

COMENTARIOS MEMORIA CONVENIO 189



31/08/2016

COLOMBIA – TRABAJADORAS Y
TRABAJADORES DOMÉSTICOS

A continuación la Confederación General del Trabajo (CGT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) presentan de manera unitaria los comentarios a la memoria del Convenio 189 ante la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Comentarios Memoria Convenio 189

COLOMBIA – SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

I- FUERZA NORMATIVA DEL CONVENIO

En Colombia el Convenio 189 se fue aprobado por la Ley 1595 de 2012, y en virtud de ésta y de la aplicación del art. 53 constitucional, pasó a ser parte del ordenamiento jurídico interno con fuerza de ley, de aplicación efectiva y automática.

II- APLICACIÓN NORMATIVA Y PRÁCTICA DEL CONVENIO

Siendo la primera memoria que se rinde sobre la aplicación del Convenio, y por tanto no contando con solicitudes directas y observaciones sobre la aplicación del mismo, se hace necesario exponer en el mayor detalle posible el desarrollo normativo, judicial, administrativo y práctico del Convenio, por lo cual haremos referencia a todos estos ítems sobre cada artículo del Convenio.

Artículo 1

A los fines del presente Convenio:

(a) la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;

(b) la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;

(c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

La legislación colombiana definía al trabajador del servicio doméstico, según el Decreto 824 de 1988 como:

“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"¹.

¹ Ver en <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1547/DECRETO%20NUMERO%20824%20DE%201988.pdf>



En Colombia hay 725.000, según la entidad oficial de estadísticas, DANE para 2015, aunque en consideración a la informalidad del sector se presume un sub registro importante; las organizaciones de trabajadores y trabajadoras domésticas calculan cerca de un millón de personas dedicadas a este oficio.

Según las cifras oficiales de 725.000 el 95% son mujeres, lo cual equivale a 685.000 mujeres que a su vez, representan el 7.4% del total de las mujeres empleadas en el país. La mayor parte de las personas que realizan este oficio son mujeres indígenas, negras y/o migrantes, o desplazadas por la pobreza o por los grupos violentos.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:
 - (a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y
 - (b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.
3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.

Para la Colombia, no es trabajador del servicio doméstico la persona que ejecuta labores similares para entidades o personas jurídicas con o sin ánimo de lucro y así es divulgado en la Cartilla sobre el servicio doméstico difundida por el Ministerio del Trabajo.

Artículo 3

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.

a) Sindicalización en el servicio doméstico

La posibilidad de ejercer el derecho de libertad sindical tiene una importancia particular para las trabajadoras domésticas en este contexto de vulnerabilidad y desconocimiento de derechos. Sin embargo, existiendo en Colombia una tasa de sindicalización de 0,09% para las mujeres, apenas conocemos menos de 500 trabajadoras domésticas sindicalizadas en sindicatos de cada una de las centrales firmantes de estos comentarios a las memorias y en una organización no confederada.

Las organizaciones de trabajadores consideran fundamental que el Estado disponga de mecanismos que hagan materialmente viable el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadoras domésticas, en consideración a que por las características particulares en las cuales el trabajo doméstico es realizado, se presentan numerosos obstáculos para organizarse (la desagregación de las trabajadoras, el limitado tiempo de descanso, la confluencia de las cargas del trabajo de cuidados no remunerado con el trabajo doméstico, las condiciones generalizadas de pobreza y vulnerabilidad, las dificultades para obtener permisos).

Se aclara que aunque el Gobierno afirma en su memoria que por existir normas de reconocimiento del derecho fundamental de asociación sindical, de prohibición de conductas atentatorias contra el mismo, de un tipo penal que sanciona su vulneración, se trata sólo de normas pues la práctica del derecho de sindicación en Colombia se aleja mucho de estos postulados normativos y evidencia la violación sistemática a la asociación, el sector del servicio doméstico, además de no ser ajeno a esta problemática, debido a su informalidad y discriminación de género enfrenta aun más dificultades para el ejercicio del derecho de asociación sindical. Rogamos remitirse a los comentarios a la memoria de los Convenios 87 y 98 que este año estamos enviando CUT, CGT y CTC a la CEACR.

b) Trabajo forzoso en el servicio doméstico.

En estudios aislados que se han realizado al servicio doméstico, se han evidenciado casos de trabajo forzoso. Lamentablemente, la poca organización sindical de estas trabajadoras, la mínima inspección del trabajo en este sector y el corto tiempo de implementación del Convenio 189 implica que no existan diagnósticos sobre la prestación del servicio doméstico ni sobre las condiciones reales de este trabajo.

(c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y

En el numeral 10.2 del artículo 2 de la Resolución 1677 de 2008, menciona las actividades prohibidas a los menores de 18 años y entre ellas señala:

10.2 En hogares de terceros, servicio doméstico, limpiadores, lavaderos y planchadores.

(d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Aún persisten tratos diferenciados discriminatorios a los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, incluso desde la norma, como es el caso de que exista presunción del periodo de prueba en contrato verbal cuando en el resto de contratos debe ser por escrito; preaviso para terminación del contrato de siete días



cuando en el resto de contratos debe ser con un mes de anticipación; jornada de trabajo superior a la del resto de trabajadores como se expondrá más adelante; entre otras, son apenas la discriminación desde la norma, además de la discriminación real que persiste 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.

En opinión de CUT, CGT y CTC no se ha dado el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del servicio doméstico. Apenas existen pocas organizaciones sindicales de este tipo de trabajadores y hasta ahora no han podido adelantar ninguna negociación colectiva, en parte debido a que la relación empleador-trabajador suele ser de una persona natural a otra y en Colombia la negociación colectiva es casi en su totalidad de empresa, así que negociar un pliego de peticiones por una trabajadora con un solo empleador no sería técnicamente “colectiva”; para este propósito también sería de utilidad el aumento en el nivel de la negociación colectiva en Colombia, para ser aplicado al sector doméstico.

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.

2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

El numeral primero de éste artículo se cumple en Colombia con la Resolución 01677 de 2008, del entonces Ministerio de Protección Social que establece en su artículo 2:

“Ningún niño, niña o adolescente menor de 18 años de edad, podrá trabajar en las actividades que a continuación se relacionan:

(...)

10.2 En hogares de terceros, servicio doméstico, limpiadores, lavaderos y planchadores.

(...)”

El artículo 2, en cambio no se aplica cuando el Gobierno no tiene medidas efectivas para evitar el trabajo domésticos de niños, niñas y adolescentes.

Aunque el Formulario de memoria solicita al Gobierno “describir las medidas adoptadas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional”, el gobierno se limita a mencionar en la memorias las cifras de trámite de permisos para trabajo de menores de 18 años de edad, cuando aclara en renglón anterior que el servicio doméstico está prohibido para menores de 18 años, por tanto no hay autorización que valga.

Artículo 5

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

En el formulario de la memoria se le solicita al Gobierno describir las medidas adoptadas en aplicación de este artículo del convenio y el Gobierno se limita a mencionar normas sobre Acoso Laboral, pero no menciona, suponemos que porque no tiene, actividades encaminadas para tal fin, el de asegurar una protección efectiva.

Artículo 6

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.

Artículo 7

Todo Miembro deberá adoptar medidas 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:

- (a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- (b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- (c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- (d) el tipo de trabajo por realizar;
- (e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- (f) las horas normales de trabajo;
- (g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
- (h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;



- (i) el período de prueba, cuando proceda;
- (j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- (k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

Debido a la informalidad reinante en el servicio doméstico, los contratos suelen ser verbales, y no cuentan con el acuerdo de las condiciones mínimas establecidas en este artículo del convenio. Sobre éste y el artículo 6, mencionamos normas sobre algunos de los elementos del contrato de trabajo que continúan siendo inequitativas:

- En Colombia el periodo de prueba de todos los trabajadores y trabajadoras, para ser válido debe ser estipulado por escrito, mientras que para los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico la ley establece una presunción de periodo de prueba de 15 días.
- Artículo 77. Estipulación. 1. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

2. En el contrato de trabajo de los servidores domésticos se presume como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio.

- Para la terminación de contratos a término fijo para todos los trabajadores en Colombia debe darse un preaviso por escrito con 30 días de anticipación mientras que para los trabajadores y trabajadoras domésticas es de apenas 7 días. Lo que implica afectación en cuanto a su empleo por menor estabilidad laboral.
- Artículo 103. Terminación del Contrato. Modificado por el art. 4o. del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:

1. Al contrato de trabajo con los choferes de servicio familiar se le aplican las disposiciones establecidas para trabajadores domésticos, pero la cesantía, las vacaciones remuneradas y el auxilio en caso de enfermedad no profesional se les liquidaran en la forma ordinaria.

2. En los casos de terminación unilateral del contrato de trabajo con el servicio doméstico y con los choferes de servicio familiar, conforme al artículo 48 del Código Sustantivo del Trabajo, el preaviso será de siete (7) días.

Artículo 8

1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.
2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.
3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.
4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

Como hemos venido exponiendo no existen estudios sobre la prestación del servicio doméstico donde se discrimine su origen racial, étnico, nacional, entre otros. En Colombia no se han ratificado los Convenios para trabajadores migrantes 97 y 143 de la OIT que implicarían mayores garantías para este tipo de trabajadores y trabajadoras.

Se ha evidenciado en el trabajo en el servicio doméstico que además de ser un sector feminizado, cuenta con gran cantidad de trabajadoras que han sido víctimas de desplazamiento forzado.

Artículo 10

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.
2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.
3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

Persistencia de la discriminación frente a la jornada ordinaria de trabajo para las trabajadoras domésticas internas

Frente a la remuneración persiste una clara discriminación hacia las trabajadoras domésticas en relación con la jornada ordinaria de trabajo y la remuneración.

Aún prevalece en el ordenamiento jurídico colombiano la excepción de jornada ordinaria laboral para las trabajadoras domésticas internas, que fue reforzada hace casi 20 años por un desafortunado pronunciamiento de la Corte constitucional (C-372-98). Esta excepción consiste en definir para las trabajadoras domésticas internas una jornada ordinaria de 10 horas, mientras que para los demás trabajadores es de 8 horas. Esta jornada ordinaria implica, como es lógico, que las 2 horas de más no se pagan como horas extras, afectándose así la remuneración.

Esta decisión se basó en su momento en la consideración de que “la familia no tiene las características de una empresa o de un patrono corriente o regular, pues es evidente que la economía doméstica y la labor desempeñada en la misma poseen unos rasgos particulares que implican una disponibilidad de tiempo diferente y adecuada a las actividades familiares, que no son asimilables a las desplegadas en otros ámbitos del quehacer económico o social.”²

² Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-376 DE 1998. M.P. Fabio Morón Díaz.



Además se estableció una diferenciación entre las trabajadoras internas y las trabajadoras externas o que no viven con quien emplea de manera permanente. Para las últimas, la Corte estimó en aquella oportunidad que regirían las normas ordinarias en materia de garantías salariales y prestaciones sociales.

Esta situación choca con los más recientes desarrollos jurisprudenciales de dicha Corporación frente a la valoración del trabajo doméstico y frente al hecho de que los hogares no son meros agentes de consumo, sino que también son espacios en los cuales se genera valor económico y social.

Las organizaciones de trabajadores instan a la Comisión de Expertos a que exhorte al Estado Colombiano a la eliminación de esta diferenciación injustificada y se elimine la excepción de la jornada ordinaria laboral de las trabajadoras domésticas.

La investigación “Barriendo la Invisibilidad” desarrollada en la ciudad de Medellín encontró que el 91% de las empleadas internas trabajan entre 10 y 18 horas diarias y el 89% de las externas trabajan entre 9 y 10 horas. En el 90.5% de los casos no reciben pago por horas extras.

Artículo 11

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

La investigación del año 2012 Barriendo la Invisibilidad³ (cuando 1 dólar costaba aproximadamente \$1.750) revela que el 62 % recibe mensualmente entre \$300.000 y \$566.000. El 21 % entre \$100.000 y \$300.000, y el 2.4 % entre \$50.000 y \$150.000. Situación que contribuye a la perpetuación de la pobreza en una población en la que el 48 % pertenece al estrato uno y el 40.5 % al estrato dos.

El 98% de las empleadas domésticas tiene hijos, y son madres solteras o divorciadas, cabeza de familia.

Se logró la aprobación de la Ley 1788 de 2016 en la cual se reconoce el derecho a la prima de servicios para las trabajadoras domésticas, derecho que hasta entonces les había sido negado⁴.

Este hecho tiene como más importante antecedente la sentencia de la Corte Constitucional C-871-14, por la cual se "Exhorta al Congreso de la República y al Gobierno Nacional para que adopten las medidas legislativas e implementen las políticas públicas necesarias para avanzar hacia la universalidad del derecho prestacional al pago de la prima de servicios en el caso de los trabajadores y las trabajadoras domésticas."

En este fallo histórico, la Corte Constitucional reconoce los hogares como agentes generadores de valor y resalta el valor económico y social generado por el trabajo de cuidado, de tal manera que una reivindicación de carácter feminista triunfa en el caso de las trabajadoras remuneradas del hogar.

De esta manera, señala que la prima de servicios es también un derecho de las trabajadoras domésticas, como reconocimiento al valor generado por su trabajo, y superando la noción tradicional de “prima de servicios”, según la cual esta prestación era sólo aplicable a quienes trabajaban para una empresa propiamente dicha.

³ Ver en http://ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/Informe_ejecutivo.pdf

⁴ La *prima de servicios* se refiere al pago de un treceavo mes de trabajo dividido en dos pagos anuales, o que se calcula de manera proporcional al tiempo trabajado. Este pago adicional responde al reconocimiento del valor que genera el trabajo.

De otro lado, la Corte resalta el desafío en materia de política pública, para asegurar la realización de este derecho para las trabajadoras en los estratos sociales más bajos e insta al Congreso para que desarrolle la materia.

En consideración a que el pago de la prima de servicios puede verse limitado en los estratos socioeconómicos más bajos, las organizaciones de trabajadores esperan que el Gobierno formule de manera concertada y a la mayor brevedad posible, políticas públicas que garanticen que las trabajadoras domésticas que trabajan para los estratos socioeconómicos más bajos puedan tener acceso a este derecho. Estas políticas deberían necesariamente incluir medidas en lo relacionado con la redistribución social del cuidado no remunerado, ya que cuando las mujeres más pobres no cuentan con alternativas de cuidado, se ven obligadas a contratar de manera precaria a otras mujeres para responder a tales cargas.

Artículo 12

1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.

2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

En Colombia se estipula en el artículo 129 del Código Sustantivo del Trabajo el pago en especie que, para salarios superiores al salario mínimo legal no puede ser superior al 50% y para quienes devenguen el salario mínimo (casi la totalidad de las empleadas del servicio doméstico) el salario en especie puede ser hasta el 30%. En la práctica, implica que el dinero que terminan recibiendo una empleada del servicio doméstico es cercano a los 160 dólares, cuando trabaja tiempo completo y es formalizada.

Artículo 13

1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.



Aunque Colombia cuenta con un Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2013-2021”, se encuentra en la web en donde se definió la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021, no se incluyeron ni en los objetivos ni en los grupos poblacionales de trabajadores prioritarios a las trabajadoras y los trabajadores domésticos, por lo que fueron excluidos de las Políticas Nacionales.

No existe un proceso de consulta ni de Dialogo Social Nacional para el tema de seguridad y salud en el trabajo (SST) de los trabajadores y trabajadoras domésticas, porque entre otros aspectos no se ha constituido el Comité Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sector de Trabajadores Domésticos, mecanismo contemplado por la ley para lograr la consulta y el Dialogo Social con los diferentes actores para que de forma multipartita entre trabajadores, empleadores, gobierno y demás instituciones de la seguridad social en riesgos laborales, se definan las políticas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada sector específico, es así que existen actualmente 10 Comités de SST de otros sectores diferentes al del trabajo doméstico del cual nunca se ha constituido.

No existe en el país manuales técnicos de Seguridad y Salud en el Trabajo específicos para los trabajadores y las trabajadoras domésticas establecidos por el gobierno nacional ni por los sistemas de promoción y prevención de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), que permitan adoptar medidas eficaces para prevenir los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, con miras promover la salud y a prevenir los accidentes, enfermedades y muertes que faciliten los parámetros para exigir ambientes de trabajo saludables y la promoción de la seguridad y la salud laborales en los hogares que constituyen lugares de trabajo.

No existe un Sistema Nacional de Promoción y Prevención de la Seguridad y Salud en Trabajo en Colombia para los trabajadores y trabajadoras domésticas ni para otro sector de trabajadores similar que pueda adaptarse y aplicarse. Al no existir un Sistema Nacional de SST, no hay un procedimiento de seguimiento ni de reexamen de las acciones de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional.

Artículo 14

1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Todavía pervive en Colombia una cultura fuerte por No reconocer que los hogares son lugares de trabajo, en donde se establece una relación laboral y de subordinación a un contrato de trabajo en donde se establecen derechos fundamentales, existiendo todavía situaciones de servilismo y de una relación de casi esclavitud. Dando resultado que no se reconoce que existe responsabilidad en los hogares como lugares de trabajo por los riesgos laborales creados allí.

Ante esta situación es casi inexistente las demandas a nivel nacional de la CULPA PATRONAL y por lo tanto su reconocimiento es total para el caso de las enfermedades, accidentes y muertes por el trabajo ocurridas a las trabajadoras y trabajadores domésticos en los hogares como lugares de trabajo.

Existe una alta evasión y elusión de la responsabilidad de afiliación a Riesgos Laborales para este tipo de población trabajadora.

Continúa la exclusión estructural a la protección social en Seguridad y Salud en el Trabajo para esta población, puesto que solamente se encuentran afiliadas a una ARL (Administradora de Riesgos Laborales) el 14,9% (108.738 afiliadas) de las 725.077 trabajadoras y trabajadoras ocupadas en el país en el 2015, es decir de cada 100 trabajadoras domésticas solamente 15 de ellas o ellos están afiliados.

Aunque existe una legislación amplia sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en el país desde hace más de medio siglo, está no es aplicable para este sector de trabajadores doméstico entre otras razones por:

Una legislación NO específica para este sector y en especial para evitar sus riesgos, peligros y cargas laborales específicas y por lo tanto no es aplicable.

Un Sistema de sanciones y multas por incumplimiento muy débil y laxo, por lo tanto la IMPUNIDAD es casi del 100%.

Un Sistema de Inspección de Trabajo que tiene el deber de hacer la vigilancia, el control y aplicar las sanciones pertinente, muy deficiente.

Una inspección de trabajo deficiente cuantitativamente por la baja cantidad de inspectores/as de trabajo en el país, según reportes del propio ministerio del trabajo en Colombia a 2015 solamente existían 904 inspectores de trabajo para realizar vigilancia y control a más de un millón de empresas del país, más los 104.523 hogares afiliados que cuentan con al menos una trabajadora o trabajador doméstico, significa que a cada inspector/a del trabajo le correspondería cubrir 1.120 empresas y más 110 hogares al año, misión imposible de cumplir.

Una inspección de trabajo deficiente cualitativamente no especializada, pues existen muy pocos inspectores/as de trabajo especializados en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cobertura del sistema de riesgos laborales de trabajo doméstico en Colombia. 2013 – 2015

AÑO	Nº de empresas hogares	Nº de trabajadoras domésticas ocupadas*	Total trabajado-res/as afiliadas ARL	Nº de trabajadoras dependientes Afiliadas ARL	% de cobertura dependientes Afiliadas ARL	Nº de trabajadoras independientes Afiliadas ARL	% de cobertura independientes	% Total de cobertura ARL
2013	87.363	699.000	86.737	86.526	12.38%	211	0.03%	12.38%
2014	91.560	710.000	95.028	94.355	13.29 %	673	0.09 %	13.38%
2015	104.523	725.077	108.738	107.607	14.84%	1.131	0.16%	14.99%

Fuente: Ministerio del Trabajo y Fasecolda. 2016

*Dane



Estadísticas de Accidentalidad, Enfermedad y Muerte Laboral de trabajo doméstico en Colombia. 2013 – 2015.

AÑO	Nº de trabajadoras domésticas afiliadas	Nº total de Accidentes Laborales	% de accidentalidad laboral de trabajadoras domésticas	Nº total de Enfermedad Laboral domésticas	% de enfermedad laboral de trabajadoras domésticas	Nº total de Muerte laboral trabajadoras domésticas	% de Muerte Laboral
2013	86.737	1.454	1.67%	24	0,03	3	0,002
2014	95.028	1.444	1.51%	22	0,02	2	0,001
2015	108.738	1.767	1.62%	31	0,03	1	0,000

Fuente: Ministerio del Trabajo y Fasescolda. 2016

Artículo 15

1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:

(a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

(b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;

(c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;

(d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y

(e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.

2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Mediante la Sentencia T-185/16, la Corte Constitucional determinó que las trabajadoras del servicio doméstico son **un grupo vulnerable que requiere de una especial protección constitucional**, de tal modo que “demanda una protección especial del Estado como un deber que se desprende de la cláusula de igualdad constitucional dirigida a la superación de las barreras discriminatorias que atentan contra los derechos fundamentales de este grupo poblacional, que generalmente están atadas a las condiciones laborales”.

Sin embargo, no existen medidas para facilitar a las trabajadoras y trabajadores domésticos una divulgación o pedagogía masiva a cerca de sus derechos, o dirigida a los empleadores, o para hacer más simple y célere el acceso a la justicia de las y los trabajadores.

El Ministerio del Trabajo ha puesto a disposición los Centros de Atención al Ciudadano-COLABORA, los cuales tienen meramente una función de información, pero no de acompañamiento o de facilitar el acceso a la justicia para los y las trabajadoras domésticas, y mucho menos de manera diferenciada. En derecho de petición remitido al Ministerio se respondió lo siguiente:

“Los indicadores encontrados para el sector del servicio doméstico, se basan en la cantidad de llamadas y solicitudes recibidas por el Grupo de Atención al Ciudadano a través del COLABORA, Centro de Orientación y Atención Laboral, quienes nos brindan los siguientes datos:

Durante el año 2014, se atendieron 3596 peticiones respecto al sector del servicio doméstico.

[En el primer cuatrimestre del años 2015], se atendieron en total 1.194 peticiones, donde el promedio correspondería a 9 peticiones diarias ”⁵

Notando la alta demanda de atención, y recordando las especiales condiciones de vulnerabilidad y el estatus de sujeto de especial protección constitucional, las trabajadoras y trabajadores domésticos requieren la creación de canales de atención específicos y diferenciados, así como medidas para acompañar y facilitar el acceso a la justicia.

El Ministerio en su memoria se limita a hacer un recuento de la posibilidad teórica que tienen los trabajadores y trabajadoras de acudir a la jurisdicción laboral para reclamar la efectividad de sus derechos; no menciona ni examina los obstáculos reales al acceso a la administración de justicia de una persona que labore en este sector. Un proceso laboral en Colombia demora en promedio 520 días en ser resuelto. Cuando el proceso laboral es de mínima cuantía (menos de 10 salarios mínimos legales vigentes) el proceso es de única instancia, teóricamente toma menos tiempo en ser resuelto pero tampoco implica en la práctica agilidad en la resolución del conflicto.

Artículo 17. Inspección laboral.

1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.

2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.

3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

A pesar de que se han advertido casos de trabajo forzoso⁶ en el sector de trabajo doméstico, de las obligaciones consagradas en el Convenio 189 de la OIT, y de la insistencia de las organizaciones de

⁵ Solicitud de información realizada al Ministerio del trabajo. Mayo 21 de 2015. Radicado 3310000-089342



trabajadoras domésticas y de derechos humanos, el Gobierno se ha negado a desarrollar una estrategia de inspección laboral para el sector que tenga en cuenta sus características y las condiciones particulares en las cuales se realiza.

De hecho, en el último año no se registran acciones de inspección en el sector, como se expresa en respuesta a solicitud de información enviada:

“En cuanto a acciones de inspección, dentro del sector del servicio doméstico no se identifican acciones específicas, por cuanto las solicitudes elevadas se reúnen en los temas de salarios, afiliaciones a la seguridad social y liquidaciones, los cuales, de no ser solucionados en audiencias de conciliación con sus empleadores, son llevados a la justicia laboral ordinaria. Debido a que las controversias del sector de servicio doméstico, la mayoría de las veces tienen como resultado un acta de conciliación, no se evidencian visitas de inspección a los lugares de trabajo”⁷.

Las organizaciones de trabajadores rechazan enérgicamente y ven con preocupación la inacción del Estado en materia de inspección laboral en el sector del trabajo doméstico, especialmente teniendo en cuenta que por sus condiciones de vulnerabilidad se les ha reconocido el status de sujeto de especial protección constitucional, y que el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la violencia son fenómenos de frecuente ocurrencia.

V. Sírvase proporcionar indicaciones generales sobre la manera en que se aplica el Convenio en su país y facilitar – en la medida en que la información en cuestión no se haya suministrado ya en relación con otras cuestiones de este formulario – extractos de informes de inspección y, cuando dichas estadísticas existan, datos sobre el número de trabajadores cubiertos por las medidas que den efecto al Convenio, desglosados por sexo y edad, así como el número y la naturaleza de las infracciones registradas, un contrato de trabajo tipo para el trabajo doméstico, etc.

En cuanto a esta solicitud del formulario dirigido al Gobierno, se da la respuesta más evasiva del Gobierno, al decir:

“En la medida en que el trabajo doméstico no es un trabajo industrial, su identificación y cuantificación es difícil, pues aparece cuando se indaga por consideraciones subjetivas – yo soy trabajador doméstico -, antes que por la identificación de criterios objetivos que sirvan para su identificación.

Para finalmente no brindar ninguna cifra real o al menos formal de número de trabajadores domésticos, de afiliación a seguridad social, cajas de compensación, inspección laboral en el sector público, sanciones impuestas, informalidad laboral en el sector, ni ninguna información útil para que la OIT se haga una idea de la situación real de las condiciones de trabajo del servicio doméstico en el país.

Esta es tal vez la memoria donde menos información en la práctica da el Gobierno. Se limita a una enunciación o transcripción de los derechos reconocidos en normas que, igual que otros como la libertad sindical y negociación colectiva, transitan por carriles muy lejanos a la realidad de los trabajadores del sector. Pese a que el formulario pide información detallada y concreta sobre la aplicación del Convenio, el Gobierno ignora lo que se le solicita, limitándose a responder con postulados normativos.

⁶ Ver, por ejemplo, caso de Trinidad Cortés Antonio <https://www.youtube.com/watch?v=6XA83ENUs2Q>

⁷ Solicitud de información realizada al Ministerio del trabajo. Mayo 21 de 2015. Radicado 3310000-089342

SOLICITUDES A LA CEACR

A PARTIR DE LOS COMENTARIOS HECHOS A LA MEMORIA DEL GOBIERNO

Las centrales sindicales CUT, CTC Y CGT, firmantes de esta memoria, solicitamos respetuosamente a la CEARC que:

- Recomendar al Gobierno formular una estrategia de inspección laboral para el servicio doméstico y crear inspectores especiales dedicados al sector por cada dirección territorial del Ministerio del Trabajo
- Recomendar al Gobierno mantener el esfuerzo para la pedagogía sobre derechos del servicio doméstico enfocado no sólo en las trabajadoras y trabajadores sino también a los empleadores en deberes y derechos alrededor de este oficio.
- Solicitar al Gobierno la formulación de una política para la eliminación del trabajo forzoso y trabajo infantil en el sector y estrategias para la protección de las trabajadoras migrantes.
- Recomendar al gobierno adoptar medidas para Promover y fortalecer la organización sindical de las trabajadoras domésticas.
- Exigir al Gobierno colombiano una adecuación normativa en cuanto a la jornada máxima de trabajo, presunción de periodo de prueba y preaviso para la terminación del contrato, eliminando la discriminación existente en éstas.
- Recomiende al Gobierno la institucionalización y regularización de la mesa tripartita del servicio doméstico, y que se garantice la continuidad de la misma.
- Recomendar la creación del sistema nacional del cuidado, donde se desarrolle el derecho de cuidar y ser cuidado.
- Realizar un estudio diagnóstico de la situación laboral de las empleadas del servicio doméstico, discriminando no sólo la cantidad sino la situación diferenciada por edad, sexo, origen racial, etnia, estrato social, afiliación sindical, entre otras.

