**Bogotá D.C., 16 de noviembre de 2022**

Señor

**JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA**

Secretario General

Cámara de Representantes

**REF:** Radicación proyecto de ley.

En nuestra condición de miembros del Congreso de la República y en uso del derecho consagrado en la Constitución Política de Colombia y en la ley 5ta de 1992, nos permitimos poner a consideración de la Honorable Cámara de Representantes el siguiente proyecto de ley*:* **“Por medio de la cual se dictan medidas para el sector de trabajo doméstico en Colombia y se dictan otras disposiciones”**con el fin de iniciar con el trámite correspondiente y cumplir con las exigencias dictadas por la Constitución y la ley.

Atentamente,

|  |  |
| --- | --- |
| **MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS**  Representante a la Cámara por Bogotá | **MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ**  Senadora de la República |
| **WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República** | **GERMÁN JOSÉ GÓMEZ LÓPEZ**  **Representante a la Cámara** |
| **ALFREDO MONDRAGÓN GARZÓN**  **Representante a la Cámara** | **ÓMAR DE JESÚS RESTREPO CORREA**  Senador de la República  Partido Comunes |
| **JORGE HERNÁN BASTIDAS ROSERO**  **Representante a la Cámara** | **ALIRIO URIBE MUÑOZ**  **Representante a la Cámara** |
| **HECTOR DAVID CHAPARRO**  **Representante a la Cámara**  **Partido Liberal** | **JORGE ALEXANDER QUEVEDO**  **Representante a la Cámara por el Guaviare**  **Partido Conservador** |
| DIELA LILIANA BENAVIDES SOLARTE Partido Conservador |  |
|  |  |
| **ANGÉLICA LOZANO CORREA**  **Senadora de la República**  **Partido Alianza Verde** | **ROBERT DAZA GUEVARA**  **Senador de la República**  **Polo Democrático - Pacto Histórico** |

**PROYECTO DE LEY \_\_\_\_ DE 2022**

**“Por medio de la cual se dictan medidas para el sector de trabajo doméstico en Colombia y se dictan otras disposiciones”**

**EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA,**

**DECRETA:**

**CAPÍTULO I**

**OBJETO, DEFINICIONES Y PRINCIPIOS**

**ARTÍCULO 1.** **OBJETO.** La presente ley tiene como objeto dictar medidas para el sector de trabajo doméstico, relacionadas con la formalización e inspección laboral, buscando garantizar el acceso a la justicia y proteger los derechos de las personas que trabajan en este sector, en cumplimiento de la normatividad vigente y de la seguridad social integral.

Las medidas dispuestas en la presente ley tienen un enfoque de género y diferencial, reconociendo las circunstancias de violencia, discriminación histórica del sector.

**ARTÍCULO 2. DEFINICIONES.** Para efectos de la presente ley, se tendrán como definiciones las siguientes:

1. **Persona trabajadora del servicio doméstico.** La persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa y de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar de trabajo, a una o varias personas naturales en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado directo o indirecto de menores, y demás labores inherentes al hogar.
2. **Internas**. Se llamarán 'internas' a las personas trabajadoras o de servicio doméstico que residan en su lugar o sitio de trabajo.
3. **Trabajo doméstico.** En concordancia con el artículo 1 literal A de la ley 1595 del 2012, la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos.

**ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS.** Serán aplicables a la presente ley los siguientes criterios y principios:

1. La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
2. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
3. La prohibición y penalización de toda práctica de trabajo infantil, de acuerdo con la normatividad vigente
4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
5. El respeto, la promoción y el aseguramiento del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.
6. La garantía de medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.
7. La garantía de una inspección del trabajo con enfoque proteccionista que priorice las condiciones específicas del sector con enfoque diferencial y de género.
8. La garantía de un real y efectivo acceso a la justicia laboral.
9. Participación de las organizaciones de trabajo doméstico desde un enfoque pluralista y democrático.

**CAPÍTULO II**

**FORMA DE VINCULACIÓN Y REGISTRO**

**ARTÍCULO 4.** **FORMA DE VINCULACIÓN.** La persona trabajadora del servicio doméstico deberá ser vinculada mediante contrato de trabajo escrito, de conformidad con las normas laborales existentes.

Este contrato deberá ser depositado en el Ministerio de Trabajo para su seguimiento y control a la formalización. En todo caso, los efectos del depósito serán de publicidad y en ningún caso se constituirán como un requisito para la validez del contrato de trabajo de personas del servicio doméstico.

Serán aplicables a las personas trabajadoras del servicio doméstico todas las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social, con las especialidades que surgen de la presente ley y demás normatividad relacionada.

**ARTÍCULO 5. REGISTRO OFICIAL DE CONTRATOS DE TRABAJO DOMÉSTICO Y NOVEDADES.** Los contratos de trabajo del servicio doméstico se depositarán en el Ministerio de Trabajo dentro de los quince (15) días calendario siguientes al inicio del contrato laboral por parte de los empleadores, so pena de las sanciones que para la materia reglamente el Ministerio de Trabajo.

El registro deberá contar como mínimo con:

1. El tipo de contrato.
2. Remuneración.
3. Horario.
4. Jornada de trabajo.
5. Lugar de la prestación de servicio.

De igual manera, se registrará novedades como el número de horas extras trabajadas al mes por la persona trabajadora, accidentes o incidentes de trabajo y exámenes médico laborales de ingreso y egreso, y las que defina el Ministerio de Trabajo.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Los registros del contrato laboral y sus novedades se harán a través de los medios físicos y electrónicos o digitales que disponga el Ministerio de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo definirá los canales para el registro dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley. Los mecanismos electrónicos o digitales dispuestos para el registro se harán mediante la adaptación a la página web del Ministerio de Trabajo, dentro del plazo definido en el presente parágrafo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los contratos de trabajo que hayan sido suscritos previo a la expedición de la presente ley y se encuentren vigentes, los empleadores tendrán un plazo de treinta (30) días para cumplir con lo dispuesto en este artículo, contados a partir de la definición de los canales de registro por parte del Ministerio de Trabajo.

**CAPÍTULO III**

**MECANISMOS DE QUEJA Y DENUNCIA Y DISPOSICIONES PARA LA INSPECCIÓN LABORAL**

**ARTÍCULO 6. MECANISMOS DE QUEJAS Y DENUNCIAS.** El Ministerio de Trabajo habilitará una línea telefónica y otros medios que le permitan a las personas trabajadoras del servicio doméstico denunciar directa y efectivamente la ocurrencia de violaciones a derechos laborales y de la seguridad social, y de violencias basadas en género, entre otras.

**PARÁGRAFO.** La recepción de estas denuncias por cualquier medio de los descritos será suficiente para iniciar la actuación administrativa. Su interposición podrá ser anónima, se sistematizarán y se llevarán a cabo las correspondientes actuaciones administrativas, incluidas las inspecciones a los lugares de trabajo o la activación de alertas inmediatas de protección que se requiera en casos de violencia, discriminación, trabajo forzoso o trabajo infantil.

**ARTÍCULO 7. INSPECCIÓN PUERTAS ADENTRO CON CONSENTIMIENTO DEL EMPLEADOR**. El inspector del trabajo podrá inspeccionar puertas adentro del domicilio o residencia, para ello deberá contar con consentimiento informado y escrito del residente, sin requerir de una autorización judicial previa. Esta inspección puede ser de oficio o a petición de parte cuando haya solicitud de inspección o interposición de querella administrativa laboral.

**PARÁGRAFO.** En caso de que el empleador no emita consentimiento para el ingreso al domicilio o residencia estará obligado a suministrar la información que el inspector solicite, a comparecer mediante cita previa y a conceder el permiso para que la persona trabajadora pueda ser entrevistada.

**ARTÍCULO 8. INSPECCIÓN A AGENCIAS DE EMPLEO Y EMPRESAS INTERMEDIARIAS DEL TRABAJO DOMÉSTICO.** Los inspectores del trabajo deberán inspeccionar las agencias de empleo, empresas intermediarias del trabajo doméstico, plataformas digitales o cualquier otra figura con la que se intermedie este servicio, de manera periódica mediante la solicitud de información documental y solicitando el consentimiento informado de los empleadores para el ingreso a los hogares. Esta inspección también procederá por petición de parte cuando haya solicitud de inspección o interposición de querella administrativa laboral.

**PARÁGRAFO**. En todo caso, las empresas que sean intermediarias del trabajo doméstico estarán sujetas a las prohibiciones que sobre intermediación laboral ilegal existan en la normatividad vigente.

**ARTÍCULO 9. SOLICITUD DE INFORMACIÓN DOCUMENTAL.** El inspector del trabajo de oficio o a solicitud de parte cuando haya solicitud de inspección o interposición de querella administrativa laboral, solicitará al empleador información documental relativa a pagos de la seguridad social integral, cumplimiento de las normas en materia de salud y seguridad en el trabajo, pago de salarios, pago de prestaciones sociales y comprobantes de otras obligaciones laborales y de la seguridad social integral que considere o que no se encuentren depositadas en el sistema de registro oficial del Ministerio de Trabajo, mediante correo electrónico, llamada telefónica o mediante otros medios virtuales o presenciales.

**ARTÍCULO 10. ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL EN CASOS DE EMERGENCIA.** El inspector del trabajo activará la inspección laboral de emergencia para ingresar a los hogares sin autorización judicial y sin consentimiento del empleador en articulación con otras autoridades competentes en situaciones de violencia, trabajo forzoso y trabajo infantil.

**PARÁGRAFO 1.** El inspector del trabajo tendrá la obligación de poner de forma oficiosa en conocimiento de las autoridades competentes de dicha situación, dando cumplimiento al mandato constitucional y legal de la obligación de denuncia.

**PARÁGRAFO 2.** El Ministerio de Trabajo elaborará de manera participativa con las organizaciones de trabajo doméstico una ruta de atención en casos de violencias basadas en género que permita identificar y atender de manera eficaz las violencias que ocurren en el marco del trabajo doméstico.

**ARTÍCULO 11. INSPECCIÓN CON ENFOQUE DISUASIVO.** La función de inspección vigilancia y control tendrá un efecto disuasivo y de carácter sancionatorio cuando haya incumplimiento a la normatividad vigente. Dentro de las estrategias para la inspección en el sector del trabajo doméstico se deberán coordinar visitas sin previo aviso en zonas de alta contratación de personas trabajadoras domésticas, estas inspecciones pueden ser de oficio o a petición de parte.

**ARTÍCULO 12. INSPECCIÓN MEDIANTE AUTORIZACIÓN JUDICIAL.** Adiciónese un título nuevo al Capítulo XVI del Decreto Ley 2158 de 1948- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:

***V. INSPECCIÓN LABORAL EN DOMICILIO O RESIDENCIA.***

***ARTÍCULO 129 B. INSPECCIÓN MEDIANTE AUTORIZACIÓN JUDICIAL.*** *Cuando se le niegue al inspector de trabajo el ingreso al domicilio o residencia por parte del empleador, el inspector de trabajo o la parte interesada podrá obtener la autorización judicial mediante trámite incidental de autorización de acceso al domicilio o residencia del empleador.*

*Ese será solicitado ante el juez laboral de circuito en única instancia o ante los jueces municipales de pequeñas causas y competencia múltiple en única instancia, según el caso, señalando los motivos que fundamenten la petición.*

*El incidente de autorización de acceso al domicilio o residencia del empleador será resuelto dentro de los cinco (5) días siguientes a que el juez avoque conocimiento. Una vez asumida competencia por parte del juez, se notificará al empleador, correrá traslado para que este ejerza su derecho a oponerse a la petición y ordenará la práctica de pruebas. El incidente será resuelto en sentencia que será debidamente notificada a las partes.*

*Contra la decisión del juez procede recurso de reposición y el grado de consulta.*

**CAPÍTULO IV**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 13**. **REGLAMENTACIÓN**. Salvo disposición que incluya un plazo diferente, el Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Trabajo y demás entidades competentes, tendrá un plazo de seis (6) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, para expedir su reglamentación.

**ARTÍCULO 14. VIGENCIA**. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

De las y los honorables congresistas,

|  |  |
| --- | --- |
| **MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS**  **Representante a la Cámara por Bogotá** | **MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ**  **Senadora de la República** |
| **WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República** | **GERMÁN JOSÉ GÓMEZ LÓPEZ**  **Representante a la Cámara** |
| **ALFREDO MONDRAGÓN GARZÓN**  **Representante a la Cámara** | **ÓMAR DE JESÚS RESTREPO CORREA**  **Senador de la República**  **Partido Comunes** |
| **JORGE HERNÁN BASTIDAS ROSERO**  **Representante a la Cámara** | **ALIRIO URIBE MUÑOZ**  **Representante a la Cámara** |
| **HECTOR DAVID CHAPARRO**  **Representante a la Cámara**  **Partido Liberal** | **JORGE ALEXANDER QUEVEDO**  **Representante a la Cámara por el Guaviare**  **Partido Conservador** |
| **ANGÉLICA LOZANO CORREA**  **Senadora de la República**  **Partido Alianza Verde** | **ROBERT DAZA GUEVARA**  **Senador de la República**  **Polo Democrático - Pacto Histórico** |
| **DIELA LILIANA BENAVIDES SOLARTE**  **Senadora**  **Partido Conservador** |  |
|  |  |

**PROYECTO DE LEY**

**“Por medio de la cual se dictan medidas para el sector de trabajo doméstico en Colombia y se dictan otras disposiciones”**

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La presente exposición de motivos está compuesta por nueve (9) apartes:

* + 1. Contexto de la iniciativa.
    2. Objeto del proyecto de ley.
    3. Problema a resolver.
    4. Cómo se resuelve el problema.
    5. Justificación del proyecto.
    6. Derecho comparado.
    7. Sustento normativo.
    8. Conflicto de intereses.
    9. Referencias.

1. **CONTEXTO DE LA INICIATIVA**

La presente iniciativa es construida de manera participativa con las organizaciones sociales, sindicales que agrupan a las personas trabajadoras del sector y por distintas mujeres que hoy ejercen el trabajo doméstico en Colombia, con el fin de establecer una serie de lineamientos que, desde un enfoque de género y diferencial, por una parte garanticen el acceso a la justicia mediante un sistema de inspección laboral que proteja la vida, la libertad y la integridad de las personas que trabajan en este sector y por el otro que promueva en el sector la formalización laboral y el cumplimiento de la normatividad laboral y de la seguridad social integral. Todo esto en el marco de erradicar la violencia y la discriminación a la que han sido expuestas históricamente las personas de este sector. Se pretende con esta ley saldar la responsabilidad que tiene el Estado colombiano en poner en marcha las distintas acciones que mandan los distintos instrumentos internacionales universales y regionales en esta materia, como los convenios 29,105,182, 189, 111, 87 y 98 de la OIT entre otros.

1. **OBJETO**

La presente Ley tiene como objeto dictar medidas para el sector de trabajo doméstico, relacionadas con la formalización e inspección laboral, buscando garantizar el acceso a la justicia y proteger los derechos de las personas que trabajan en este sector, en cumplimiento de la normatividad vigente y de la seguridad social integral.

Las medidas dispuestas en la presente ley tienen un enfoque de género y diferencial, reconociendo las circunstancias de violencia, discriminación histórica del sector.

1. **PROBLEMA A RESOLVER**

Ausencia de legislación que permita mejorar las condiciones laborales de las personas dedicadas al trabajo doméstico. Así como una norma que permita la inspección laboral en los domicilios o las residencias de los empleadores.

1. **CÓMO SE RESUELVE EL PROBLEMA**

Creando varias disposiciones para el sector de trabajo doméstico que garantizan la formalización laboral, la protección de los derechos laborales y seguridad en el trabajo, así como el derecho a trabajar en espacios libres de violencia, discriminación, acoso o toda forma de trabajo esclavo, forzoso y trabajo infantil, con el fin de garantizar el acceso real y efectivo a la justicia de un grupo poblacional históricamente discriminado y altamente feminizado.

**3.1. Contenido del proyecto de ley**

El presente proyecto de ley está compuesto por catorce (14) artículos, incluida la vigencia, los cuales disponen la creación de varias disposiciones para el sector de trabajo doméstico y su formalización, mecanismos de acceso a la justicia, tipos de inspección, enfoques, entre otras, tal como se relaciona a continuación:

|  |  |
| --- | --- |
| Artículo 1.- | Objeto |
| Artículo 2.- | Definición de trabajo doméstico |
| Artículo 3.- | Principios |
| Artículo 4.- | Forma de vinculación |
| Artículo 5.- | Registro oficial de contratos de trabajo y novedades |
| Artículo 6.- | Presentación de quejas accesible |
| Artículo 7.- | Inspección puertas adentro con consentimiento del empleador |
| Artículo 8.- | Inspección a agencias de empleo y empresas intermediarias del trabajo doméstico |
| Artículo 9.- | Solicitud de información documental |
| Artículo 10.- | Articulación institucional |
| Artículo 11.- | Inspección con enfoque disuasivo |
| Artículo 12.- | Inspección mediante autorización judicial |
| Artículo 13.- | Reglamentación |
| Artículo 14.- | Vigencia |

1. **JUSTIFICACIÓN**

**5.1. Situación actual del trabajo doméstico en Colombia**

De acuerdo con lo señalado por UTRASD y otros (2021), la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los derechos de los/las trabajadores/as domésticos/as “*abrió́ importantes puertas para hacer un seguimiento efectivo y relacionado con estándares internacionales sobre las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo doméstico y la situación de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras, en su mayoría mujeres, y en el caso colombiano con una alta presencia de mujeres afrodescendientes”.* Por ello, se han realizado diversos estudios que demuestran la situación actual de las personas trabajadoras del sector doméstico.

En ese sentido, se ha demostrado que a la fecha hay más de 650 mil personas trabajando en el sector del trabajo doméstico, de estas de los cuales el 94% son mujeres, el 60% gana el salario mínimo y de estas solo 17% están afiliadas a la seguridad social integral (Impacto Mujer, 2022; Palacios, 2021).

Por otro lado, un estudio realizado por Osorio y Jiménez (2019) en Urabá, Cartagena y cuatro comunidades rurales del Departamento de Bolívar, arrojó que el 41% de las trabajadoras domésticas entrevistadas han sufrido alguna forma de discriminación y violencia en el desarrollo de su oficio, lo cual les ha llevado a renunciar a sus empleos. El 21% de las participantes en dicho estudio señaló que suelen recibir insinuaciones y en general experimentan acoso sexual bajo la amenaza de perder su empleo, y el 41% que conocen casos de otras mujeres que experimentan situaciones similares en el contexto del trabajo doméstico.

Esto nos indica que la abrumadora mayoría de las mujeres que están en el trabajo doméstico se encuentran sin derechos laborales y seguridad social integral que les garantice una pensión mínima, pensión por invalidez o por muerte, una incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad, ni una licencia de maternidad, entre otras garantías laborales, de ahí la necesidad de dictar medidas que permita crear condiciones de dignidad laboral para este sector.

**5.2. La inspección en el trabajo doméstico y demás garantías para el acceso a la justicia**

Frente a este punto, organizaciones como la OIT (2016), han mencionado como la inspección del trabajo doméstico plantea en todos los países de la región el reto de crear mecanismos que puedan ser ponderables con el derecho a la privacidad, en especial en el domicilio privado. En este sentido, menciona la OIT (2016), se debe destacar las novedosas estrategias que se están empleando en algunos países de la región. Por ejemplo, son cada vez más los países que establecen la obligatoriedad de la inscripción de los contratos de trabajo en registros habilitados para ello. Esta práctica permite tener un mayor control y favorece la fiscalización (OIT, 2016b).

Por otro lado, este mismo organismo menciona que varios países también han adelantado acciones que comprometen a varias instituciones del Estado y trabajan multidimensionalmente, como es el caso de Uruguay, donde, según la OIT (2016) se diseñó e implementó una estructura institucional fuerte que pudiera acceder y vigilar constantemente las condiciones de las trabajadoras domésticas remuneradas (OIT, 2016).

Ahora bien, sobre exclusión del sector de trabajo doméstico de la inspección laboral es una forma de discriminación hacia las mujeres que obstaculiza de manera directa su acceso a la justicia laboral. El argumento de que el hogar no se puede inspeccionar por ser un lugar de la intimidad del empleador no puede ser un motivo para excluir a todo un sector de la inspección de trabajo, dado que hay múltiples formas de llevar a cabo la función de inspección laboral como lo ha establecido la OIT (2014):

1. *“Tratar de obtener el consentimiento del residente para tener acceso sin depender en primera instancia de una autorización judicial.*
2. *Contemplar visitas informativas/preventivas virtuales y telefónicas.*
3. *Crear canales para el reporte directo y el reporte anónimo de quejas, y que siga una investigación administrativa a las mismas.*
4. *Habilitar una línea telefónica de atención considerando la brecha digital de género y el acceso limitado de las trabajadoras domésticas a internet.*
5. *Maximizar la evidencia documental para disminuir la necesidad de visitar el lugar de trabajo.*
6. *La inspección del trabajo debería promover contratos escritos, modelos de contratos, registros de contratos, horas extras, entre otras herramientas para ayudar a empleadores y trabajadoras a documentar las condiciones de empleo y sirvan como elementos de prueba en presencia de abusos.*
7. *Crear procedimientos judiciales especiales para obtener la autorización de acceso, especialmente ante la presencia de quejas. 8. Realizar inspecciones a las agencias de trabajo doméstico y promover buenas prácticas (…) entre otras (OIT, 2014).”*

En ese sentido, también se han pronunciado organizaciones como Care y bien humano (2021):

*“En la actualidad no existe un sistema de información sobre conflictos laborales en el trabajo doméstico a disposición pública, estructurado con indicadores geográficos, de género, pertenencia étnica y dimensión etaria. La falta de este sistema dificulta la realización de un seguimiento exhaustivo con relación a los conflictos” y por tal razón no se direcciona la inspección laboral a este sector” (CARE y Bien Humano, 2021, pp. 93-94).*

Dado que el trabajo doméstico se ha originado en el trabajo esclavo y otras formas de servidumbre y, asimismo, ha sintetizado diversas formas de discriminación interseccional, muchas personas en la región que se dedican a este oficio son indígenas, afrodescendientes o campesinas (ONU Mujeres, OIT, CEPAL, 2020). De este modo, se trata de un trabajo clasista y racializado, donde a la discriminación que sufren las trabajadoras domésticas por el trabajo que realizan, se suma aquella por ser mujeres, por su identidad étnica afro o indígena, su condición de migrantes, la pobreza, entre otras circunstancias e identidades. Aunado a esto, las características de la relación de trabajo (uno a uno y en el espacio privado) y la subvaloración social de este trabajo favorecen una exacerbación de la asimetría en la relación laboral que genera mayores riesgos de experimentar violencia y acoso en el lugar de trabajo. La edad, como lo menciona Osorio & Jiménez (2019) es también un factor relevante que genera una vulnerabilidad acentuada en las trabajadoras domésticas, lo que se acentúa en la modalidad de trabajo interno, donde una alta proporción es mayor de 50 años (Osorio & Jiménez, 2019).

En ese contexto, este proyecto de ley se en marca en la necesidad de cumplir convenios internacionales ya ratificados por Colombia que robustecen la protección de derechos humanos laborales entre estos: el convenio 29 OIT sobre el trabajo forzoso, protocolo de 2014 relativo al convenio sobre el trabajo forzoso, convenio 182 OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil, convenio 105 OIT sobre abolición del trabajo forzoso, convenio 189 OIT sobre el trabajo decente de las trabajadoras y trabajadores domésticos.

Por todo lo anterior, es necesario contar con una norma que garantice algunas disposiciones necesarias para que haya un acceso real y efectivo a la justicia laboral mediante la posibilidad de presentar quejas de forma accesible para el sector, formalización laboral que permita identificar los lugares de trabajo para la realización de inspecciones al hogar con consentimiento, incluso sin consentimiento siempre que medie autorización judicial ante el carácter de inviolabilidad del domicilio del empleador el cual busca ponderar el derecho a la intimidad con el derecho a trabajar en espacios seguros en los que se proteja la vida, la libertad y la dignidad de las personas trabajadoras en el sector del trabajo doméstico.

Finalmente, esta legislación permitiría a los empleadores ser informados acerca de las ventajas que representa para ellos autorizar la visita del inspector del trabajo y permitir la vigilancia de las personas dedicadas al trabajo doméstico. En el sentido de que permitiría no solo mitigar los riesgos asociados a la labor de estas personas, sino también porque tiene implícitos beneficios para ellos, como por ejemplo en materia de responsabilidad contractual por la correcta mitigación de riesgos laborales, entre otros (OIT, 2014).

**6. DERECHO COMPARADO**

**6.1. Recomendaciones internacionales**

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC), ha señalado que los Estados deberían establecer un sistema eficaz de inspecciones de trabajo, incluso para las personas en la economía informal y en el sector del trabajo doméstico. Por otro lado, y en esta misma línea el artículo 17 del Convenio 189 insta a los países miembros a tomar medidas que permitan avanzar en la inspección en el trabajo doméstico remunerado. No obstante, en Colombia poco se ha hecho al respecto, es más que urgente poder implementar algunas formas de control al interior de los hogares, debido a que la lógica del encierro y de la intimidad de la familia permite toda suerte de discriminaciones, violencia, acoso a las trabajadoras domésticas, situación que las deja vulnerable y expuestas al trabajo esclavo, trabajo forzoso y al trabajo infantil.

La OIT en sus recomendaciones ha señalado la necesidad de combatir el trabajo infantil, la regulación migratoria, el trabajo forzoso y las medidas de seguridad en el trabajo (OIT, 2016a). Para lograr esto, el gran reto que advierte la OIT se encuentra en las mismas concepciones alrededor del trabajo doméstico, toda vez que: la relación entre las personas trabajadoras en este sector y sus empleadores es atípica en el sentido de que el trabajo se realiza en la privacidad del domicilio, en lugares que no fueron concebidos para ser lugares de trabajo, y para personas con tendencia a no considerarse a sí mismas como empleadoras (OIT, 2016a).

En distintos países del mundo se han venido desarrollando estrategias similares a las planteadas en el presente proyecto de ley con el fin de garantizar los derechos laborales en el sector de trabajo doméstico, especialmente con el fin de concretar las garantías inscritas en el Convenio 189 de la OIT, tal como se expondrá a continuación.

**6.2.**  **Sobre el registro oficial de contratos de trabajo doméstico y novedades**

La OIT en el marco del Programa de ITC-OIT sobre “Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces” ha establecido que uno de los cuellos de botella que existen en las inspecciones de trabajo es la falta de información sobre el número de trabajadores y trabajadoras domésticas y los lugares donde se encuentran, siendo fundamental la implementación de estrategias para atender proactivamente para mapear riesgos de incumplimiento de garantías laborales (OIT, 2014) en el sector con el fin de diseñar políticas eficientes y con resultados útiles.

Al respecto se destaca el caso de **Filipinas**, país en el que los empleadores deben registrar a sus trabajadoras y trabajadores ante el distrito local (Barangay), a su vez, deben guardar copias de los desprendibles de pago durante tres años. Adicionalmente, en el caso en que exista una agencia de empleo privada que intermedie la relación laboral también debe resguardar copia de todos los contratos con trabajadoras y trabajadores del sector doméstico, las cuales deben ponerse a disposición del Departamento de Trabajo y Empleo (OIT, 2014).

**6.3. Sobre el acceso al lugar de trabajo: Inspección puertas adentro**

La OIT (2014) ha planteado que los lugares de trabajo deben ser inspeccionados con la frecuencia y minuciosidad que se requiera en orden a garantizar la aplicación efectiva de las normas laborales, desde esta perspectiva, el trabajo doméstico presenta retos teniendo en cuenta que su lugar de trabajo es un hogar privado.

**6.3.1.**  **Sudáfrica**

Teniendo en cuenta lo anterior, la organización (OIT, 2014) destaca el caso de Sudáfricaen el cual el acceso de la inspección laboral al hogar es posible, en primera instancia, con el consentimiento de su propietario u ocupante, o en su defecto, con una autorización del tribunal de trabajo, la cual debe ser emitida previa solicitud escrita del inspector, que declara bajo juramento cuáles son las razones que justifican el ingreso. Dicho procedimiento se encuentra establecido en las secciones 64 a 69 del [Basic Conditions of Employment (Act 75 of 1997)](https://www.gov.za/documents/basic-conditions-employment-act).

Adicionalmente, en este país existe una alternativa que consiste en el uso de un sistema de tarjetas de visita, las cuales se distribuyen en los buzones de los hogares que cuentan con servicio doméstico solicitando su permiso para el ingreso. No obstante, la OIT ha identificado que esta estrategia no es muy efectiva.

Finalmente, los inspectores realizan campañas puerta a puerta y, en caso en que las infracciones a los derechos laborales revistan carácter delictivo la policía puede acceder de forma independiente a la inspección de trabajo.

**6.3.2. Irlanda**

La OIT (2014) también destaca el caso de la NERA (National Employment Rights Authority) la cual implementa un sistema de invitaciones a los empleadores, a través de correo, para que permitan el acceso de la inspección laboral a sus hogares. En caso de que se nieguen, se les pide escoger un lugar neutral para la inspección con el fin de que se realicen entrevistas y análisis documental.

**6.3.3.** **España**

A través de la Ley 36 de 2011 que regula la jurisdicción laboral, se preceptúa que la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social puede solicitar autorización judicial para inspeccionar el hogar en caso en que el propietario se oponga a autorizarla voluntariamente o exista riesgo de que no permita el ingreso. La norma exige que la inspección cumpla con los procedimientos administrativos de rigor de modo que, posteriormente, los hallazgos se puedan presentar ante la jurisdicción social o para que sea posible realizar cualquier otra inspección o control.

**6.3.4.** **Uruguay**

En virtud de la Ley No. 18.065 se plantea que las inspecciones domiciliarias pueden realizarse en caso en que se presuma el incumplimiento de la ley laboral o del seguro social, con el fin de que el tribunal de primera instancia emita una orden. En un lapso de 48 horas de la intervención, se debe enviar un informe a dicho tribunal.

**6.4.** **Sobre la solicitud de información mediante correo electrónico, llamada telefónica o mediante otros medios virtuales o presenciales**

La OIT (2014) ha establecido que los centros de atención a través de llamadas telefónicas pueden ser efectivos para el intercambio de información, siendo utilizadas en **Austria, Irlanda y Jordania.**

A su vez, se destaca una campaña implementada en **Uruguay** con el fin de informar el contenido de las normas laborales y regularizar a trabajadores y trabajadoras del sector doméstico que se encontraban en la informalidad.

**6.5.** **Sobre la articulación institucional en casos de emergencia**

**6.5.1.** **Francia**

En este país la inspección del trabajo y los fiscales, con ayuda de la policía, realizan visitas conjuntas a los hogares con el fin de combatir el trabajo no declarado e identificar casos de trabajo forzoso, en los cuales, de inmediato, se realizan las detenciones respectivas. Estas visitas cuentan con la presencia de un juez (OIT, 2014).

**6.5.2.** **Bolivia**

En este caso, la inspección del trabajo recibe información sobre casos investigados por entidades como la Brigada para la Protección de las Mujeres y la Familia, la Fuerza Policiaca o la Oficina de la Fiscalía Pública con el fin de abordarlos de forma integral (OIT, 2014).

**6.5.3.** **Bélgica**

El ordenamiento jurídico de este país preceptúa un sistema de bases de datos compartidas entre entidades como el Crossroad Bank for Social Security que es gestionado por el BCSS (Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), constituyendo un servicio federal que proporciona a la inspección de trabajo información precisa y útil para planear las acciones e investigar los casos (OIT, 2014).

**6.6.** **Sobre la participación de las organizaciones de trabajo doméstico desde un enfoque pluralista y democrático.**

**6.6.1.** **Bolivia**

La OIT (2014) destaca que en este país la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar desarrolló una campaña para promover espacios en la radio con el fin de hacer pedagogía sobre los derechos en el sector del servicio doméstico. A su vez, las organizaciones sindicales y el gobierno han promovido ferias los domingos para hablar sobre trabajo doméstico.

**6.6.2.** **Tanzania**

En este país el Sindicato de Trabajadores del Sector de la Protección del Medio Ambiente, la Hotelería, el Servicio Doméstico y Afines movilizó sus estructuras y a otras organizaciones sindicales con el fin de monitorear la contratación del personal que realiza labores domésticas. A su vez, el sindicado coopera con las agencias de empleo para que cumplan con las normas laborales.

Finalmente, la OIT (2014) ha destacado la experiencia de la Red Internacional de Trabajadores Domésticos y el Sindicato de Trabajadores del Sector de la Protección del Medio Ambiente, la Hotelería, el Servicio Doméstico y Afines la cual, con el apoyo de la OIT, desarrolló una herramienta con el fin de registrar la jornada laboral el tiempo trabajado y a calcular la remuneración.

**7. SUSTENTO NORMATIVO**

**7.1 Marco Normativo en relación con el trabajo doméstico: Evolución del ordenamiento jurídico hacia la garantía de derechos**

**7.1.1.** **Marco jurídico internacional**

* **Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos**

En este Convenio se establecen derechos y garantías para las personas que laboran en el sector del trabajo doméstico como son:

* Protección contra todas las formas de trabajo infantil.
* Derecho a la edad mínima de empleo, que no debe ser menor a la requerida para otras ocupaciones y debe ser acorde con las disposiciones del Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo.
* Derecho a la Libertad Sindical y la protección contra todo acto de discriminación antisindical.
* Protección contra el trabajo forzoso.
* Protección contra todo tipo de abuso, violencia, discriminación y acoso, incluyendo los de naturaleza sexual.
* Derecho a un tratamiento equitativo respecto a la jornada laboral, la compensación de horas extras, los períodos de descanso diarios y semanales, las vacaciones anuales remuneradas y el salario mínimo.
* Derecho a recibir información sobre los términos y las condiciones precisas del empleo de una manera apropiada, verificable y fácil de entender, priorizando la oferta o contrato de trabajo escritos.
* Derecho a recibir el pago regularmente, por lo menos una vez al mes, en efectivo o mediante otro medio legítimo con el consentimiento del trabajador.
* El pago en especie debe ser limitado a lo acordado mutuamente para el uso personal del trabajador y el valor monetario que le sea atribuido debe ser justo y razonable.
* Derecho a decidir cómo utilizar los períodos de descanso diarios, semanales o anuales.
* Derecho a un descanso semanal, mínimo de 24 horas consecutivas.
* Considerar como horas trabajadas todos los períodos durante los cuales la persona que labora en el sector del trabajo doméstico no puede disponer de su tiempo libremente y permanece a disposición de la familia.
* Derecho a condiciones de seguridad e higiene, incluyendo las del alojamiento de quienes habitan con la familia para la cual trabajan.
* Derecho al seguro social en las mismas condiciones de los demás trabajadores o trabajadoras.
* Derecho al acceso a mecanismos eficaces para la presentación de quejas, incluyendo la facultad de la inspección de trabajo de hacer cumplir la ley y aplicar sanciones disuasorias.

Adicionalmente el Convenio cuenta con definiciones clave, de esta forma prescribe:

*“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.”*

Finalmente es importante enfatizar en que el Convenio establece que la inspección laboral y las estrategias para la garantía del acceso a la justicia deben diseñarse de forma concertada con las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, de modo que correspondan con las características del sector y den respuesta al carácter privado que ostenta el espacio de trabajo, teniendo también presente la necesidad de desagregar geográficamente los lugares de trabajo con una ubicación no registrada ya que pueden encubrir graves violaciones a los derechos humanos.

* **Recomendación 201 de 2011 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos**

Esta Recomendación aborda el cumplimiento de las obligaciones en el sector del trabajo doméstico, incluyendo temas como (Poblete, 2015):

* La garantía de la Libertad Sindical.
* La protección contra la discriminación.
* El derecho a pruebas médicas.
* La proscripción del trabajo infantil.
* La garantía de condiciones de alojamiento.
* Los términos y las condiciones del empleo y la formalización de contratos.
* Derechos para la defensa frente a actos de acoso y abuso.
* Derecho a la jornada laboral, los salarios, los períodos de descanso y días feriados.
* Derecho frente a la terminación del empleo, las quejas y la seguridad y salud ocupacional.

De cara al presente proyecto de ley resulta importante destacar que la Recomendación 201 propone un sistema de inspección de los domicilios con el fin de verificar las condiciones de trabajo, junto a un sistema de seguimiento de los accidentes laborales con el fin de prevenir riesgos.

**7.1.2.** **Marco jurídico nacional**

- **Ley 1413 de 2010 (Ley de Economía del Cuidado):** A través de esta norma se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objetivo de medir su contribución al desarrollo económico y social de Colombia, constituyendo adicionalmente una herramienta clave para la formulación e implementación de políticas públicas.

Tal como lo establece la Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico (s.f.), gracias a esta ley se obliga a medir el tiempo invertido por las mujeres en las tareas de cuidado remunerado, generando en el país conciencia en torno a que el hogar es una unidad económica productiva.

- **Ley 1595 de 2012:** A través de esta ley el Congreso de la República aprobó el Convenio 189 de la OIT relativo al trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

- **Decreto 721 de 2013:** Regula la afiliación, de las personas que laboran en el servicio doméstico, al Sistema de Compensación Familiar.

- **Decreto 2616 de 2013:** Regula la cotización por días o semanas al Sistema General de Seguridad Social Integral para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, dentro de los cuales se encuentran las personas que trabajan en el servicio doméstico.

- **Ley 1788 de 2016:** A través de esta ley se garantiza el acceso, en condiciones de universalidad, a la prima de servicios por parte de las personas que laboran en el servicio doméstico.

**7.1.3. Marco jurisprudencial en relación con el trabajo doméstico**

* **Sentencia T-237 de 2011:** Con base en la cual la Corte Constitucional enfatiza en la obligación, por parte de las y los empleadores, de afiliar a las personas que laboran en el servicio doméstico al Sistema de Seguridad Social.

* **Sentencia C-871 de 2014:** En virtud de la cual la Corte Constitucional exhortó al Congreso de la República y al Gobierno Nacional para que adoptaran medidas en orden a implementar la universalidad del derecho prestacional al pago de la prima de servicios para las personas que laboran en el sector del trabajo doméstico.

Adicionalmente señaló la pertenencia del Convenio 189 OIT, al bloque de Constitucionalidad colombiano, así:

*“Recientemente, Colombia ratificó y aprobó el Convenio 189 de la OIT (Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos), en cuyo preámbulo se destaca el valor económico y social del trabajo doméstico, y cuyas normas prevén obligaciones concretas que constituyen principalmente un énfasis en los compromisos ya adquiridos por el Estado desde los artículos 13, 25 y 53 de la Constitución Política. En la sentencia C-616 de 2013, la Corte Constitucional se pronunció sobre la conformidad del tratado y su ley aprobatoria con la Constitución Política, indicando que, además de haber sido incorporado al derecho interno por la Ley 1595 de 2012, el Convenio 189 de 2011 hace parte del bloque de constitucionalidad, por tratarse de un instrumento de derechos humanos.”*

- **Sentencia T- 185 de 2016:** Con base en la cual la Corte Constitucional estableció que las empleadas domésticas son sujetos de especial protección constitucional, así:

***“****25. La Corte ha considerado que las empleadas del servicio doméstico son* ***un grupo vulnerable que requiere de una especial protección constitucional****. En atención a que en el presente caso la accionante es una persona que se desempeñó como empleada doméstica, la Sala profundizará en las características de este grupo puesto que la procedencia de la tutela se cimienta en la comprensión e identificación de este grupo de personas tradicionalmente discriminadas en razón de las labores que desarrollan…”*

* **Sentencia C-001 de 2018:** Tal como lo enfatiza la Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico (s.f.), en virtud de este fallo la Corte Constitucional declaró [inexequible la expresión "sirvientes"](https://www.corteconstitucional.gov.co/comunicados/No.%2001%20comunicado%2024%20de%20enero%20de%202018.pdf) que se encontraba en el artículo 2267 del Código Civil, considerando que en el contexto actual esa expresión tiene un significado que resulta discriminatorio, degradante, y atenta contra la dignidad humana.
* **Sentencia C-028 de 2019:** En virtud de la cual la Corte Constitucional declaró inexequible el numeral 2 del artículo 77 del Decreto Ley 2663 de 1950 que establecía que en el contrato de trabajo en el servicio doméstico se presumían, como período de prueba, los primeros quince (15) días de servicio. El fallo puntualizó que el periodo de prueba en el sector del trabajo doméstico solo es posible si consta por escrito, y su duración puede ser de un día y máximo de dos meses.

**7.2.**  **Marco jurídico en relación con la inspección laboral**

**7.2.1. Marco jurídico internacional**

- **Convenio 81 de la OIT sobre la inspección del trabajo:** En virtud del cual se establece que:

##### *“Artículo 3*

##### *1.* *El sistema de inspección estará encargado de:*

*(a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;*

*(b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;*

*(c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.*

*2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.*

*(…)*

##### 

##### *Artículo 5*

*La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar:*

*(a) la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares;*

*(b) la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.”*

- **Recomendación 020 sobre la inspección del trabajo:** Con base en la cual se prescribe que:

*“3. Los inspectores, provistos de documentos que acrediten su personalidad, deberían estar facultados por la ley:*

*(a) para visitar e inspeccionar, a cualquier hora del día y de la noche, los lugares en que puedan tener motivo racional para suponer que hay ocupadas personas que gozan de la protección legal, y para entrar de día en todos los lugares en que puedan tener motivo racional para suponer que son establecimientos sujetos a su vigilancia, y en sus dependencias, entendiéndose que, siempre que sea posible, antes de retirarse, los inspectores notificarán su visita al empleador o a uno de sus representantes;*

*(b) para interrogar, sin testigos, al personal del establecimiento, y, con el fin de desempeñar su misión, a dirigirse, para obtener informes, a cualesquiera otras personas cuyo testimonio pudiera parecerles necesario, y a solicitar la presentación de cualquier registro o documento exigido por las leyes que reglamenten el trabajo.*

*(…)*

*6. En los casos en que fuere necesario tomar medidas inmediatas para que los locales y las instalaciones se conformen a las disposiciones de la legislación, los inspectores deberían poder formular requerimientos (o cuando este procedimiento no sea compatible con la organización administrativa o judicial del país, dirigirse a la autoridad competente para que formule dichos requerimientos) que lleven implícita la ejecución, dentro de un plazo determinado, de las modificaciones, en los locales o instalaciones, que sean necesarias para asegurar la aplicación exacta y precisa de la legislación sobre higiene y seguridad de los trabajadores. En los países donde los requerimientos de los inspectores tengan fuerza ejecutiva, su efecto no podrá ser suspendido sino mediante la interposición de un recurso ante las autoridades administrativas superiores o ante los tribunales; pero, en todo caso, las garantías concedidas a los empleadores contra cualquier arbitrariedad no deberían impedir en modo alguno la ejecución de las medidas prescritas con objeto de prevenir peligros inminentes que hayan sido debidamente comprobados.”*

**7.2.2. Marco jurídico nacional**

- Ley **1437 de 2011**: Con base en la cual se establece el procedimiento administrativo sancionatorio y se afirma que la competencia del inspector de trabajo se iniciará por petición de querellante o de oficio.

-  **Ley 1610 de 2013:** En virtud de la cual se establecen las competencias generales de los inspectores de trabajo en todo el territorio nacional sobre asuntos de derecho del trabajo, y sus funciones principales dentro de las cuales se encuentra su papel como policía del trabajo con posibilidad de sancionar a responsables por la inobservancia o violación de normas laborales.

- **El artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo:** En virtud del cual se establece que los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos, cuando lo crean conveniente, para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

- **El Decreto 4108 de 2011:** Con base en el cual se establecieron como funciones del Ministerio del Trabajo:

“*Ejercer, en el marco de sus competencias, la prevención, inspección, control y vigilancia del cumplimiento de las normas sustantivas y procedimentales en materia de trabajo y empleo, e imponer las sanciones establecidas en el régimen legal vigente”.*

**8. CONFLICTOS DE INTERÉS**

Dando alcance a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, “*Por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992*”, se hacen las siguientes consideraciones a fin de describir la circunstancias o eventos que podrían generar conflicto de interés en la discusión y votación de la presente iniciativa legislativa, de conformidad con el artículo 286 de la Ley 5 de 1992, modificado por el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019, que reza:

*“Artículo 286. Régimen de conflicto de interés de los congresistas. Todos los congresistas deberán declarar los conflictos de intereses que pudieran surgir en ejercicio de sus funciones.*

*Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.*

1. *Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.*
2. *Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.*
3. *Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. (…)”*

Sobre este asunto la Sala Plena Contenciosa Administrativa del Honorable Consejo de Estado en su sentencia 02830 del 16 de julio de 2019, M.P. Carlos Enrique Moreno Rubio, señaló que:

*“No cualquier interés configura la causal de desinvestidura en comento, pues se sabe que sólo lo será aquél del que se pueda predicar que es directo, esto es, que per se el alegado beneficio, provecho o utilidad encuentre su fuente en el asunto que fue conocido por el legislador; particular, que el mismo sea específico o personal, bien para el congresista o quienes se encuentren relacionados con él; y actual o inmediato, que concurra para el momento en que ocurrió la participación o votación del congresista, lo que excluye sucesos contingentes, futuros o imprevisibles. También se tiene noticia que el interés puede ser de cualquier naturaleza, esto es, económico o moral, sin distinción alguna”.*

Se estima que la discusión y aprobación del presente Proyecto de Ley no configura un beneficio particular, actual o directo a favor de un congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente o pariente dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, ya que se trata de una acción de carácter general.

Sin embargo, salvo mejor criterio se podría considerar que los Congresistas podrían incurrir en conflictos de interés si estos o sus familiares cuentan con empresas relacionadas con el trabajo doméstico, así como si recibieron financiación de este tipo de este sector.

Es menester señalar que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite o votación del presente Proyecto de Ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley 5 de 1992 modificado por la Ley 2003 de 2019, no exime al Congresista de identificar causales adicionales en las que pueda estar incurso.

De las y los honorables congresistas,

|  |  |
| --- | --- |
| **MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS**  **Representante a la Cámara por Bogotá** | **MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ**  **Senadora de la República** |
| **WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República** | **GERMÁN JOSÉ GÓMEZ LÓPEZ**  **Representante a la Cámara** |
| **ALFREDO MONDRAGÓN GARZÓN**  **Representante a la Cámara** | **ÓMAR DE JESÚS RESTREPO CORREA**  **Senador de la República**  **Partido Comunes** |
| **JORGE HERNÁN BASTIDAS ROSERO**  **Representante a la Cámara** | **ALIRIO URIBE MUÑOZ**  **Representante a la Cámara** |
| **HECTOR DAVID CHAPARRO**  **Representante a la Cámara**  **Partido Liberal** | **ANGÉLICA LOZANO CORREA**  **Senadora de la República**  **Partido Alianza Verde** |
| **ROBERT DAZA GUEVARA**  **Senador de la República**  **Polo Democrático - Pacto Histórico** | **DIELA LILIANA BENAVIDES SOLARTE**  **SENADORA**  **PARTIDO CONSERVADOR** |
| **JORGE ALEXANDER QUEVEDO**  **Representante a la Cámara por el Guaviare**  **Partido Conservador** |  |
|  |  |

**9. REFERENCIAS.**

Corte Constitucional. (2011). Sentencia T-237 de 2011, Sala Sexta de Revisión. M.P. Nilson Pinilla Pinilla. Bogotá.

Corte Constitucional. (2014). Sentencia C-871 de 2014, Sala Plena. M.P. María Victoria Calle Correa. Bogotá.

Corte Constitucional. (2016). Sentencia T-185 de 2016, Sala Quinta de Revisión. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Bogotá.

Corte Constitucional. (2018). Sentencia C-001 de 2018, Sala Plena. M.P. Diana Fajardo Rivera. Bogotá.

Corte Constitucional. (2019). Sentencia C-028 de 2019, Sala Plena. M.P. Alberto Rojas Ríos. Bogotá.

Claribed Palacios (2021). Hablemos sobre trabajo doméstico digno en Colombia. Obtenido de: [https://www.ofiscal.org/post/hablemos-sobre-trabajo-doméstico-digno-en-colombia](https://www.ofiscal.org/post/hablemos-sobre-trabajo-dom%C3%A9stico-digno-en-colombia)

Impacto Mujer (2022). Por un trabajo doméstico formal. Obtenido de: https://www.elespectador.com/economia/por-un-trabajo-domestico-formal/

Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico. (s. f.). *Empleadas Hogar - Legislación laboral en Colombia*. <https://www.trabajadorasdomesticas.org/la-ley/legislacion-laboral-en-colombia.html>

Poblete, L. (2015). *La producción de estándares laborales para el trabajo doméstico: la traducción del convenio 189 en tres países del sur: Argentina, Sudáfrica y Filipinas*. CLACSO.

OIT (2014). *Inspección de trabajo y trabajo doméstico*. *Programa de ITC-OIT sobre Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces*, *Módulo 16*. [Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\_308942.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_308942.pdf)

*OIT (2016). La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico. Guía introductoria. Disponible en: https://* [*www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_protect/---protrav/---safework/*](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/) *documents/publication/wcms\_543028.pdf (Consultado el 15 de mayo de 2020).*

*OIT (2016b). Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Disponible en:* [*https://www.ilo.org/*](https://www.ilo.org/) *wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/p*ublication/wcms\_480352.pdf (Consultado el 15 de mayo de 2020).

OIT. (2016c). Protección social del trabajo doméstico Tendencias y estadísticas. Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/-> --soc\_sec/documents/publication/wcms\_458939.pdf (Consultado el 18 de mayo de 2020).

OIT (2016). Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016., Ginebra: OIT.

ONU Mujeres, OIT, CEPAL (2020). Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID 19. Disponible en: <https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/trabajadoras_remuneradas_del_hogar_v11.06.20_1_1.pdf>

Osorio & Jiménez (2019). Historias tras las cortinas. Escuela Nacional Sindical. Obtenido de: <https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2019/03/TRA_DOM_2019.pdf>

Osorio (2021). Eliminar los obstáculos y realizar los derechos. Aliadas. Obtenido de: https://ail.ens.org.co/wp-content/uploads/sites/3/2022/07/Eliminar-los-obstaculos-y-realizar-los-derechos.pdf

UTRASD et. al (2021). Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Colombia. Obtenida de: <https://bienhumano.org/wp-content/uploads/2021/03/Estudio-C189-ISBN-comprimido.pdf>