



Bogotá D.C., febrero de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima
Cámara de Representantes
Ciudad

Referencia: Ponencia Positiva para primer debate al Proyecto de Ley No. 281 de 2022 Cámara "Por medio de la cual se dictan medidas para el sector de trabajo doméstico en Colombia y se dictan otras disposiciones"

Respetado Presidente:

En cumplimiento de la designación realizada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, por medio del presente escrito nos permitimos rendir informe de ponencia positiva para primer debate al proyecto de ley de la referencia.

TRÁMITE DE LA INICIATIVA

El pasado 16 de noviembre de 2022 fue radicado en la Secretaría General de la Cámara, el Proyecto de Ley 281 de 2022. La iniciativa tiene como autores a los Representantes H.R. María Fernanda Carrascal Rojas , H.R. Germán José Gómez López , H.R. Alfredo Mondragón Garzón , H.R. Jorge Hernán Bastidas Rosero , H.R. Alirio Uribe Muñoz, H.R. Héctor David Chaparro, H.R. Jorge Alexander Quevedo Herrera , H.R. Leider Alexandra Vásquez Ochoa y a los Senadores H.S. María José Pizarro Rodríguez , H.S. Wilson Arias Castillo , H.S. Omar de Jesús Restrepo Correa , H.S. Angélica Lozano correa , H.S. Robert Daza Guevara , H.S. Liliana Solarte Benavides , H.S. Jael Quiroga Carrillo , H.S. Gloria Inés Flórez Schneider.

Por designación de la Mesa Directiva de la Honorable Comisión Séptima Constitucional de la Cámara se nombró como ponentes a la H.R. María Fernanda Carrascal Rojas, H.R. Juan Camilo Londoño, H.R. Juan Carlos Vargas, H.R. Héctor David Chaparro y H.R. Betsy Judith Pérez.

1. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

En idéntico sentido que el texto radicado por la Representante María Fernanda Carrascal, se concuerda con que "El proyecto de 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”.

2. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE LEY

Exponen los autores de la iniciativa, que existe una necesidad de mejorar las condiciones laborales de quienes se dedican como actividad laboral al trabajo doméstico. Tal y como se menciona en la exposición de motivos, se transcriben los argumentos allí descritos:

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.

Asimismo, se expresa que, este proyecto de ley se enmarca 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.

Se exponen algunas consideraciones de sustento normativo de la iniciativa, en el siguiente sentido:

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

- 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.

- **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.

- **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 inexecutable la expresión "sirvientes" 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 inexecutable 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.

3. PLIEGO DE MODIFICACIONES

El texto propuesto contiene las siguientes modificaciones para la ponencia de primer debate:

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE	OBSERVACIÓN
<p>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.</p> <p>Las medidas dispuestas en la presente ley tienen un enfoque de género y diferencial, reconociendo las circunstancias de violencia, discriminación histórica del sector.</p>	<p>ARTÍCULO 1. OBJETO. La presente ley tiene como objeto dictar medidas para <u>la labor</u> 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.</p> <p>Las medidas dispuestas en la presente ley tienen un enfoque de género y diferencial, reconociendo las circunstancias de violencia, discriminación histórica del sector.</p>	<p>Corrección de forma en la redacción.</p>
<p>ARTÍCULO 2. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se tendrán como definiciones las siguientes:</p> <p>i) 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,</p>	<p>ARTÍCULO 2. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se tendrán como definiciones las siguientes:</p> <p>i) Persona trabajadora del servicio doméstico. La persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, <u>o a través de cualquier figura de intermediación del servicio,</u> y de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar de trabajo, a una o varias personas naturales</p>	<p>Se propone teniendo en cuenta que existe intermediación laboral en este sector y, con la definición planteada, quedarían por fuera las y los trabajadores vinculados a través de esta modalidad. También para que la definición se armonice con lo establecido en el artículo 8. Se agregan verbos para la definición de "interna".</p>

<p>lavado, planchado, cuidado directo o indirecto de menores, y demás labores inherentes al hogar.</p> <p>ii) Internas. Se llamarán 'internas' a las personas trabajadoras o de servicio doméstico que residan en su lugar o sitio de trabajo.</p> <p>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.</p>	<p>en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado directo o indirecto de menores, y demás labores inherentes al hogar.</p> <p>ii) Internas. Se llamarán 'internas' a las personas trabajadoras o de servicio doméstico que residan <u>de manera permanente o habitual</u> en su lugar o sitio de trabajo.</p> <p>iii) 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.</p>	
<p>ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS. Serán aplicables a la presente ley los siguientes criterios y principios:</p> <p>i) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.</p> <p>ii) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.</p> <p>iii) La prohibición y penalización de toda práctica de trabajo infantil, de acuerdo con la normatividad vigente</p> <p>iv) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p>	<p>ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS. Serán aplicables a la presente ley los siguientes criterios y principios:</p> <p>i) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.</p> <p>ii) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.</p> <p>iii) La prohibición y penalización de toda práctica de trabajo infantil, de acuerdo con la normatividad vigente</p> <p>iv) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p> <p>v) El respeto, la promoción y <u>la garantía</u> del derecho de toda</p>	<p>Se modifica redacción y se elimina el numeral Vii) que contenía el proyecto radicado con base en los mismos argumentos mencionados en el artículo 7.</p>

<p>v) El respeto, la promoción y el aseguramiento del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.</p> <p>vi) 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.</p> <p>vii) La garantía de una inspección del trabajo con enfoque proteccionista que priorice las condiciones específicas del sector con enfoque diferencial y de género.</p> <p>viii) La garantía de un real y efectivo acceso a la justicia laboral.</p> <p>Participación de las organizaciones de trabajo doméstico desde un enfoque pluralista y democrático.</p>	<p>persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.</p> <p>vi) La garantía de <u>mecanismos efectivos</u> de <u>prevención</u>, inspección, investigación y <u>sanción</u> de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes, <u>en concordancia con las normas laborales y penales que apliquen.</u></p> <p>vii) La garantía de un real y efectivo acceso a la justicia laboral.</p> <p>viii) Participación de las organizaciones de trabajo doméstico desde un enfoque pluralista y democrático.</p>	
<p>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.</p> <p>Este contrato deberá ser depositado en el Ministerio de Trabajo para su seguimiento y control a la formalización. En</p>	<p>Se elimina y se unifica en el artículo 5.</p>	



<p>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.</p> <p>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.</p>		
<p>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.</p> <p>El registro deberá contar como mínimo con:</p> <ul style="list-style-type: none">i) El tipo de contrato.ii) Remuneración.iii) Horario.iv) Jornada de trabajo.	<p>ARTÍCULO 4. REGISTRO OFICIAL DE CONTRATOS DE TRABAJO DOMÉSTICO Y NOVEDADES. Los contratos de trabajo del servicio doméstico <u>deberán depositarse por parte del empleador,</u> en el Ministerio de Trabajo dentro de los quince (15) días calendario siguientes al inicio <u>de la relación laboral,</u> so pena de las sanciones <u>a las que haya lugar. Para el efecto, el ministerio deberá contar con portal web, correo electrónico o dirección postal para hacer el depósito de los contratos.</u></p> <p><u>El Ministerio del Trabajo podrá fijar la entidad competente encargada de cumplir esta obligación en los lugares donde no exista presencial institucional del ministerio.</u></p> <p>El registro deberá contar como mínimo con:</p>	<p>Se ajusta redacción</p>

<p>v) Lugar de la prestación de servicio.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Los mecanismos electrónicos o digitales dispuestos para el</p>	<p>i) El tipo de contrato.</p> <p>ii) Remuneración.</p> <p>iii) Horario.</p> <p>iv) Jornada de trabajo.</p> <p>v) Lugar de la prestación de servicio.</p> <p>De igual manera, <u>una vez año y dentro de los quince (15) días calendario siguientes a su ocurrencia,</u> se registrarán novedades, como el número de horas extras trabajadas al mes por la persona trabajadora, accidentes o incidentes de trabajo, exámenes médico laborales de ingreso y egreso, y las que defina el Ministerio de Trabajo.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMERO. El Ministerio de Trabajo definirá los canales <u>dispuestos</u> para el registro, <u>del que trata este artículo,</u> dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p><u>Para la consolidación de los</u> mecanismos electrónicos o digitales dispuestos para el registro, <u>el Ministerio del Trabajo deberá adaptar</u> la página web en el plazo definido en el presente párrafo.</p> <p><u>En todo caso, los efectos del depósito serán de publicidad y en ningún caso se constituirán</u></p>	
---	--	--

<p>registro se harán mediante la adaptación a la página web del Ministerio de Trabajo, dentro del plazo definido en el presente párrafo.</p> <p>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.</p>	<p><u>como un requisito para la validez del contrato de trabajo de personas del servicio doméstico.</u></p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO. <u>Los empleadores que hayan suscrito contratos de trabajo de manera previa a la expedición de la presente ley, y que se encuentren vigentes, 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.</u></p> <p>PARÁGRAFO TERCERO. <u>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.</u></p>	
<p>ARTÍCULO 6. MECANISMOS DE QUEJAS Y DENUNCIAS. El Ministerio de Trabajo habilitará una línea telefónica y otros medios que le permitan a</p>	<p>ARTÍCULO 5. MECANISMOS DE QUEJAS Y DENUNCIAS. El Ministerio de Trabajo habilitará una línea telefónica y otros medios <u>idóneos</u> que le permitan</p>	<p>Se ajusta redacción</p>



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.~~

a las personas trabajadoras del servicio doméstico denunciar directa y efectivamente la ocurrencia de violaciones a **sus** derechos laborales y de la seguridad social, y de violencias basadas en género, entre otras, **En cualquier caso, la interposición de estas quejas o denuncias podrá ser anónima.**

PARÁGRAFO. Una vez recibida la queja o denuncia, el Ministerio de Trabajo deberá sistematizarla y registrarla.

Por lo tanto, la simple recepción de la queja o denuncia será suficiente para iniciar la correspondiente actuación administrativa, como la activación de alertas inmediatas de protección que se requiera en casos de violencia, discriminación, trabajo forzoso o trabajo infantil, y dar traslado del caso a las autoridades competentes para iniciar las investigaciones a que haya lugar, entre otras a la fiscalía general de la nación.

PARÁGRAFO SEGUNDO. 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

	<u>violencias que ocurren en el marco del trabajo doméstico.</u>	
<p>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 querrela administrativa laboral.</p> <p>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, mediante cita previa y a conceder el permiso para que la persona trabajadora pueda ser entrevistada.</p>		<p>Se propone la eliminación de este artículo pues no se encuentra justificación razonable constitucional que permita ponderar en mayor medida la medida de ingreso a la vivienda sin orden judicial, sobre el derecho a la propiedad privada e inviolabilidad del domicilio que tienen todos los habitantes del territorio nacional. Se considera que dentro del ordenamiento jurídico e institucional se cuenta con otras herramientas jurídicas efectivas que permiten la materialización del mismo objetivo por vías que salvaguardan los derechos de todos los involucrados, es el caso de las órdenes judiciales emitidas dentro de un proceso penal en el marco de una denuncia por delitos que se puedan enmarcar en conductas que se pretenden proteger por la vía de este mecanismo que se propone en la iniciativa.</p> <p>Además, este artículo no contiene una descripción que permita tener seguridad jurídica sobre las causales, procedimientos que garanticen los derechos a la defensa, al debido proceso, generando situaciones que puedan dar lugar a arbitrariedades que a la postre el estado tenga el deber de indemnizar.</p> <p>Finalmente y no menos importante, esta norma podría generar situaciones de "falsos funcionarios" que bajo un pretexto de hacer una inspección</p>

		accedan a los hogares con el fin de cometer delitos.
<p>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 querrela administrativa laboral.</p> <p>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.</p>	<p>ARTÍCULO 6. INSPECCIÓN A AGENCIAS DE EMPLEO Y EMPRESAS INTERMEDIARIAS DEL TRABAJO DOMÉSTICO. Los inspectores del trabajo <u>podrán</u> 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. Esta inspección también procederá por petición de parte cuando haya solicitud de inspección o interposición de querrela administrativa laboral.</p> <p>PARÁGRAFO. En todo caso, las empresas que sean intermediarias del trabajo doméstico estarán sujetas a las <u>disposiciones</u> que sobre intermediación laboral ilegal existan en la normatividad vigente.</p>	<p>Se ajusta de acuerdo a los comentarios previamente expuestos.</p>
<p>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 querrela administrativa laboral, solicitará al empleador información documental</p>	<p>ARTÍCULO 7. SOLICITUD DE INFORMACIÓN DOCUMENTAL. El inspector del trabajo de oficio o a solicitud de parte cuando haya solicitud de inspección o interposición de querrela administrativa laboral, solicitará al empleador</p>	

<p>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.</p>	<p>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.</p> <p><u>La solicitud de información documental podrá hacerse mediante</u> correo electrónico, llamada telefónica o mediante otros medios virtuales o presenciales.</p>	
<p>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.</p> <p>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.</p>		<p>En el mismo sentido del artículo 7.</p>

<p>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.</p>		
<p>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.</p>		<p>En el mismo sentido del artículo 7.</p>
<p>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:</p>		<p>Ver comentarios del artículo 7.</p>



**~~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~~

<p>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.</p> <p>Contra la decisión del juez procede recurso de reposición y el grado de consulta.</p>		
<p>CAPÍTULO IV DISPOSICIONES GENERALES</p> <p>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.</p>	<p>CAPÍTULO IV DISPOSICIONES GENERALES</p> <p>ARTÍCULO 8. 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.</p>	
	<p><u>ARTÍCULO 9. POLÍTICA PÚBLICA. El Gobierno Nacional diseñará, implementará y ejecutará una política pública para prevenir y erradicar todas las conductas y actos que vulneran los derechos de las personas que trabajan en este sector. Entre otras acciones, se tendrán que hacer campañas en medios masivos de comunicación</u></p>	<p>Artículo nuevo.</p>

	<p><u>para sensibilizar a la ciudadanía sobre esta situación. Anualmente el gobierno nacional deberá rendir informe sobre esta política a las comisiones séptimas constitucionales de la Cámara de Representantes y el Senado de la República.</u></p>	
<p>ARTÍCULO 14. VIGENCIA. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>ARTÍCULO 10. VIGENCIA. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	

Los ajustes hechos corresponden a modificaciones de redacción, alcance y concordancia normativa del proyecto.

4. POSIBLES CONFLICTOS DE INTERÉS

Con base en el artículo 3º de la Ley 2003 de 2019, según el cual “El autor del proyecto y el ponente presentarán en el cuerpo de la exposición de motivos un acápite que describa las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, de acuerdo al artículo 286. Estos serán criterios guías para que los otros congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento, no obstante, otras causales que el Congresista pueda encontrar”.

A continuación, se pondrán de presente los criterios que la Ley 2003 de 2019 contempla para hacer el análisis frente a los posibles impedimentos que se puedan presentar en razón a un conflicto de interés en el ejercicio de la función congresional, entre ellas la legislativa.

“Artículo 1º. El artículo 286 de la Ley 5 de 1992 quedará así:

(...)

a) 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.

b) Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.

c) 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.

Para todos los efectos se entiende que no hay conflicto de interés en las siguientes circunstancias:

a) Cuando el congresista participe, discuta, vote un proyecto de ley o de acto legislativo que otorgue beneficios o cargos de carácter general, es decir cuando el interés del congresista coincide o se fusione con los intereses de los electores.

b) Cuando el beneficio podría o no configurarse para el congresista en el futuro.

c) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que establezcan sanciones o disminuyan beneficios, en el cual, el congresista tiene un interés particular, actual y directo. El voto negativo no constituirá conflicto de interés cuando mantiene la normatividad vigente.

d) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que regula un sector económico en el cual el congresista tiene un interés particular, actual y directo, siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual.

e) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo que tratan sobre los sectores económicos de quienes fueron financiadores de su campaña siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual para el congresista. El congresista deberá hacer saber por escrito que el artículo o proyecto beneficia a financiadores de su campaña. Dicha manifestación no requerirá discusión ni votación.

f) Cuando el congresista participa en la elección de otros servidores públicos mediante el voto secreto. Se exceptúan los casos en que se presenten inhabilidades referidas al parentesco con los candidatos (...). (Subrayado y negrilla fuera de texto).

De lo anterior, y de manera meramente orientativa, se considera que para la discusión y aprobación de este Proyecto de Ley no existen circunstancias que pudieran dar lugar a un eventual conflicto de interés por parte de los Honorables Representantes, pues es una iniciativa de carácter general, impersonal y abstracta, con lo cual no se materializa una situación concreta que permita enmarcar un beneficio particular, directo ni actual, sin embargo, debe tenerse en cuenta por parte de los Congresistas que eventualmente podría verse un conflicto el interés si de manera personal o sus familiares relacionados en los grados de consanguinidad y afinidad cuentan con empresas relacionadas con el trabajo doméstico, así como si recibieron financiación de este tipo de este



sector. En todo caso, es pertinente aclarar que los conflictos de interés son personales y corresponde a cada Congresista evaluarlos.

PROPOSICIÓN

Con base en las anteriores consideraciones, presentamos ponencia positiva y solicitamos a la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, dar primer debate al Proyecto de Ley No. 281 de 2022 Cámara "Por medio de la cual se dictan medidas para el sector de trabajo doméstico en Colombia y se dictan otras disposiciones".

Atentamente,

MARÍA FERNANDA CARRASCAL
Representante a la Cámara


JUAN CAMILO LONDOÑO
Representante a la Cámara


BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO
Representante a la Cámara


HÉCTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara

JUAN CARLOS VARGAS
Representante a la Cámara



TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
PROYECTO DE LEY No. 281 DE 2022 CÁMARA

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

EL CONGRESO DE COLOMBIA
DECRETA

CAPÍTULO I

OBJETO, DEFINICIONES Y PRINCIPIOS

ARTÍCULO 1. OBJETO. La presente ley tiene como objeto dictar medidas para la labor 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:

- i.) **Persona trabajadora del servicio doméstico.** La persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, o a través de cualquier figura de intermediación del servicio, 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.
- ii.) **Internas.** Se llamarán 'internas' a las personas trabajadoras o de servicio doméstico que residan de manera permanente o habitual en su lugar o sitio de trabajo.
- iii.) **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:

- i) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- ii) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- iii) La prohibición y penalización de toda práctica de trabajo infantil, de acuerdo con la normatividad vigente
- iv) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

- v) El respeto, la promoción y la garantía del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.
- vi) La garantía de mecanismos efectivos de prevención, inspección, investigación y sanción de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes, en concordancia con las normas laborales y penales que apliquen.
- vii) La garantía de un real y efectivo acceso a la justicia laboral
- viii) Participación de las organizaciones de trabajo doméstico desde un enfoque pluralista y democrático.

CAPÍTULO II FORMA DE VINCULACIÓN Y REGISTRO

ARTÍCULO 4. REGISTRO OFICIAL DE CONTRATOS DE TRABAJO DOMÉSTICO Y NOVEDADES.

Los contratos de trabajo del servicio doméstico deberán depositarse por parte del empleador, en el Ministerio de Trabajo dentro de los quince (15) días calendario siguientes al inicio de la relación laboral, so pena de las sanciones a las que haya lugar. Para el efecto, el ministerio deberá contar con portal web, correo electrónico o dirección postal para hacer el depósito de los contratos.

El Ministerio del Trabajo podrá fijar la entidad competente encargada de cumplir esta obligación en los lugares donde no exista presencial institucional del ministerio.

El registro deberá contar como mínimo con:

- i) El tipo de contrato.
- ii) Remuneración.
- iii) Horario.
- iv) Jornada de trabajo.
- v) Lugar de la prestación de servicio.

De igual manera, una vez año y dentro de los quince (15) días calendario siguientes a su ocurrencia, se registrarán novedades, como el número de horas extras trabajadas al mes por la persona trabajadora, accidentes o incidentes de trabajo, exámenes médico laborales de ingreso y egreso, y las que defina el Ministerio de Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. El Ministerio de Trabajo definirá los canales dispuestos para el registro, del que trata este artículo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.

Para la consolidación de los mecanismos electrónicos o digitales dispuestos para el registro, el Ministerio del Trabajo deberá adaptar la página web en el plazo definido en el presente párrafo.

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.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los empleadores que hayan suscrito contratos de trabajo de manera previa a la expedición de la presente ley, y que se encuentren vigentes, 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.

PARÁGRAFO TERCERO. 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.

CAPÍTULO III

MECANISMOS DE QUEJA Y DENUNCIA Y DISPOSICIONES PARA LA INSPECCIÓN LABORAL

ARTÍCULO 5. MECANISMOS DE QUEJAS Y DENUNCIAS. El Ministerio de Trabajo habilitará una línea telefónica y otros medios idóneos que le permitan a las personas trabajadoras del servicio doméstico denunciar directa y efectivamente la ocurrencia de violaciones a sus derechos laborales y de la seguridad social, y de violencias basadas en género, entre otras. En cualquier caso, la interposición de estas quejas o denuncias podrá ser anónima.

PARÁGRAFO PRIMERO. Una vez recibida la queja o denuncia, el Ministerio de Trabajo deberá sistematizarla y registrarla.

Por lo tanto, la simple recepción de la queja o denuncia será suficiente para iniciar la correspondiente actuación administrativa, como la activación de alertas inmediatas de protección que se requiera en casos de violencia, discriminación, trabajo forzoso o trabajo infantil, y dar traslado del caso a las autoridades competentes para iniciar las investigaciones a que haya lugar, entre otras a la fiscalía general de la nación.

PARÁGRAFO SEGUNDO. 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 6. INSPECCIÓN A AGENCIAS DE EMPLEO Y EMPRESAS INTERMEDIARIAS DEL TRABAJO DOMÉSTICO. Los inspectores del trabajo podrán 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. Esta inspección también procederá por petición de parte cuando haya solicitud de inspección o interposición de querrela administrativa laboral.

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

ARTÍCULO 7. SOLICITUD DE INFORMACIÓN DOCUMENTAL. El inspector del trabajo de oficio o a solicitud de parte cuando haya solicitud de inspección o interposición de querrela 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.

La solicitud de información documental podrá hacerse mediante correo electrónico, llamada telefónica o mediante otros medios virtuales o presenciales.

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 8. 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 9. POLÍTICA PÚBLICA. El Gobierno Nacional diseñará, implementará y ejecutará una política pública para prevenir y erradicar todas las conductas y actos que vulneran los derechos de las personas que trabajan en este sector. Entre otras acciones, se tendrán que hacer campañas en medios masivos de comunicación para sensibilizar a la ciudadanía sobre esta situación. Anualmente el gobierno nacional deberá rendir informe sobre esta política a las comisiones séptimas constitucionales de la Cámara de Representantes y el Senado de la República.

ARTÍCULO 10. VIGENCIA. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Atentamente,


MARÍA FERNANDA CARRASCAL
Representante a la Cámara



JUAN CAMILO LONDOÑO
Representante a la Cámara



BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO
Representante a la Cámara



HÉCTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara

JUAN CARLOS VARGAS
Representante a la Cámara