Bogotá D.C., 24 de agosto de 2021

Honorable Representante

**JENNIFER KRISTIN ARIAS FALLA**

Presidente

Cámara de Representantes

Ciudad

**Asunto:** Radicación Proyecto de Ley “*Por medio de la cual se regula la jornada laboral semanal de los trabajadores domésticos internos y se dictan otras disposiciones”.*

Respetada señora Presidente,

De conformidad con los artículos 139 y 140 de la Ley 5ta. de 1992, y demás normas concordantes, presento a consideración de la Honorable Cámara de Representantes, el proyecto de ley *“Por medio de la cual se regula la jornada laboral semanal de los trabajadores domésticos internos y se dictan otras disposiciones”.*

Lo anterior, con la finalidad se sirva ordenar a quien corresponda, dar el trámite correspondiente conforme a los términos de la constitución, la ley y los reglamentos.

Cordialmente,

**ENRIQUE CABRALES BAQUERO**

Representante a la Cámara por Bogotá D.C.

**Proyecto de Ley No.\_\_\_\_\_\_\_\_ de 2021 Cámara**

“Por medio de la cual se regula la jornada laboral semanal de los trabajadores domésticos internos y se dictan otras disposiciones”.

**EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

**DECRETA:**

**Artículo 1º. Objeto.** La presente ley tiene por objeto regular la jornada laboral semanal de los empleados de servicio doméstico en modalidad interna, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los mismos.

**Artículo 2º. Descanso.** El personal que desempeñe trabajo doméstico interno tendrá derecho a descanso remunerado de mínimo nueve (9) horas consecutivas diarias, que sólo podrán ser interrumpidas por causas graves y/o urgentes. Así mismo, tendrá derecho a descanso remunerado de mínimo treinta y seis (36) horas consecutivas a la semana, el cual será disfrutado de común acuerdo entre las partes.

**Artículo 3º. Vivienda y alimentación.** El empleador que contrate a personal para trabajo doméstico interno deberá suministrar vivienda y alimentación en condiciones dignas. La habitación o vivienda deberá, como mínimo, ser privada y deberá garantizar los mínimos necesarios para cumplir con las disposiciones contenidas en la presente ley.

**Artículo 4º. Remuneración.** El empleador no podrá rebajar, de forma unilateral, la remuneración de los trabajadores domésticos internos como consecuencia de la reducción de jornada de trabajo o aumento de horas de descanso dispuestos en esta ley.

**Parágrafo.** El incumplimiento de la presente disposición, será sancionada por la autoridad administrativa del trabajo correspondiente, en los términos de losartículos 17, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que los complementen.

**Artículo 5º.** Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores de servicio doméstico, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al uso de uniformes, delantales o cualquier otro distintivo o vestimenta identificables en espacios, lugares o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros de similar naturaleza.

**Artículo 6º.** El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Trabajo, realizará campañas de socialización y divulgación de información de los derechos y deberes de los trabajadores del servicio doméstico interno y externo, con el fin de hacer realidad el trabajo decente para esta población.

**Artículo 7º. Vigencia y derogatorias.** Deróguese el literal “b” del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, contentivo de las actividades exentas del cumplimiento de la jornada máxima laboral**.** La presente ley empezará a regir a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

De los Honorables Congresistas,

**ENRIQUE CABRALES BAQUERO**

Representante a la Cámara por Bogotá D.C.

**Proyecto de Ley No.\_\_\_\_\_\_\_\_ de 2021 Cámara**

“Por medio de la cual se regula la jornada laboral semanal de los trabajadores domésticos internos y se dictan otras disposiciones”.

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

1. **OBJETIVO**

El presente proyecto de Ley tiene como objeto regular la jornada laboral de los empleados domésticos internos sin afectar el salario percibidos por los mismos. Asimismo, en pro de aunar esfuerzos para la lucha por la igualdad y el trabajo decente, se busca mejorar de manera conjunta la calidad de vida de estos trabajadores y sus familias.

1. **MOTIVACIÓN Y CONTEXTO**

Para identificar de manera clara la población a la que va dirigida este proyecto de Ley, es necesario indagar en los conceptos establecidos tanto nacional como internacionalmente sobre la materia. En este sentido, la Organización Internacional de Trabajo en el convenio núm. 189, define el trabajo doméstico como el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos, en el marco de una relación de trabajo y como ocupación profesional. Aunque los trabajadores domésticos suelen encargarse de la limpieza y la cocina, del cuidado de los niños, las personas de edad avanzada y las personas con discapacidad, así como de trabajos de jardinería, conducción de vehículos y vigilancia de domicilios, la realidad es que sus tareas varían según los países y a lo largo del tiempo.

Por su parte, la Ley 1595 de 2012 establece que la expresión trabajador doméstico[[1]](#footnote-1) designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo. Adicionalmente, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo, existen dos modalidades de trabajo: el trabajo interno si la persona contratada vive en la casa del empleador o empleadora, y el trabajo externo, desempeñado por quienes no viven en la casa del empleador y pueden laborar, a su vez, tiempo completo o "por días".

Con relación a la regulación de este campo de trabajo, en Colombia, las actividades laborales de servicio doméstico se encuentran sometidas al régimen general laboral contenido en el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas que concuerdan y complementan la materia. Sin embargo, por la naturaleza especifica de la actividad, se encuentran varios vacíos normativos que traen como consecuencia, vulneración de derechos y garantías laborales y derivan también en degradación de sus situaciones de trabajo.

Una de ellas es la jornada laboral. En Colombia, la jornada de trabajo actualmente vigente es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas a la semana. Sin embargo, dentro de la legislación laboral, se exceptúan algunas actividades de trabajo de la regla anteriormente expuesta, permitiendo que se exceda el límite impuesto.

La cuestión en este punto, es que la norma que contiene lo expuesto anteriormente, el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, no es claro en lo relativo a los aquellos excesos en el límite legal de la jornada de trabajo, dejando abierta la situación y trayendo consigo que se explote a aquellaspersonas que se desempeñan en las actividades de las que trata el mencionado artículo.

Entonces lo que sucede en la práctica es que, en el caso de los trabajadores de servicio doméstico, los empleadores precarizan la relación de trabajo, llevando a que laboren más de 12 horas, aprovechándose de que residen en los domicilios de los mismos empleadores. Recordemos que el servicio doméstico puede presentarse de manera externa o interna. Las practicas mencionadas se evidencian con mayor claridad cuando el trabajador se desempeña como interno en el domicilio del patrono.

A causa de este problema normativo, la Corte Constitucional en una sentencia de 1998, hizo una interpretación del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo. En este sentido, la sentencia C- 372 de 1998 estableció que:

*“Lo razonable es que, en ningún caso, los trabajadores del servicio doméstico laboren más de 10 horas diarias, y en el evento de que se requiera el servicio más allá de tal límite, procederá entonces, el reconocimiento y pago de horas extras, en los términos de la legislación laboral”.*

A su vez, la sentencia determina que “*en lo que toca con los trabajadores del servicio doméstico que no viven con el patrono en forma permanente, la Corte estima que para ellos rigen las normas ordinarias en materia de garantías salariales y prestaciones sociales.*”

En su pronunciamiento la Corte Constitucional reconoce que una jornada laboral excesiva contradice los principios de dignidad humana y las condiciones justas en que han de cumplirse las tareas domésticas, sin embargo, permite una desigualdad de la jornada laboral por el hecho de que algunos trabajadores viven con sus empleadores. Ahora bien, aunque la sentencia enuncia el reconocimiento y pago de horas extras, es necesario evaluar si esta medida verdaderamente no precariza la labor de los trabajadores domésticos que, en nuestro concepto, sí lo hace, pues de todas maneras se sigue excediendo el límite general de la jordana laboral y no se garantiza con la medida propuesta por la Corte, que no exploten en horas de trabajo a los trabajadores en cuestión. Y finalmente, los principios de igualdad y dignidad humana no se protegen.

El artículo 162 dispone que serán actividades exentas de límite de la jornada laboral general de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) semanales los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo, los de servicio doméstico, ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo, los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo y los choferes mecánicos que presten sus servicios en empresas de transporte de cualquier clase, sea cual fuere la forma de su remuneración.

Para estas actividades, se entienden varios argumentos que para el legislador fueron relevantes y sustentan el tratamiento diferenciado. Sin embargo, para los trabajadores del servicio doméstico, en especial el interno, el razonamiento de la Corte Constitucional es insuficiente, tal y como se ha expuesto anteriormente.

Por otra parte, hay que reconocer que el trabajo doméstico tiene una remuneración diferente, ya que de acuerdo con el artículo 129 del Código Sustantivo del Trabajo, es permitido pactar hasta un 50% del salario de pago en especie para salarios superiores al mínimo, y cuando el trabajador devengue un salario mínimo, el pago en especie no puede superar el 30%.

Aunque en Colombia se han aprobado Leyes en pro de garantizar el derecho al trabajo digno, como el Convenio sobre las trabajadoras y las trabajadoras domésticos, 2011 (núm. 189), Diez años después, las trabajadoras y los trabajadores domésticos siguen luchando por la igualdad y el trabajo decente. De hecho, de acuerdo con la OIT, las condiciones de trabajo no solo no han mejorado, sino que se han degradado a causa de la pandemia de COVID-19. El caso colombiano no ha sido la excepción. De acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares del segundo trimestre 2020, del DANE, más de 370 mil personas se dedican al trabajo doméstico en Colombia (92% trabajadoras mujeres). Al comparar esta cifra con el mismo período del año 2019, se evidenció una disminución de casi 50% del total de trabajos de este sector.

Según los datos del informe de la OIT, hacer el trabajo doméstico un trabajo decente, aproximadamente 75,6 millones de trabajadoras y trabajadores domésticos del mundo (el 4,5 por ciento de los asalariados del mundo entero) han sufrido por la crisis de la pandemia y ello a su vez ha repercutido en los hogares que dependen de estas personas para atender a la necesidad diaria de cuidados.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente proyecto de Ley busca regular la jornada laboral del trabajo doméstico interno, garantizar las horas de descanso diario necesarias y prohibir la exigencia de uniforme en lugares públicos, de cara a aportar a la dignificación de la labor y evitar la constante precarización de sus situaciones de trabajo. En resumen, apuntan a mejorar las condiciones de una importante categoría de trabajadores que por años se ha desempeñado en circunstancias, particularmente respecto a la jornada de trabajo y descansos, bastante desmejoradas con respecto a los demás sectores de trabajo.

Finalmente, debe tenerse en cuenta que, recientemente se promulgó la **Ley 2101 del 15 de julio de 2021**, por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores, de manera general y cuyos sujetos beneficiados son todos los trabajadores del país, lo cual pone un punto máximo de horas de trabajo por día y por semana, dos horas menos. Ya no se cuenta con el tope máximo de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, sino que se estableció como máximo de horas de la jornada laboral, cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días, a la semana, garantizando siempre el día de descanso.

1. **IMPACTO FISCAL**

Dando cumplimiento al artículo 7 de la Ley 819 de 2003 15 “Análisis del impacto fiscal de las normas”, el presente proyecto no ordena gasto ni genera beneficios tributarios adicionales, por lo cual no tiene un impacto para las finanzas del Estado. No deberá entonces el Gobierno Nacional de disponer de más recursos que aquellos que hayan sido aprobados o dispuestos para la efectividad de leyes anteriores. El presente proyecto de Ley no genera ni ordena erogación alguna.

1. **CONVENIENCIA DEL PROYECTO**

Por todo lo ya indicado, consideramos que el presente proyecto de Ley es de vital importancia y conveniencia no solo para los empleados y empleadas del servicio doméstico, sino también para sus familias, lo cual puede mejorar las condiciones de vida de una proporción de la población más vulnerable del país. Asimismo, este proyecto de Ley busca reconocer la dignidad de las labores domésticas, puesto que existe una deuda histórica con las personas que ejercen estas ocupaciones.

Con base en lo expuesto anteriormente, ponemos a disposición de la Honorable Cámara de Representantes de la Republica de Colombia, la discusión y aprobación del presente Proyecto de Ley.

De los Honorables Congresistas,

**ENRIQUE CABRALES BAQUERO**

Representante a la Cámara por Bogotá D.C.

1. Bajo la definición de este concepto, en el texto se acogerá la expresión trabajador doméstico, sin embargo, se reconoce la condición de que a través de los años y en la actualidad, este trabajo ha sido desempeñado principalmente por mujeres. [↑](#footnote-ref-1)