en el área jurídico que conciernen a los trabajadores domésticos, como lo son, en primera instancia, sus tipos de contratos, pero además sus derechos individuales, como lo son la seguridad social, prima, salario, derechos colectivos, entre otro tipo de derechos a los cuales no habían tenido lugar ni siquiera en el ámbito formal.

Concluyendo desde una primera medida tres modalidades contractuales, bajo las cuales estaban desempeñando su labor los trabajadores domésticos en Colombia, en primer lugar, los internos, los cuales residen tipo completo en su lugar de trabajo, en segundo lugar, los externos, quienes por el contrario no residen en su lugar de trabajo, y finalmente, las personas que trabajan por días (G. Villalobos y L. Pardo, 2017, p. 14).

Ahora bien, desde el punto de vista jurisprudencial también fue objeto de debate, específicamente por ser un tema tan controversial con los puntos de vista tradicionales, como lo era, el no percibir prima por parte de los empleadores hacia sus trabajadores domésticos, porque “el hogar no generaba utilidades” (D. Barrera, 2017, p.27), siendo de las primeras sentencias en hablar sobre el trabajo doméstico, la C 372 de 1998, en donde se reconoce la necesidad de establecer con proporcionalidad de la jornada de trabajo, hacia el derecho hacia su dignidad humana.

Por lo que se establece la jornada mínima laboral de los trabajadores internos, es decir, que viven directamente en su lugar de trabajo, que además tenían cargos de dirección, confianza y manejo, estableciendo el derecho al descanso compensatorio obligatorio, y la dignidad en la jornada de trabajo, estableciéndola de 10 horas diarias, hablando espáticamente de trabajadores domésticos internos, ya que no habían normas ordinarias aplicables en materia de garantías salariales y prestaciones sociales (Pontiers, J; Rico, H, 2013, p.20).

Adicional a la sentencia T 1008 de 1999, en donde se reitera un precedente jurisprudencial en el tema de derechos prestacionales y de la seguridad social, especialmente a los de la tercera edad, por su doble condición de vulneración, (Pontiers, J; Rico, H, 2013, p.22) otra sentencia también es la C 310 de 2007, en donde la Corte, reconoce el derecho para efectos de liquidación de cesantías (Pontiers, J; Rico, H, 2013, p.23).

Se vuelve de este modo, completamente necesario la expedición de una Ley específicamente que concierna a los temas del trabajo doméstico, en miras a los Tratados Internacionales ratificados en el país, con la finalidad de tener una normatividad precisa sobre la cual ahondar a la hora de establecer los derechos individuales y colectivos en materia laboral, que se deben proteger en los trabajadores del servicio doméstico,

Además de brindar, un panorama objetivo sobre el cual las Altas Cortes, especialmente la Constitucional, pueda fallar con la finalidad de proteger altamente a esta población tan vulnerada, siendo esta Ley la 1595 de 2012, por medio del cual se aprueba el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (número 189), adoptado en Ginebra.

Concluyendo de este modo, tres aspectos importantes para el desarrollo del estudio de los derechos laborales en los trabajadores domésticos en Colombia, en primera instancia, que se entenderá trabajador del servicio doméstico como esa persona natral, la cual realiza actividades en beneficio del hogar, de manera directa y habitual, a cambio de una remuneración, en una casa u hogar. En segunda instancia, el trabajo del servicio doméstico, es una forma de laborar con altos índices

en Colombia de empleabilidad pero bajos factores de prestaciones económicas y sociales. Y finalmente en tercer lugar, la Constitución Política de 1991, ha sido un puente de garantías al cumplimiento de los derechos en materia de laboral individual para los trabajadores del servicio doméstico, emitiendo diferentes conceptos jurídicos acatados por las Altas Cortes, y legislación en beneficio del trabajador.

CAPITULO SEGUNDO:

Evolución normativa y jurisprudencial en el campo de seguridad social de la ley 1575 de 2012 en los trabajadores domésticos en la ciudad de Medellín.

En Colombia, la evolución legislativa en materia de derechos de los trabajadores domésticos ha sido un largo camino de lucha de esta población. Esto, debido a que, pese a las cifras previamente observadas en el capítulo anterior, acerca de la cantidad poblacional en el territorio colombiano dedicados a esta labor, solamente hasta el año 2000 se observan desarrollos concretos. La Ley 1595 de 2012 –Por medio de la cual se aprueba el "Convenio sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos, 2011 (Número 189)" es un buen ejemplo de ello.

El antecedente a esta ley está relacionado con el hecho histórico conocido como la Masacre de las Bananeras, que deja la creación de la Ley 10 de 1934, en donde se consagran aspectos relevantes en materia laboral, atendiendo específicamente el artículo 12, por medio del cual la reglamentación emitida cobijaría a este sector de trabajadores (Barrera, 2017, p.11)

Con anterioridad a la promulgación de la Ley 10 de 1934, y el Decreto 652 de 1935, según el código civil colombiano, era común observar el servicio doméstico como una relación de arrendamiento de personas, por lo que se requería de una normatividad expresa en donde se establecieran normas directamente relacionadas a las personas que realizaban actividades del servicio doméstico como un empleo (Barrera, 2017, p.12).

Es entonces en 1946, bajo la Ley 90, en donde se establece el seguro social obligatorio, creando el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ISS), y manifestando expresamente en el artículo 2, que serán asegurados por este régimen, las personas que presten sus servicios, inclusive los del servicio doméstico (Ramirez, J; Saavedra, N, 2019, p. 109).

Pero fue hasta la expedición del Código Sustantivo de Trabajo en 1950, en donde se marca un hito histórico ya que, era la primera vez en el ordenamiento jurídico

nacional, que el trabajo adquiriría relevancia e importancia, para contar con todo un compendio de normas dedicados a este tema (Barrera, 2017, p.16), dejando sin piso jurídico, lo estipulado por el Código Civil en su Capítulo VII (Ramírez, J; Saavedra, N, 2019, p. 109).

Sin embargo, se afirma que antes de 1988, no existía una ley en donde expresamente se regulara y protegiera, los derechos a los trabajadores domésticos, siendo solamente hasta este mismo año, en donde se emite el Decreto 824 de 1988, otorgando unas garantías mínimas a este sector de trabajadores, particularmente en campo de la seguridad social, debido a que indicaba el registro, afiliación, cotizaciones, aportes y prestaciones económicas y de salud a los que tenían derecho (Pontiers, J; Rico, H, 2013, p.20). La Ley 11 de 1988 ratifica lo anterior y ordena al empleador afiliar a los trabajadores del servicio doméstico, al seguro social, con la finalidad de protegerlos ante un riesgo de invalidez, vejez o muerte (Villalobos, G; Pardo, L, 2017, p. 16).

El artículo 1ro de esta ley, señalaba, además, que el trabajador de servicio doméstico, que devengara una remuneración en dinero, la cual fuera inferior al salario mínimo legal vigente, igualmente, tendría que cotizar ante el ISS, dejando de paso un mensaje desalentador para el gremio, y es que no toda la población que ejerciera el servicio doméstico, en este tiempo, devengaría el salario mínimo (Barrera, 2017, p.18), desconociendo abiertamente derechos laborales.

Con la entrada en vigor de la Constitución Política de Colombia de 1991, se logra tener un marco normativo orientador de lo que debe ser la regulación de este sector de trabajadores en el país. En el artículo 53 de esta Norma, se consagra una remuneración mínima vital, y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo. Este precepto que ya había sido brevemente reglamentado en el Código Sustantivo de Trabajo logró mayor fuerza en el momento en que quedó en firme para cualquier clase de trabajo (Ramírez, J; Saavedra, N, 2019, p. 110).

Luego, con la ratificación colombiana del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, en materia de derechos para los trabajadores domésticos, se complementa, especializa y refuerzan los progresos legislativos hasta ahora

mencionados. Respecto a este Convenio, el capítulo siguiente se dedicará a su estudio y profundización.

Para el año 2013, el Decreto 721 de 2013 –Sistema de compensación familiar, regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico a este sistema, estableciendo su obligatoriedad para los empleadores y posterior afiliación, en donde el ingreso base de liquidación del aporte, no podrá ser inferior al salario devengado por el trabajador, el cual a su vez no podrá ser inferior al salario mínimo legal (Villalobos, G; Pardo, L, 2017, p. 16).

A esa época, se logra evidenciar la existencia de gran cantidad de normas en favor de los derechos de los trabajadores domésticos. Sin embargo, existían aún muchas restricciones en cuanto a la aplicación y materialización de otros derechos reconocidos a los trabajadores, pero que por ser trabajadores domésticos se les desconocían. Es en este campo es donde apreciamos la intervención de las Altas Cortes de Justicia del país, que gracias a sus pronunciamientos se le comienza a dar un tratamiento igualitario a los trabajadores del sector.

En primer lugar, se hace referencia al derecho de las cesantías. Al respecto, el mismo Código Sustantivo de Trabajo, restringía el pago de las mismas para los trabajadores del servicio doméstico (artículo 252) al establecer solo el pago por 15 días, cuando para el resto de los trabajadores se les reconocía por un valor de 30 días de trabajo (Villalobos, G; Pardo, L, 2017, p. 17).

Pero en 1995, la Corte Constitucional, en Sentencia C 051, declara inexecutable este aparte, considerando que se le estaba dando ventaja a determinados empleadores en contra de los derechos de los trabajadores, señalando entonces, que los trabajadores del servicio doméstico, deberían disfrutar del pago de las cesantías, de la misma manera en que se le remunera a los demás trabajadores en Colombia (Villalobos, G; Pardo, L, 2017, p. 18).

La prima de servicios también fue objeto de su revisión y en este caso señaló, no darse un trato discriminatorio, entre los trabajadores de empresa, y los del servicio doméstico, al alegar que un hogar no es una empresa, y por tanto, no genera

utilidades, no siendo esta norma contraria a la Constitución (Barrera, 2017, p.20). Esto genera una inconformidad en su interpretación, que fue objeto de análisis en la Sentencia C 871 de 2014, en donde la Corte, de manera proteccionista, afirma que el trabajo doméstico si genera beneficios económicos y sociales a las familias, al permitirles a sus miembros salir del hogar, y generar ingresos. Por este motivo, le ordena a los empleadores un pago progresivo de esta prestación social siendo una obligación expresa para las familias de estratos socio económicos más altos (Barrera, 2017, p.22).

En segundo lugar, la Corte se ocupa de la jornada laboral en su sentencia C 372 de 1998, considerándose todo un hito. Al respecto, el Código Sustantivo de Trabajo, en el artículo 162 literal b, establece las excepciones a la jornada máxima legal para trabajar, en donde declara la exequibilidad condicionada del artículo al considerar que el servicio doméstico con una disponibilidad temporal diferente (Villalobos, G; Pardo, L, 2017, p. 19). De ahí que se implementen dos categorías de trabajadores domésticos, 1. aquellos que residen en la casa de su empleador, y 2. los que no residen. Esto con la finalidad de establecer, que aquellas personas que estaban bajo la primera categoría tendrían una jornada laboral inferior a 10 horas diarias, y los de la segunda situación una jornada de 8 horas diarias como máximo (Pontiers, J; Rico, H, 2013, p.21).

En tercer lugar, En el 2002, la Corte Constitucional por medio de la sentencia 497 de 2002, pone en discusión un asunto de suma importancia, se trata de la licencia de maternidad, siendo un asunto de alto interés de cara a las estadísticas revisada en el capítulo anterior donde se deja establecido que la mayoría de las personas que realizan trabajo doméstico son mujeres. En este orden de ideas, son las consideraciones de la Corte e indica que, si la persona devenga un salario mínimo, y además presta un servicio doméstico, son indicios suficientes para presumir que el pago de la licencia de maternidad tanto económicamente como de manera prestacional, es necesario para su sustento.

En cuarto lugar, se destaca la sentencia C 967 de 2003, por medio de la cual se regula un tema ya tratado en la Ley 11 de 1988, relacionado a la pensión de vejez.

En este fallo, se establece asegurar la pensión mínima de vejez, para este sector de los trabajadores, con la finalidad de que puedan subsistir cuando su capacidad laboral se vea reducida (Ramírez, J; Saavedra, N, 2019, p. 110). Reforzando otra vez más, el derecho a la igualdad en el trato de los trabajadores domésticos frente al resto de trabajadores (Barrera, 2017, p.24). de la misma manera, en el año 2014, la sentencia T 782, se demanda la protección del Estado, para que el trabajo doméstico sea reconocido legal y socialmente como una actividad laboral, esto por sus características y situación de vulnerabilidad, y se les reconozca de manera equitativa el respeto, cumplimiento y garantía de sus derechos (Barrera, 2017, p.24).

No obstante, se podría decir, que solo con la sentencia T 014 de 2015, se deja mucho más claro y de manera más integral la garantía de unas condiciones de trabajo dignas y justas para el sector. Asimismo, que este tipo de trabajadores cuenten con el pago de un salario acorde con la jornada laboral, jornada legal permitida, una vinculación efectiva al sistema de seguridad social, y finalmente la permanencia en el trabajo y todas las garantías mínimas que de ello conlleve.

Concluyendo de este modo, que, si bien hay un amplio desarrollo en el tema normativo, no ha sido sino en las últimas dos décadas en donde las Altas Cortes, han realizado una profunda interpretación de la normatividad existente, llenando vacíos y corrigiendo incongruencias en la aplicación de las normas, los cuales solo se dejan ver en los casos particulares que se llevan a los estrados judiciales. Advirtiendo que todavía es necesario continuar con el esfuerzo hasta alcanzar una verdadera cultura jurídica de respeto por los derechos y garantías de estos trabajadores.

CAPITULO TERCERO:

Aplicación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo en materia de derechos de seguridad social a los trabajadores del servicio doméstico.

La Ley 1595 de 2012, fue ese hito legislativo por medio del cual no solo se estaba ratificando un convenio internacional, el cual es el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos (Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo), sino que además empieza un camino para la protección de derechos humanos, y laborales específicamente a esta población (Barrera, 2017, p.27), la cual entra en control de revisión por parte de la Corte Constitucional, emitiendo fallo en la sentencia C 616 de 2013, por medio de la cual indican su coherencia con la Constitución de 1991 (Bravo, 2015, p.43).

Este Convenio es entonces aquella manera por medio de la cual se da una reivindicación a los derechos de los trabajadores domésticos, pese a que históricamente han sido segregados en relación a condiciones sociales y económicas, siendo víctimas de explotación, desigualdad e incluso una alta vulneración de sus derechos (Barrera, 2017, p.28), hechos evidenciados en las altas jornadas laborales, la baja remuneración, o pago en especie, e incluso el trato despectivo hacia su profesión, observado en capítulos anteriores, a pesar de lo consagrado en el artículo 5 del Convenio en mención.

Incluso desde el mismo preámbulo del Convenio 189 de la OIT, se indica en primera instancia, "*el reconocimiento de la contribución de los trabajadores domésticos a la economía mundial*", pero también lo infravalorado, e invisible que puede llegar a ser, específicamente para las mujeres, niñas, población migrante, y en general comunidades con índices de vulneración en razón a las condiciones de empleo que los asisten, siendo un blanco para ser sometidos a diferentes clases de abusos de Derechos Humanos (Convenio 189, 2011, Preámbulo).

En donde si bien se debe tener en cuenta que los Convenios y Recomendaciones internacionales emitidas por la OIT, también son en desarrollo de los derechos de los trabajadores domésticos, salvo disposición en contrario, se destaca la importancia de establecer normas específicas para el cumplimiento efectivo de sus derechos (Convenio 189, 2011, Preámbulo).

Es entonces ratificado por medio de la Ley 1595 esta disposición legal, con la finalidad de seguir como país miembro, y adoptar, la normatividad relacionada con el área de seguridad social, derechos laborales en torno a lo individual, pero también lo colectivo, con la finalidad de garantizar una igualdad formal y material a los trabajadores de este oficio (Barrera, 2017, p.28).

Dando entonces una breve descripción y desarrollo del Convenio 189 de la OIT, y de su contenido, con la finalidad de esclarecer la magnitud de la importancia en legislar el derecho al trabajo en este tipo de población, que son los trabajadores domésticos.

Siendo el artículo primero importante en la medida que define, tal como se observó en el primer capítulo, el trabajo doméstico, y el trabajador doméstico, sin establecer un límite personal a las disposiciones normativas, ya que en el artículo segundo, se menciona expresamente el hecho que el presente Convenio se aplica para todos los trabajadores domésticos.

Además de enunciar obligaciones para los Estados Partes desde su artículo tercero, como lo son;

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.

En donde Colombia, ha encontrado diversos retos, pero también oportunidades con la finalidad de garantizar de manera plena el ejercicio de estos derechos a los trabajadores domésticos, un claro ejemplo respecto del literal a de la presente norma, es la organización Symplifica, en donde si bien no es una organización estatal, su objetivo es la formalización laboral del trabajo doméstico acercando los conceptos legales, tanto a los empleadores como a los empleados, a fin de garantizar para ambas partes el estricto cumplimiento de la Ley y los derechos de esta población trabajadora.

Adicionalmente, en el artículo séptimo, mencionan un hecho sumamente delicado en el territorio colombiano, y es la obligación de;

Para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular.

Esto, debido a que la mayoría de contratos en Colombia con los trabajadores domésticos, son de carácter verbal y no escritos (Lora Sotelo, 2018, p. 33), siendo una fuente de vulneración al no tener un soporte en cuanto a sus garantías mínimas de empleo, como el establecer un salario inferior al mínimo legal mensual vigente, o la carencia de estar afiliados a seguridad social, caja de compensación, entre otros factores, siendo una continua problemática pese a tener desde el Convenio 189, una regulación expresa sobre la obligatoriedad o consejo por parte de esta entidad internacional para garantizar los derechos de esta clase de trabajadores.

Sin embargo, se encuentra una crítica en la redacción del Convenio, en la medida que no indica de manera clara y expresa como se deben proteger los derechos a esta clase trabajadora, sino que más bien deja a la libertad del Estado parte la regulación y reglamentación de forma detallada en cómo se va a materializar dicho derecho (Pontiers, J; Rico, H, 2013, p.32).

Incluso indican que la efectividad en garantizar el valor de la igualdad a los trabajadores domésticos, en relación al resto de trabajadores son cargas impuestas al Estado, pero no se da una explicación de los mecanismos que se deben utilizar

por el mismo, con el objetivo de darle pleno cumplimiento a las finalidades expuestas (Pontiers, J; Rico, H, 2013, p.36).

Encontrando también el artículo octavo del presente Convenio internacional, una temática pendiente de legislar, y es el de los trabajadores domésticos migrantes y las condiciones para ser contratados de carácter formal y legal en el territorio, siendo un aspecto clave en los últimos años, teniendo presente que según Migración Colombia, 1.764.883 es la cifra de venezolanos radicados en Colombia (Migración Colombia, 2020), encontrando una población altamente vulnerable, la cual posiblemente puede llegar a ser sometida a abusos de sus Derechos Humanos, especialmente si trabajan en el servicio doméstico, ya que no hay regulación expresa sobre el tema.

Por este motivo, se empiezan a desarrollar diferentes mecanismos legales, como lo es el desarrollo jurisprudencial ante situaciones generales y concretas que aquejan a este tipo de población, pero además un desarrollo normativo sobre las prestaciones sociales a las cuales tienen derecho. Empezando con el Decreto 721 de 2013, por medio de la cual se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación familiar. Por medio del cual se establece que todas las personas naturales que ostenten el título de empleadores de trabajadores del servicio doméstico tiene una obligación establecida por ley de afiliarlos a una Caja de compensación familiar, teniendo un desarrollo expreso sobre la base de liquidación, pago de aportes, adecuación del formulario, entre otros temas en los artículos posteriores (Bravo, 2015, p.49).

Por otro lado, se establece un avance en protección de prestaciones sociales, específicamente sobre la prima de servicios, esto debido a que tiene como objetivo la participación de utilidades o beneficios de los empleadores a sus trabajadores, sin embargo, se tenía como excusa manifiesta el hecho de que el hogar por sí solo no era una empresa, y por ende no producía ningún tipo de utilidad anual, eso con la finalidad de eximir a estos empleadores del pago de la misma a los trabajadores domésticos, vulnerando de este modo el artículo 6 del Convenio 189 de la OIT, el cual menciona;

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

Por lo que se dicta fallo en la Sentencia C 871 de 2014, estableciendo la finalidad de esta prestación social a la luz de relacionarlo con la normatividad internacional ratificada de la OIT, teniendo como principal objetivo de la prima, el “retribuir los beneficios económicos y sociales que obtiene el empleador del trabajo” (Bravo, 2015, p.57).

Enmarcándolo en la vida práctica y materialización de esta situación, se encuentran dos situaciones en diferentes ciudades en Colombia, en primer lugar, la ciudad de Medellín, en donde si bien la presente monografía se basa en torno a los derechos individuales, es importante destacar los derechos colectivos, específicamente la creación del sindicato de trabajadoras domésticas, el cual si bien ha tenido diversos avances académicos y de educación a esta población, expresan que si bien la Ley 1595 de 2012, entró en vigencia hace un largo periodo de tiempo, siguen enfrentando actos discriminatorios, y acoso laboral, con extenuantes jornadas de trabajo pese a estar contrariando sus empleadores la Ley (Álvarez, A; Díaz, I, 2017, p. 51).

Y en segundo lugar, se encuentra la ciudad de Santa Marta, en la cual después de estudios, se evidenció que normalmente una trabajadora doméstica se encuentra laborando de 8 a 11 horas diarias, con un salario inferior al mínimo legal mensual vigente, sin afiliación a la seguridad social, sin reconocer auxilio de transporte, y tampoco afiliación a la caja de compensación familiar (Álvarez, A; Díaz, I, 2017, p. 59), pese a ser ya una prestación establecida de carácter legal para cumplir una finalidad establecida por la OIT.

Concluyendo de este modo, que el Convenio 189 de la OIT, es un mecanismo internacional legislativo ratificado por Colombia en el año 2012, con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores del servicio doméstico, brindando

normatividad específica sobre esta clase de población, pero no estableciendo mecanismos concretos para la protección de sus derechos, encontrando falencias en el territorio colombiano, al intentar aplicar a cabalidad estas normas, evidenciando un pausado avance legislativo, y jurisprudencial, siendo un factor adicional de vulneración de sus garantías.

CONCLUSIONES:

A lo largo de este estudio entendimos que el trabajo doméstico es aquella expresión utilizada para el trabajo realizado en un hogar, siendo los trabajadores del servicio doméstico, aquellas personas que lo realizan, encontrando a las mujeres como el género predominante en el ejercicio de estas actividades, población migrante, indígenas y afrodescendientes, siendo a nivel mundial, alrededor de 67 millones de personas ejecutando las labores, 50 millones de ellas bajo el concepto de trabajo informal. Es decir, una actividad con gran fuerza y presencia en la sociedad, particularmente, el género femenino.

De la misma manera, encontramos en los análisis, una alta vulneración de los derechos de esta población trabajadora en todo el territorio colombiano y particularmente, en la ciudad de Medellín. Pese a ser más de 600 mil personas que ejercen esta labor, en lo que se refiere a derechos de índole laboral individual, como lo son el cumplimiento y garantía de pago de prestaciones sociales y derechos constitucionales relativos al trabajo son los más vulnerados.

Además, se resaltó como la Constitución Política de 1991, se constituyó en un impulso legal para la protección formal de los derechos de esta población, en donde desde el año 2012, con la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, se han podido generar mecanismos jurisprudenciales y legales con la finalidad de desarrollar de manera expresa lo concerniente al derecho al trabajo y los empleados del servicio doméstico, encontrando un avance mediano, y no tan avanzado como con otro tipo de poblaciones.

Finalmente, si bien la Ley 1595 ratifica y aprueba el Convenio 189 de la Organización Internacional al Trabajo OIT, queda un sin sabor, ya que aún no se evidencia un avance significativo en la aplicación de los contenidos expuestos en el mismo, y al no contar con mecanismos expresos para el desarrollo formal y material de lo relacionado con el derecho al trabajo y los que se deriven de este, sigue siendo un camino difícil para esta población encontrar garantía y protección de derechos en materia de laboral, tanto en el ámbito individual como colectivo. Lo que permite cerrar afirmando que todavía hay mucho trabajo por hacer.

REFERENCIAS:

Álvarez Sánchez, A. E., & Díaz Mena, I. D. (2017). Consecuencias de la ley 1595 de 2012 en la defensa de los derechos para el servicio doméstico en la ciudad de Santa Marta. Recuperado de: <http://repository.ucc.edu.co/handle/ucc/7516>.

Andraus Burgos, M. (1973). *Prestaciones sociales del servicio doméstico en Colombia* (Bachelor's thesis, Universidad de Cartagena).

Arango, L. E., & Posada, C. E. (2003). Determinantes de la probabilidad de tener servicio doméstico en Colombia. *Borradores de Economía*, (269).

Baquero, J. (2001). *Estimación de la discriminación salarial por género para los trabajadores asalariados urbanos de Colombia (1984-1999)*. Editorial Universidad del Rosario.

Barrera Londoño, D. M., & Cubides Cárdenas, J. D. (2018). Evolución normativa del trabajo doméstico en Colombia.

Calle Cifuentes, C. E. (2019). Régimen legal de los trabajadores domésticos en Colombia y la vulneración de sus derechos.

Cárdenas, M., & Mejía, C. (2007). Informalidad en Colombia: nueva evidencia.

Casa Editorial El Tiempo. (1997, 14 abril). *SERVICIO DOMÉSTICO DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR*. El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-522902>

Casa Editorial El Tiempo. (1997, 29 septiembre). *DERECHO A UNA PENSIÓN DIGNA*. El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-631633>

Castro, B. (2003). El servicio doméstico en Colombia a principios del siglo XX bajo la mirada de una mujer protestante. *Sociedad y economía*, (4), 121-136.

Cifras - Migración Colombia. (2020, abril). Migración Colombia. Recuperado 1 de noviembre de 2021, de <https://www.migracioncolombia.gov.co/venezuela/estadisticas/tag/Cifras>

Colombian Legal Corporation. (s. f.). *Derecho a la Pensi3n en Colombia*. Recuperado 20 de mayo de 2021, de <https://www.colombialelegalcorp.com/blog/derecho-a-la-pension-en-colombia/>

COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. (2007, 23 noviembre). *OBSERVACIÓN GENERAL N° 191*. ACNUR. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8791.pdf>

Congreso de la Republica. (2012, 21 diciembre). *Ley 1595 de 2012*. Leyes desde 1992. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1595_2012.html

Corte Constitucional. (2014). *Sentencia T 690 de 2014*. Sentencia T 690 de 2014. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-690-14.htm>

Hablemos de empleados domésticos. (s. f.). *Empleadas Hogar - ¿Qué es una empleada doméstica? ¿Qué es una empleada doméstica?* Recuperado 20 de mayo de 2021, de <https://www.trabajadorasdomesticas.org/empleadas-xm-domesticas-xm/que-es-una-empleada-domestica.html>

Instituto Vasco de Estadística. (s. f.). *Definición Servicio doméstico*. Recuperado 18 de mayo de 2021, de https://www.eustat.eus/documentos/opt_0/tema_447/elem_5670/definicion.html

Iregui-Bohórquez, A. M., Ramírez-Giraldo, M. T., Tribín-Urbe, A. M., Ramírez-Giraldo, M. T., Iregui-Bohórquez, A. M., & Tribín-Urbe, A. M. (2015). Mujer rural y violencia doméstica en Colombia. *Borradores de Economía; No. 916*.

Galvis-Aponte, L. A., & Galvis-Aponte, L. A. (2012). Informalidad laboral en las áreas urbanas de Colombia. *Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional y Urbana; No. 164*.

Grajales, J. A. R., & Rodríguez, N. S. (2019). Trabajadores del servicio doméstico. *Revista Ideales, 9(1)*.

Gerencie.com. (2020, 30 junio). *Auxilio de cesantías. Aspectos generales*. <https://www.gerencie.com/auxilio-de-cesantias.html>

Gerencie.com. (2020a, mayo 3). *Prima de servicios*.
<https://www.gerencie.com/prima-de-servicios.html>

Guataquí, J. C., García, A. F., & Rodríguez, M. (2010). El perfil de la informalidad laboral en Colombia. *Perfil de coyuntura económica*, (16), 91-115.

LaboUR, O. L. (2018). Perfil actual de la informalidad laboral en Colombia: estructura y retos. *Universidad del Rosario, Observatorio Laboral Laboral de la Universidad del Rosario, Informe*, (6).

Ley 1595 de 2012 (diciembre 21). Por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (número 189)”, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011. Bogotá D.C. Congreso de Colombia. Diario Oficial 48.651 del 21 de diciembre de 2012

Lyons, J. Q., Blanco, E. P. B., & Orozco, M. D. L. Á. R. (2015). Pronunciamientos de la corte constitucional sobre el servicio doméstico en Colombia. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo*, 7(14), 12-21.

Lora Sotelo, C. A. Evolución de las garantías de derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Colombia a partir del año 2014 en el marco de la transnacionalización del campo jurídico.

Ministerio de trabajo. (s. f.). *Trabajadores Domésticos*. Recuperado 14 de mayo de 2021, de <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/trabajadores-domesticos>

Ministerio de Trabajo. (s. f.). *Preguntas y Respuestas Servicio Doméstico*. Recuperado 15 de mayo de 2021, de <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/preguntas-y-respuestas-servicio-domestico>

Ministerio de Trabajo. (s. f.). *¿Qué es la Seguridad Social?* Recuperado 20 de mayo de 2021, de <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y->

pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social

OIT. (2013, 19 abril). *Quiénes son los trabajadores domésticos*. Quiénes son los trabajadores domésticos. https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_211145/lang-es/index.htm

Plazas, G. (2019, 29 enero). *Derechos Legales de los Trabajadores a sus Cesantías*. Revista Empresarial y Laboral. <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/seguridad-social/cesantias/derechos-legales-de-los-trabajadores-a-sus-cesantias/>

Pineda, C. G. (2019). De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 9(2), 47-90.

RED Desc. (s. f.). *El derecho a la Seguridad Social*. Red-DESC. Recuperado 20 de mayo de 2021, de <https://www.escri-net.org/es/derechos/seguridad-social>

Rodgers, J. (2009). Cambios en el servicio doméstico en América Latina. *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, 71-114.

Salazar Castaño, C. (2013). La Informalidad Contractual en el Servicio Doméstico en Colombia durante el año 2012 a la luz de la Legislación laboral Colombiana.

Sanchez Torres, R. M. (2015). Identificación y caracterización de los trabajadores pobres en Colombia, 2002-2012.

Sinisterra, Y. J. O. (2020, 18 noviembre). *Análisis 360° de la prima de servicios*. actualicese.com. <https://actualicese.com/prima-de-servicios/>

Quiñones Zamora, I. (2019-11-12.). Formalización del trabajo doméstico: análisis del progreso en el cumplimiento de las garantías laborales de las empleadas domésticas afro en Colombia de acuerdo con la ley 1595 de 2012.

Valenzuela, M. E., & Mora, C. (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.

Villalobos Mora, G. P., & Pardo Romero, L. A. Evolución legislativa de derechos de los trabajadores del servicio doméstico en Colombia.