

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.

NORMAS COLOMBIA

1. DECRETO NUMERO 824 DE 1988 ART 1: 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".

2. sentencia c- 871 de 2014

TRABAJO DOMESTICO-Definición

El trabajo doméstico remunerado comprende todas las actividades que una persona adelanta en un hogar de familia, incluyendo el aseo del espacio físico y sus muebles y enseres, la preparación de alimentos, el lavado y planchado del vestido,

servicios de jardinería y conducción, y el cuidado de miembros de la familia o de los animales que residen en casas de familia. El trabajo doméstico es, por regla general, contratado por otro particular, quien acude a los servicios de un tercero para tener la posibilidad de salir de casa en busca de la generación de ingresos propios.

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.

REGULACION

1. CARTILLA MINISTERIO DEL TRABAJO

No es trabajador del servicio doméstico. La persona que ejecuta labores similares para entidades o personas jurídicas con o sin ánimo de lucro.

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.

▪ 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.

REGULACION

1. DERECHOS HUMANOS DEL TRABAJADOR

Resolución 1677 de 2008. Expresa prohibición de trabajo domestico infantil catalogándolo como una de las peores formas de trabajo infantil

la misma resolución en su Artículo 1°. Se consideran como peores formas de trabajo infantil conforme al Convenio 182 de la OIT, aprobado por la Ley 704 de 2001, entre otras, las siguientes:

2. Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados.

3. trabajo forzoso para cualquier persona: ARTICULO 17 constitucion politica. Se prohíben la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas.

4. libertad sindical:

para todo tipo de trabajadores

Sentencia C-1188/05 DERECHO DE SINDICALIZACION-Alcance/DERECHO DE SINDICALIZACION-Excepción

El derecho a la sindicalización impone ser un derecho social que debe garantizarse no de manera individual sino en colectividad, y que además en tanto la organización sindical ejerce la representación de los trabajadores, esta función denota una posibilidad de garantía y defensa de los derechos de los trabajadores. La garantía constitucional establecida en los artículos 38 y 39, consagra solo una excepción al derecho a sindicalizarse a un grupo de trabajadores (los miembros de la fuerza pública). En cuanto a la regulación que establecen los Tratados Internacionales, se ha visto, que estos prevén una garantía sin más límites que los que imponga la democracia y los derechos y las libertades en un determinado Estado. Los derechos sociales en un Estado Social y Democrático de Derecho no solo incluye aquellos

que están contenidos en el ámbito de las relaciones económicas y laborales, como el derecho de propiedad o la libertad de industria y comercio sino también los que implican los derechos de los trabajadores en cuanto tales. Como se ve, el concepto de derecho social de libertad sindical es muy complejo, lo cual no implica que se desvirtúe su carácter de derecho humano. Este derecho entonces no posee un contenido prestacional ni implica una obligación de dar o hacer. Se trata de una obligación de garantizar la libertad de participación en la defensa de sus derechos como trabajador.

5. ARTÍCULO 39. constitución política Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

ARTÍCULO 55. constitución Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Sentencia C-1491/00

La asociación sindical comporta un carácter voluntario, ya que su ejercicio discrecional es una autodeterminación del trabajador de vincularse con otros individuos, y que perdura durante esa asociación.

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.

REGULACION

1. Los menores de 18 años tienen prohibido desempeñarse en cualquier forma de trabajo doméstico, ya que el Estado colombiano lo considera como una de las peores formas de trabajo infantil. (RESOLUCIÓN 1677 DE 2008)

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

1. HAY UNA REGULACION GENERAL TENDIENTE A PROTEGER A TODO TRABAJADOR

Regulado por la Ley 1010 de 2006 y establece que es: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

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.

REGULACION

1. DECRETO NUMERO 824 DE 1988
2. La afiliación y pago a la Caja de Compensación Familiar es obligatoria desde el 15 de abril de 2013. Decreto 721 de 2013
3. CESANTIAS: Un mes de salario por cada año de servicios y proporcional por fracción de año. De acuerdo al numeral 2 del artículo 252 del Código Sustantivo del Trabajo, este valor se calculaba sobre el valor del salario pagado en dinero, o sea la base mínima era el 70% del salario mínimo. sin embargo a partir del 3 de mayo de 2007, se debe calcular sobre la suma de lo pagado en dinero y en especie, teniendo en cuenta que la Corte Constitucional mediante sentencia C-310 de 2007, declaro inexecutable la expresión "solo" contenida en el numeral 2 del artículo 252 CST.
4. INTERESES DE LA CESANTIA. 12% anual sobre el valor de la cesantía.
5. PENSION SANCION. Cuando el Empleador no afilie a la seguridad social a su trabajadora doméstica puede dar lugar a la pensión sanción establecida en la Ley 100 de 1993, Art. 133. (Sentencia Corte Constitucional T-1008 de 2009).
6. JORNADA. Máximo 10 horas. Sentencia Corte Constitucional C-372 de 2008.
7. PARAFISCALES. No genera pago de parafiscales Sena, ICBF, fundamentado en que la familia no es una unidad de explotación económica y la obligación existe pero para los "trabajadores permanentes entendiéndose como tales aquellos que realizan actividades propias del Empleador" así lo ha señalado el Ministerio de la Protección Social en concepto 7846 de 2006.

8. SALARIO EN ESPECIE ART. 129 CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO:

. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el {empleador} suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 <128> de esta ley.

2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

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

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

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.

REGULACION

1. DECRETO NÚMERO 0834 DE 2013: REGULACION MIGRATORIA PARA TRABAJO DE LOS MIGRANTES EN COLOMBIA

2. En Colombia, de conformidad con lo establecido en el artículo 95 de la Ley 50 de 1990, la intermediación laboral podrá ser gratuita u onerosa, pero siempre será gratuita para el trabajador. Algunas normas nacionales permiten en otros países, cobros específicos en la prestación de algunos servicios.

3. La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de la ONU de 1990, ratificada mediante Ley 146 de 1994

4. El Decreto 4062 de 2011 crea la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, adscrita al Ministerio de Relaciones Exteriores, con el objetivo de ejercer las funciones de autoridad de vigilancia y control migratorio y de extranjería del Estado colombiano.

5. Un extranjero que trabaja en Colombia ¿Dónde puede denunciar la vulneración a sus derechos laborales?

En el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Gestión Territorial, o las Direcciones Territoriales e Inspecciones de Trabajo. Para mayor información dirigirse a la página web www.mintrabajo.gov.co.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- (a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- (b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y

- (c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.
1. El Decreto 4062 de 2011 crea la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, adscrita al Ministerio de Relaciones Exteriores, con el objetivo de ejercer las funciones de autoridad de vigilancia y control migratorio y de extranjería del Estado colombiano.
 2. decreto anterior 834 de 2013 art. 40-47

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.

REGULACION

1. Los trabajadores de servicio doméstico que residen en la casa del empleador, no podrán tener una jornada superior a diez (10) horas diarias, según lo estableció la Sentencia C-372 de 1998 de la Corte Constitucional. Según el alto tribunal, cuando se requiera el servicio más allá de tal límite, será necesario el reconocimiento y pago de horas extras, en los términos de la legislación laboral
2. Las partes pueden acordar una jornada inferior a la máxima legal, evento en el cual el pago del salario será proporcional a las horas realmente laboradas. Pago de prestaciones sociales en jornada inferior a la máxima legal El Código

Sustantivo del Trabajo consagra , en favor de los trabajador e s de jornada incompleta , el derecho a percibir las mismas prestaciones y garantías que otorga la ley a los trabajado res que laboran la jornada máxima lega l: cesantías, intereses de cesantías, vacaciones, vestid o y calzado de labor, en proporción al salario devengado p o r razón de los días y la jornada trabajados (S E N T ENCI A C- 3 10 D E 2007)

3. cartilla trabajo doméstico del ministerio del trabajo :

Afiliación al sistema de seguridad social integral El empleador está en la obligación de afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral: pensione s, sal u d y riesgos profesionales. En ningún caso, el ingreso base de cotización podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente. Respecto a la seguridad social, no hay ninguna diferencia entre un emplea d o de una empres a y un trabajado r del servicio doméstico. De conformidad con lo previsto en El ARTÍCULO 5 DE LA L E Y 797 DE 2003, los trabajadores del servicio doméstico está n obligad o s a cotizar a la seguridad social por lo menos sobre un salario mínimo legal mensual vigente. Sistema general de pensiones. Existen dos regímenes: de prima media con prestación definida, a cargo de Colpensiones, y de ahorro individual con solidaridad administrad o por los fondos privados de pensiones. Corresponde al trabajador seleccionar el fondo al que desea afiliarse. El ingreso base de cotización debe ser p o r lo menos de un salario mínimo legal mensual y la cotización corresponde al 16% del mismo. El 7 5 % del valor está a cargo del empleado r y el 25% restante a cargo del trabajador. Sistema general de salud. Es administrado por las empresas promotor a s de salud (EPS) y corresponde al trabajador seleccionar la entidad a la que desea afiliarse. El ingreso base de cotización debe ser por lo menos de un salario mínimo legal mensual y la cotización corresponde al 12,5 % del mismo. El 8, 5 % del valor está a cargo del empleado r y el 4% restante a cargo del trabajador. Dicho sistema asume el reconocimiento de las prestaciones asistenciales, el pago de la incapacidad por enfermedad de origen común y de las licencias de maternidad y paternidad. Si el trabajador estaba afiliado al régimen subsidiado en salud, se le mantendrá e l cup o hasta por dos años después de ser contratado en su empleo formal y afiliado a la

seguridad social en el régimen contributivo. Si el trabajador está recibiendo subsidios de algún programa social (Familias en acción, por ejemplo) podrá seguir disfrutando de estos subsidios hasta por un año después de ser contratado y afiliado a la seguridad social en los regímenes contributivos. (L E Y 1429 DE 2010)

Sistema general de riesgos profesionales: Está a cargo de las administradoras de riesgos profesionales (AR P). Su elección corresponde al empleador y la cotización está a cargo exclusivo de este. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la administradora de riesgos profesionales a la cual se encuentre afiliado el trabajador al momento del incidente o de requerir la prestación por enfermedad profesional, asume las prestaciones asistenciales y económicas.

Aportes parafiscales: Toda empresa o unidad productiva que tenga trabajadores contratados debe hacer un aporte equivalente al 9 % de su nómina por concepto de los llamados aportes parafiscales, los cuales se distribuirán de la siguiente forma: a) 4 % para el subsidio familiar (cajas de compensación familiar) b) 3 % para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) c) 2 % para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) Sin embargo , como la familia no es una empresa , el empleador no está en la obligación de realizar aportes parafiscales por los trabajadores del servicio doméstico que tenga a su cargo .

Aportes a la seguridad social de trabajadores del servicio doméstico que laboran por días: Los trabajadores del servicio doméstico deben afiliarse y cotizar al Sistema General de Seguridad Social como trabajadores independientes y su aporte deberá efectuarse sobre una base no inferior a un salario mínimo legal mensual vigente (smmlv) . En virtud del artículo 171 de la Ley 1450 de 2011, la afiliación a la Seguridad Social Integral de los trabajadores dependientes que se vinculen laboralmente por periodos inferiores a un mes o por días , y que por dicha situación perciban un ingreso mensual inferior a un smmlv, se realizará mediante su cotización sobre el ingreso percibido, correspondiente al número de días por el que se le hubiere contratado, sin que en ningún caso, el ingreso base de cotización pueda ser inferior a un smmlv.

SERVICIO DOMÉSTICO GUÍA LABORAL 25
SERVICIO DOMÉSTICO GUÍA LABORAL 24 La afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud se efectuará al Régimen Subsidiado, el aporte se r á

realizado exclusivamente por el empleador y equivaldrá al 8,5 % del ingreso percibido, con destino a la subcuenta de solidaridad del Fondo de Solidaridad y Garantía (Fosyga). El empleador y el empleado deberán cotizar al Sistema de Beneficios Económicos Periódicos, sobre el mismo ingreso base de cotización reportado para salud, en los porcentajes establecidos para realizar los aportes al Sistema General de Pensiones. No obstante lo anterior, las trabajadoras del servicio doméstico que laboren con distintos patronos cotizarán por intermedio de todos ellos sobre el salario devengado con cada empleado sin que los aportes que deban cancelarse sean inferiores al 12,5% de un smmlv. Recuerde que si el empleado no afilia a la Seguridad Social Integral a su trabajador de servicio doméstico, además de las sanciones administrativas, como son la imposición de multas; la atención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, eventualidad e s por enfermedad de origen común, maternidad y demás prestaciones del Sistema de Seguridad Social Integral serán cubiertos en su totalidad por el empleador.

Descansos obligatorios El empleado del servicio doméstico tiene derecho al descanso remunerado en domingos y días festivos, así como, a vacaciones anuales remuneradas. Es obligación permitir el descanso remunerado en domingos y festivos, siempre que labore durante todos los días de la semana, o cuando por justa causa, culpa o disposición del empleado no labora en alguno de esos días. El descanso debe cubrir un mínimo de 24 horas continuas.

Auxilio de transporte Se debe pagar al empleado doméstico externo, independientemente de si labora o no la jornada completa, siempre que la remuneración mensual sea hasta de dos veces el salario mínimo legal mensual vigente, salvo que el empleador preste el servicio de transporte

4. Ley 1788 de 2016 pago de primas a empleados del servicio domestico

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.

1. Cartilla del ministerio del trabajo sobre trabajo domestico

El salario no puede ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente (smlmv), aunque el empleador puede cancelarlo no solo en dinero sino también una parte en dinero y otra en especie. Cuando el trabajador devengue un salario mínimo, el valor del salario en especie no puede ser superior al 30 % y lo puede constituir alimentación, habitación y vestuario, diferente a la dotación. Cuando el trabajador devengue más de un salario mínimo, el salario en especie no puede ser superior al 50 %.

Artículo 12

- 1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagarseles 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.

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.

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.

REGULACION

1. Sentencia SU070/13 contiene 33 casos de mujeres embarazadas y consagra nuevamente la protección reforzada que hay para las mujeres en este estado
 2. cartilla del ministerio del trabajo sobre trabajadores domésticos
- Protección a la maternidad La trabajadora doméstica tiene derecho a una licencia de maternidad equivalente a 14 semanas y puede iniciarlas 2 semanas antes del

parto si lo desea. En todo caso, deberá iniciarla por lo menos una semana antes de manera obligatoria. Período durante el cual recibirá un subsidio en dinero equivalente al 100% del salario que devengue al momento de entrar a disfrutar el descanso, cuyo pago está a cargo de la EPS a la que se encuentre afiliada. Si el empleador no tiene afiliada a la trabajadora, este debe pagar la correspondiente licencia de maternidad. Si en el curso del embarazo la trabajadora sufre un aborto o un parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de 2 a 4 semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso, a cargo de la EPS a la que se encuentre afiliada. Si el empleador no tiene afiliada a la trabajadora, este debe pagar la correspondiente licencia. Es obligación del empleador conceder a la trabajadora 2 descansos de 30 minutos dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, durante los primeros 6 meses de vida, sin que proceda descuento alguno del salario y sin importar la jornada de trabajo. Estabilidad laboral reforzada. Es la protección legal a la trabajadora durante el embarazo y hasta el periodo de lactancia. Cuando ocurre el despido de la empleada durante el periodo del embarazo y dentro de los 3 meses posteriores al parto y sin previa autorización de la autoridad competente, se presume que se ha efectuado por motivo del embarazo o de lactancia.

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.

Artículo 16

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

Artículo 17

- 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.

Artículo 18

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

Artículo 19

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo