

Bogotá D.C., 07 de Febrero de 2023

Representante  
**AGMETH ESCAF**  
Presidente Comisión Séptima  
Cámara de Representantes

**Asunto:** 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”

En cumplimiento del encargo recibido por parte de la honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes y de conformidad con lo establecido en el artículo 150 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos rendir informe de ponencia positiva para primer debate del ***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,

<b>MARÍA FERNANDA CARRASCAL</b> Representante a la Cámara por Bogotá	<b>BETSY JUDITH PÉREZ</b> Representante a la Cámara
<b>JUAN CARLOS VARGAS SOLER</b> Representante a la Cámara	<b>HECTOR DAVID CHAPARRO</b> Representante a la Cámara
<b>JUAN CAMILO LONDOÑO</b> Representante a la Cámara	

**INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE DEL  
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”.**

La presente ponencia está compuesta por doce (12) apartes:

1. Antecedentes legislativos
2. Objeto del Proyecto de Ley
3. Problema a resolver
4. Cómo se resuelve el problema
5. Justificación del proyecto de ley
6. Derecho comparado
7. Sustento normativo
8. Conflictos de interés
9. Cuadro de modificaciones
10. Proposición
11. Texto propuesto
12. Referencias

## **1. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS**

La presente iniciativa fue construida de manera participativa con las organizaciones sociales y 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, 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.

Por otro lado, el proyecto de ley fue radicado el día 16 de noviembre de 2022, y con el posterior envío a la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, la Mesa Directiva de la Comisión nos designó como ponentes a los suscritos el día 13 de diciembre de 2022.

## 2. OBJETO

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.

## 3. 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.

## 4. 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, compuesto principalmente por mujeres, que ha sido históricamente discriminado.

### 4.1. 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.

## 5. JUSTIFICACIÓN

La Corte Constitucional en varias oportunidades ha señalado que las personas que laboran en el servicio doméstico, en especial las mujeres, son sujetos de especial protección, y lo dicha declaración se hace en los siguientes términos (Sentencia T-014, 2015):

*“(…) las empleadas de servicio doméstico son personas que se encuentran en estado de indefensión y, especialmente, de subordinación en relación con sus empleadores, por el hecho de estar bajo sus órdenes, aunado a la carencia de*

*los medios mínimos requeridos para repeler la eventual violación o amenaza a sus derechos fundamentales.”*

Dicha declaración se da en virtud de ciertas condiciones sociales, culturales y económicas que abordaremos más adelante, pero que han generado condiciones de discriminación y vulnerabilidad para estas trabajadoras, reflejadas principalmente en las siguientes problemáticas: (Sentencia T-185, 2016):

*Dichas barreras se ven reflejadas en la dificultad (e incluso, en ciertos casos, en la imposibilidad) de desplegar las actuaciones tendientes a la protección de sus derechos como el ejercicio de las acciones legales previstas en el ordenamiento jurídico o de probar la vulneración de estos, pues las relaciones laborales en las que se hallan las empleadas del servicio doméstico frecuentemente se encuentran en un entorno de informalidad. Como consecuencia de ello, la Corte ha evidenciado que ello generalmente se ve reflejado en situaciones como (i) la baja remuneración (en algunos casos no supera el salario mínimo legal mensual vigente y en otros está por debajo del mínimo legal)[36]; (ii) la no vinculación al sistema de seguridad social para amparar los riesgos de vejez, muerte e invalidez[37]; o (iii) el despido sin justa causa de sujetos de especial protección constitucional como las mujeres en estado de embarazo[38] o con alguna enfermedad.*

Por ello, en el presente proyecto de ley se van abordar respuestas a esas problemáticas que diariamente enfrentan las personas trabajadoras del servicio doméstico, frente a las cuales han esperado durante décadas respuestas integrales que permitan superar esas condiciones de abuso y vulnerabilidad que enfrentan diariamente.

### **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 “*abrió 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**

Organizaciones como la OIT (2016), han mencionado cómo la inspección laboral en el 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):

- a. “Tratar de obtener el consentimiento del residente para tener acceso sin depender en primera instancia de una autorización judicial.*
- b. Contemplar visitas informativas/preventivas virtuales y telefónicas.*
- c. Crear canales para el reporte directo y el reporte anónimo de quejas, y que siga una investigación administrativa a las mismas.*
- d. Habilitar una línea telefónica de atención considerando la brecha digital de género y el acceso limitado de las trabajadoras domésticas a internet.*
- e. Maximizar la evidencia documental para disminuir la necesidad de visitar el lugar de trabajo.*
- f. 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.*
- g. 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 discriminación por ser mujeres, por su identidad étnica afro o indígena, o su condición de migrantes, o incluso, por su misma condición de pobreza, entre otras circunstancias. 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 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.

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).

### **5.3. Disposiciones sobre la inviolabilidad del domicilio y las diligencias sin autorización judicial o consentimiento del titular**

En el presente proyecto de ley se estableció diferentes modalidades para la inspección laboral en respuesta a la necesidad de contar con eficiente vigilancia y control dentro del trabajo doméstico. Entre esos mecanismos se incluyó a la inspección del domicilio o residencia con autorización del empleador, o por autorización judicial y/o, de manera excepcional, la inspección laboral en casos de emergencia que no requeriría autorización escrita del propietario, poseedor o tenedor del inmueble o permiso judicial para entrar al domicilio o residencia.

En esta última modalidad, como se mencionó anteriormente, se ponen en tensión varios derechos, pero en especial del de la inviolabilidad del domicilio, por lo que resulta ilustrativo analizar la viabilidad de crear este tipo de medidas en el presente proyecto de ley. Sobre este punto sobra reconocer que la inviolabilidad del domicilio es uno de los aspectos importantes dentro del ejercicio de las libertades individuales y, que una posible limitación estos derechos dentro del marco de la potestad de configuración del legislador, deberá atender siempre a los principios de razonabilidad y proporcionalidad. En ese sentido, la inviolabilidad del domicilio también resulta ser un elemento determinante en la “separación entre lo público y lo privado”, tal y como lo menciona la Corte Constitucional, pues este elemento excluye, en principio, la intervención del Estado en la esfera privada, pues se encuentra dentro de la intimidad o la vida íntima de los ciudadanos (Sentencia C-212, 2017).

### **5.3.1. Excepciones a la inviolabilidad del domicilio y la libertad de configuración del legislador**

En el pasado ya se han admitido tesis y disposiciones normativas de este tipo que relativizan la inviolabilidad del domicilio ante ciertas medidas extraordinarias que, dentro del ordenamiento jurídico, justifican que las autoridades del Estado puedan entrar al domicilio sin autorización judicial o por consentimiento del propietario, poseedor o tenedor. Por ejemplo, en 1994 la Corte Constitucional estudió la demanda contra los artículos del Código del Menor que permitían realizar allanamientos o ingresos al domicilio cuando un menor de edad se encontrase en situación grave de peligro. En esta oportunidad se determinó principalmente que “*el derecho a la inviolabilidad del domicilio no puede oponerse al derecho del menor de tener un domicilio seguro*” (Sentencia C-041, 1994), y que es la necesidad de inmediatez de la protección del menor la que justifica permitir el ingreso al domicilio sin mandato o autorización con el fin de brindar una protección eficaz, inmediata y que prevenga posibles afectaciones a los derechos del menor.

La Corte lo resume en los siguientes términos (Sentencia C-041, 1994):

*“La situación contemplada en la norma acusada debe ser, como en la misma se indica, excepcionalmente grave, pues de lo contrario sería indispensable obtener*

*el mandamiento judicial de allanamiento. Es la actualidad e inminencia de un daño considerable que puede afectar la vida o la integridad física del menor, la que excusa la presencia del juez y la iniciación de un proceso. La lógica que subyace a esta suerte de actuación administrativa y que la justifica, es la de que la medida de protección sólo puede ser eficaz si es inmediata. La necesidad urgente de recuperar al menor, en las circunstancias vislumbradas por la ley, es inconciliable con la actuación judicial. De otra parte, el establecimiento sumario de la situación de grave peligro que afronta el menor es compatible con la naturaleza preventiva de la diligencia, como quiera que la práctica de las pruebas con audiencia de la parte contraria, tampoco se aviene con la celeridad que reclama la acción administrativa de recuperación”.*

Sin embargo, como se podrá concluir más adelante, esta excepción no es absoluta, el alto tribunal ha exigido el cumplimiento de ciertos estándares a través de su jurisprudencia. En esta sentencia en particular se estableció uno de los primeros límites o garantías del propietario, poseedor o tenedor del inmueble frente a este tipo de diligencias, al determinar que, las actuaciones realizadas no eximen de la responsabilidad penal o disciplinaria de los funcionarios, así como de la responsabilidad por posibles abusos de la autoridad o por haber realizado la diligencia sin la debida motivación (Sentencia C-041, 1994).

De otra parte, en 2008 la Corte Constitucional estudió la demanda contra el artículo 106 de la Ley 1090 de 2006, mediante la cual se expidió el nuevo código de infancia y adolescencia, y fue en esta oportunidad en la que se brindó mucha más claridad sobre las excepciones a la inviolabilidad del domicilio y sus requisitos. Por ejemplo, dentro del régimen general de protección al derecho de inviolabilidad del domicilio, concluyó que se han reconocido como compatibles con la Carta Política las siguientes excepciones de rango legal (Sentencia C-256, 2008):

*“(...) ii) Excepciones de origen legal - allanamientos administrativos, practicados por la autoridad señalada en la ley y respetando los requisitos previstos en la misma: a) Para inspeccionar lugares abiertos al público; b) **Para cumplir funciones de prevención y vigilancia en actividades sometidas a la inspección, vigilancia e intervención del Estado, por razones de interés general, cuando la ley haya habilitado a ciertas autoridades administrativas a ordenar esos registros y éstos se efectúen en protección de valores superiores, como la vida o la dignidad humana;**<sup>1</sup> c) Para capturar a quien se le haya impuesto (...)pena privativa de la libertad; d) Para aprehender a enfermo mental o peligroso o a enfermo contagioso en desarrollo del principio de solidaridad social y de la protección a la vida e integridad personal de los asociados; e) Para obtener pruebas sobre la existencia de casas de juego o*

---

1 Negrilla fuera de texto.

*establecimientos que funcionen contra la ley o reglamento; f) Para indagar sobre maniobras fraudulentas en las instalaciones de servicios públicos de acueducto, energía eléctrica, teléfonos; g) Para practicar inspección ocular ordenada en juicio de policía; h) Para examinar instalaciones de energía eléctrica y de gas, chimeneas, hornos, estufas, calderas, motores y máquinas en general y almacenamiento de sustancias inflamables o explosivas con el fin de prevenir accidentes o calamidad; i) Por razones del servicio - previa autorización del dueño o cuidador del predio rústico cercado; j) Para rescatar menores que se encuentren en situaciones de peligro extremo para su vida e integridad personal, siguiendo el procedimiento previsto en el Código del Menor; k) En establecimientos comerciales e industriales de empresas para impedir que las pruebas de infracciones tributarias fueran alteradas, ocultadas o destruidas como desarrollo legal contenido en el Estatuto Tributario; l) En situaciones de imperiosa necesidad reguladas en el Código Nacional de Policía”.*

Como puede verse, en el pasado se han permitido por la vía legal ciertas facultades de vigilancia y control en cabeza de autoridades administrativas como excepciones validas a la inviolabilidad del domicilio.

Estas figuras descritas en la mencionada sentencia se fundamentan en situaciones similares a las que rodearían la figura de inspección laboral en casos de emergencia creada en el presente proyecto de ley, como por ejemplo, su condición de excepcionalidad, o su finalidad, que no resulta ser distinta a la de evitar que posibles vulneraciones a los derechos fundamentales se consumen. Por otro lado, esta disposición, al igual que las contenidas en el Código del Menor, estaría protegiendo a una población que ha sido declarada por la Corte Constitucional como un grupo de especial protección constitucional, al considerar que “(...) *las empleadas de servicio doméstico son personas que se encuentran en estado de indefensión y, especialmente, de subordinación en relación con sus empleadores, por el hecho de estar bajo sus órdenes, aunado a la carencia de los medios mínimos requeridos para repeler la eventual violación o amenaza a sus derechos fundamentales.* (Sentencia T-014 de 2015) Por ello, para este grupo de ponentes estas condiciones resultan ser elementos habilitantes para considerar como razonable y proporcional la creación de esta medida como una excepción a la inviolabilidad del domicilio.

### **5.3.2. Requisitos de las excepciones a la inviolabilidad del domicilio**

Ahora bien, es claro que el legislador tiene un margen de amplio para determinar limitaciones a las libertades individuales, sin embargo, esta potestad debe ser ejercida de manera razonable y proporcionada, con el fin de que las afectaciones a los derechos no resulten arbitrarias (Sentencia C-256, 2008). En ese sentido, la Corte Constitucional determinó una serie de requisitos para establecer cuándo podrían proceder este tipo de medidas, y lo hizo en los siguientes términos (Sentencia C-256, 2008):

*“Los requisitos para que estos allanamientos administrativos sean constitucionales son de diverso orden, pero usualmente versan sobre (i) la existencia de un peligro inminente y grave; (ii) que amenaza la vida, la integridad, la seguridad o la salubridad de las personas; y (iii) la existencia de elementos en la regulación demandada que circunscriben el margen decisorio de la autoridad administrativa y permiten un control posterior efectivo ante una autoridad judicial en caso de presentarse excesos o arbitrariedades.*

*Estos requisitos no han sido exigidos cuando se trata de ingresar a (i) lugares abiertos al público, o (ii) cuando el morador del domicilio autoriza el ingreso de las autoridades administrativas”.*

En lo que respecta a la figura de inspección laboral en casos de emergencia, en la ponencia se estableció por parte de este grupo de ponentes que esta operaría de la siguiente manera:

- i) Se podrá realizar ante la presencia de indicios de ocurrencia de hechos que impliquen violencia, trabajo forzoso o trabajo infantil, u otras conductas que pudieran afectar la vida e integridad personal de la persona trabajadora del servicio doméstico, dando cumplimiento a los requisitos de a) peligro inminente y b) amenaza a la vida e integridad personal.
- ii) Tendrá control judicial posterior por parte de la jurisdicción laboral, con el fin de dar cumplimiento al requisito de control posterior para evitar arbitrariedades o excesos por parte de los agentes del Estado.

Sobre el control judicial posterior de la diligencia resulta pertinente hacer las siguientes consideraciones relacionadas con la expedición de la Sentencia C-212 de 2017:

- i) La Corte Constitucional en Sentencia C-212 de 2017, constató al control posterior como elemento del núcleo esencial del derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio.
- ii) En la misma sentencia dispuso que la identificación del juez competente para realizar este control; los términos y condiciones de la solicitud; la regulación del procedimiento; y los poderes o competencias del juez en desarrollo de esta función, entre otros, eran de reserva legal.

Por ello, en atención a estas consideraciones se estableció en el proyecto de ley a) el juez competente y sus facultades; b) términos y condiciones de la solicitud; y c) las condiciones en las que deberá operar la diligencia.

## 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 Sudáfrica en 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).

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 sindicato 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 inexecutable la expresión "sirvientas" 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.

## 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.*

*. 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. (...)*

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 concorra 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.

## 9. PLIEGO DE MODIFICACIONES

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIO
<p><b>ARTÍCULO 1. OBJETO.</b> 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.</p>	<p><b>ARTÍCULO 1. OBJETO.</b> 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. Las medidas dispuestas en la presente ley tienen un enfoque de género y diferencial, reconociendo las circunstancias de violencia, discriminación histórica del sector.</p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIO
<p><b>ARTÍCULO 2. DEFINICIONES.</b> Para efectos de la presente ley, se tendrán como definiciones las siguientes:</p> <p><b>i) Persona trabajadora del servicio doméstico.</b> 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.</p> <p><b>ii) Internas.</b> Se llamarán 'internas' a las personas trabajadoras o de servicio doméstico que residan en su lugar o sitio de trabajo.</p>	<p><b>ARTÍCULO 2. DEFINICIONES.</b> Para efectos de la presente ley, se tendrán como definiciones las siguientes:</p> <p><b>i) Persona trabajadora del servicio doméstico.</b> 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 en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado directo o indirecto de menores, y demás labores inherentes al hogar.</p> <p><b>ii) Internas.</b> Se llamarán 'internas' a las personas trabajadoras o de servicio doméstico que residan en su lugar o sitio de trabajo.</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.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIO
<p><b>iii) Trabajo doméstico.</b> 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><b>iii) Trabajo doméstico.</b> 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><b>ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS.</b> Serán aplicables a la presente ley los siguientes criterios y principios:</p> <p><b>i)</b> La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.</p> <p><b>ii)</b> La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.</p> <p><b>iii)</b> La prohibición y penalización de toda práctica de trabajo infantil, de acuerdo con la normatividad vigente</p> <p><b>iv)</b> La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p> <p><b>v)</b> El respeto, la promoción y <del>el</del> <u>aseguramiento</u> del derecho de toda</p>	<p><b>ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS.</b> Serán aplicables a la presente ley los siguientes criterios y principios:</p> <p><b>i)</b> La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.</p> <p><b>ii)</b> La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.</p> <p><b>iii)</b> La prohibición y penalización de toda práctica de trabajo infantil, de acuerdo con la normatividad vigente</p> <p><b>iv)</b> La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p> <p><b>v)</b> El respeto, la promoción y <u>la garantía</u> del derecho de toda persona a un</p>	<p>Se modifica redacción.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIO
<p>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>ix) Participación de las organizaciones de trabajo doméstico desde un enfoque pluralista y democrático.</p>	<p>mundo del trabajo libre de violencia y acoso.</p> <p>vi) La garantía de <u>mecanismos efectivos</u> de <u>prevención</u>, inspección, investigación <u>y sanción</u> 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>ix) Participación de las organizaciones de trabajo doméstico desde un enfoque pluralista y democrático.</p>	
<p><del>ARTÍCULO 4. FORMA DE VINCULACIÓN. La persona trabajadora del servicio doméstico</del></p>	<p>Se elimina y se unifica en el artículo 5.</p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIO
<p><del>deberá ser vinculada mediante contrato de trabajo escrito, de conformidad con las normas laborales existentes.</del></p> <p><del>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.</del></p> <p><del>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.</del></p>		
<p><b>ARTÍCULO 5. REGISTRO OFICIAL DE CONTRATOS DE TRABAJO DOMÉSTICO Y NOVEDADES.</b> Los contratos de trabajo del servicio doméstico se depositarán en el Ministerio de Trabajo</p>	<p><b>ARTÍCULO 4. REGISTRO OFICIAL DE CONTRATOS DE TRABAJO DOMÉSTICO Y NOVEDADES.</b> Los contratos de trabajo del servicio doméstico <u>deberán depositarse por parte del</u></p>	<p>Se ajusta redacción</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIO
<p>dentro de los quince (15) días calendario siguientes al inicio del contrato laboral <del>por parte de los empleadores</del>, so pena de las sanciones que <del>para la materia reglamente el Ministerio de Trabajo</del>.</p> <p>El registro deberá contar como mínimo con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) El tipo de contrato.</li> <li>ii) Remuneración.</li> <li>iii) Horario.</li> <li>iv) Jornada de trabajo.</li> <li>v) Lugar de la prestación de servicio.</li> </ul> <p>De igual manera, se <del>registrará</del> 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><b><u>empleador</u></b>, en el Ministerio de Trabajo dentro de los quince (15) días calendario siguientes al inicio <b><u>de la relación laboral</u></b>, so pena de las sanciones <b><u>a las que haya lugar</u></b></p> <p>El registro deberá contar como mínimo con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) El tipo de contrato.</li> <li>ii) Remuneración.</li> <li>iii) Horario.</li> <li>iv) Jornada de trabajo.</li> <li>v) Lugar de la prestación de servicio.</li> </ul> <p>De igual manera, <b><u>dentro de los quince (15) días calendario siguientes a su ocurrencia</u></b>, se registrarán novedades <b><u>relacionadas con la ejecución del contrato de trabajo</u></b>, 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>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIO
<p><b>PARÁGRAFO PRIMERO.</b> 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 registro <del>se harán mediante la adaptación a la página web del Ministerio de Trabajo,</del> dentro del plazo definido en el presente parágrafo.</p>	<p><b>PARÁGRAFO PRIMERO.</b> 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 <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 parágrafo.</p> <p><u>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.</u></p> <p><b>PARÁGRAFO SEGUNDO.</b> Los</p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIO
<p><b>PARÁGRAFO SEGUNDO.</b> 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><b><u>empleadores que hayan suscrito contratos de trabajo de manera previa a la expedición de la presente ley, y que</u></b> 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.</p> <p><b><u>PARÁGRAFO TERCERO.</u></b> Serán aplicables a las <b><u>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></b></p>	
<p><b>ARTÍCULO 6. MECANISMOS DE QUEJAS Y DENUNCIAS.</b> 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</p>	<p><b>ARTÍCULO 5. MECANISMOS DE QUEJAS Y DENUNCIAS.</b> El Ministerio de Trabajo habilitará una línea telefónica y otros medios <b><u>idóneos</u></b> que le permitan a las personas trabajadoras del servicio doméstico denunciar directa y efectivamente la</p>	<p>Se ajusta redacción</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIO
<p>ocurrencia de violaciones a derechos laborales y de la seguridad social, y de violencias basadas en género, entre otras.</p> <p><b>PARÁGRAFO.</b> La recepción de estas denuncias <del>por cualquier medio de los descritos</del> será suficiente para iniciar la actuación administrativa. Su <del>interposición podrá ser anónima,</del> se <del>sistematizarán y se llevarán a cabo las correspondientes</del> 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.</p>	<p>ocurrencia de violaciones a <u>sus</u> derechos laborales y de la seguridad social, y de violencias basadas en género, entre otras, <u>En cualquier caso, la interposición de estas quejas o denuncias podrá ser anónima.</u></p> <p><b>PARÁGRAFO. <u>Una vez recibida la queja o denuncia, el Ministerio de Trabajo deberá sistematizarla y registrarla.</u></b></p> <p><u>Por lo tanto, la simple</u> recepción de la <u>queja o denuncia</u> será suficiente para iniciar la <u>correspondiente</u> actuación administrativa, 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, <u>entre otros.</u></p> <p><b>PARÁGRAFO SEGUNDO.</b> <u>El Ministerio de Trabajo elaborará de manera participativa con las organizaciones de trabajo doméstico una</u></p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIO
	<p><u>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.</u></p>	
<p><b>ARTÍCULO 7. INSPECCIÓN PUERTAS ADENTRO CON CONSENTIMIENTO DEL EMPLEADOR.</b> El inspector del trabajo podrá inspeccionar puertas adentro del domicilio o residencia, <del>para ello deberá contar con</del> consentimiento informado y escrito del residente, <del>sin requerir de una autorización judicial previa.</del> Esta inspección <del>puede ser</del> de oficio o a petición de parte cuando haya solicitud de inspección o interposición de querrela administrativa laboral.</p> <p><b>PARÁGRAFO.</b> 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</p>	<p><b>ARTÍCULO 6. INSPECCIÓN PUERTAS ADENTRO CON CONSENTIMIENTO DEL EMPLEADOR.</b> El inspector del trabajo podrá inspeccionar puertas adentro del domicilio o residencia, <b><u>previa manifestación del consentimiento</u></b> informado y escrito del residente. Esta inspección <b><u>podrá solicitarse</u></b> de oficio o a petición de parte cuando haya solicitud de inspección o interposición de querrela administrativa laboral.</p> <p><b>PARÁGRAFO.</b> 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 <b><u>a la sede del Ministerio del Trabajo</u></b></p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIO
que la persona trabajadora pueda ser entrevistada.	<u>respectiva</u> mediante cita previa, <u>según el caso</u> , y a conceder el permiso para que la persona trabajadora pueda ser entrevistada.	
<p><b>ARTÍCULO 8. INSPECCIÓN A AGENCIAS DE EMPLEO Y EMPRESAS INTERMEDIARIAS DEL TRABAJO DOMÉSTICO.</b> 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 querrela administrativa laboral.</p> <p><b>PARÁGRAFO.</b> En todo caso, las empresas que sean intermediarias del trabajo doméstico</p>	<p><b>ARTÍCULO 7. INSPECCIÓN A AGENCIAS DE EMPLEO Y EMPRESAS INTERMEDIARIAS DEL TRABAJO DOMÉSTICO.</b> 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 querrela administrativa laboral.</p> <p><b>PARÁGRAFO.</b> En todo caso, las empresas que sean intermediarias del trabajo doméstico</p>	Se ajusta redacción

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIO
<p>estarán sujetas a las prohibiciones que sobre intermediación laboral ilegal existan en la normatividad vigente.</p>	<p>estarán sujetas a las <b>disposiciones</b> que sobre intermediación laboral ilegal existan en la normatividad vigente.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 9. SOLICITUD DE INFORMACIÓN DOCUMENTAL.</b> 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, mediante correo electrónico, llamada telefónica o mediante otros medios virtuales o presenciales.</p>	<p><b>ARTÍCULO 8. SOLICITUD DE INFORMACIÓN DOCUMENTAL.</b> 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.</p> <p><b><u>La solicitud de información documental podrá hacerse mediante</u></b> correo electrónico, llamada telefónica o</p>	<p>Se ajusta redacción</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIO
	mediante otros medios virtuales o presenciales.	
<p><b>ARTÍCULO 10. ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL EN CASOS DE EMERGENCIA.</b> 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><b>PARÁGRAFO 1.</b> 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><b>PARÁGRAFO 2.</b> 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</p>	<p><b>ARTÍCULO 9. INSPECCIÓN LABORAL EN CASOS DE EMERGENCIA.</b> <u>Cuando el inspector tenga conocimiento sobre la ocurrencia de hechos que impliquen violencia de género, trabajo forzoso o trabajo infantil, u otras conductas que pudieran afectar la vida e integridad personal de la persona trabajadora del servicio doméstico, podrá realizar una inspección extraordinaria por imperiosa necesidad e ingresar al domicilio o residencia sin autorización judicial y sin consentimiento del empleador. Para tal fin previo al ingreso al inmueble, deberá identificarse plenamente con el fin de evitar suplantaciones.</u></p> <p><u>El inspector del trabajo que realice la inspección, deberá rendir informe inmediato al Ministerio de Trabajo, y remitirle</u></p>	<p>Se ajusta redacción con el fin de dar claridad a los deberes del inspector del trabajo y para dar cumplimiento a los siguientes requisitos:</p> <p><i>“Los requisitos para que estos allanamientos administrativos sean constitucionales son de diverso orden, pero usualmente versan sobre (i) la existencia de un peligro inminente y grave; (ii) que amenaza la vida, la integridad, la seguridad o la salubridad de las personas; y (iii) la existencia de elementos en la regulación demandada que circunscriben el margen decisorio de la autoridad administrativa y permiten un control posterior efectivo ante una autoridad judicial en caso de presentarse excesos o arbitrariedades . Estos requisitos no</i></p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIO
<p>identificar y atender de manera eficaz las violencias que ocurren en el marco del trabajo doméstico.</p>	<p><b><u>una copia al empleador, en el que deberá constar las razones por las cuales se realizó la diligencia y el procedimiento realizado.</u></b></p> <p><b><u>En cualquier caso, si el empleador considera que la diligencia era injustificada, o se realizó de manera inapropiada, podrá informar a las autoridades competentes, y solicitar control judicial posterior de la diligencia y determinar la validez y el correcto proceder del inspector del trabajo. Lo anterior en los términos del artículo 130b del Decreto Ley 2158 de 1948- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y lo dispuesto en la presente ley.</u></b></p>	<p><i>han sido exigidos cuando se trata de ingresar a (i) lugares abiertos al público, o (ii) cuando el morador del domicilio autoriza el ingreso de las autoridades administrativas”.</i></p> <p>De igual manera, se pasa el parágrafo 2 al artículo 5 y el parágrafo 1 al artículo nuevo (13).</p>
<p><b>ARTÍCULO 11. INSPECCIÓN CON ENFOQUE DISUASIVO.</b> La función de inspección vigilancia y control tendrá un efecto disuasivo y de carácter sancionatorio cuando haya incumplimiento a la</p>	<p><b>ARTÍCULO 10. INSPECCIÓN CON ENFOQUE DISUASIVO.</b> La función de inspección vigilancia y control tendrá un efecto disuasivo y de carácter sancionatorio cuando haya incumplimiento a la</p>	<p>Se ajusta redacción</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIO
<p>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 <del>pueden ser</del> de oficio o a petición de parte.</p>	<p>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 <b>podrán realizarse</b> de oficio o a petición de parte, <b>atendiendo a lo dispuesto en la presente ley.</b></p>	
<p><b>ARTÍCULO 12.</b> <b>INSPECCIÓN MEDIANTE AUTORIZACIÓN JUDICIAL.</b> 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><b>V. INSPECCIÓN LABORAL EN DOMICILIO O RESIDENCIA.</b></p> <p><b>ARTÍCULO 129 B. INSPECCIÓN MEDIANTE AUTORIZACIÓN JUDICIAL.</b> Cuando se le niegue al inspector de trabajo</p>	<p><b>ARTÍCULO 11.</b> <b>INSPECCIÓN MEDIANTE AUTORIZACIÓN JUDICIAL.</b> 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><b>V. INSPECCIÓN LABORAL EN DOMICILIO O RESIDENCIA.</b></p> <p><b>ARTÍCULO 129 B. INSPECCIÓN MEDIANTE AUTORIZACIÓN JUDICIAL.</b> Cuando se le niegue al inspector de trabajo</p>	<p>Solo cambia numeración y ajusta redacción.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIO
<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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</i></p>	<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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</i></p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIO
<p>vez <i>asumida</i> 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.</p>	<p>vez <u>se <i>asuma</i></u> 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.</p>	
<p><b>Artículo nuevo.</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 12.</b> Adiciónese un artículo nuevo al Decreto Ley 2158 de 1948- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 130 B. CONTROL JUDICIAL POSTERIOR DE DILIGENCIA EN CASOS DE EMERGENCIA.</b> Los jueces laboral de circuito en única instancia, los jueces</p>	<p>Se crea un artículo nuevo con el fin de complementar las disposiciones sobre este punto, así como para dar cumplimiento a los parámetros dispuestos por la Corte Constitucional, en lo que respecta al control de las actuaciones administrativas en domicilios.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIO
	<p><i>municipales de pequeñas causas y competencia múltiple en única instancia, serán competentes para realizar el control judicial posterior de la inspección laboral en casos de emergencia en domicilio o residencia del empleador.</i></p> <p><i>El juez determinará la validez de la diligencia y el proceder del inspector del trabajo.</i></p> <p><i>Esta se podrá requerir dentro de las 48 horas siguientes a su realización, por solicitud de parte del empleador que podrá coincidir con la condición de propietario, poseedor o tenedor del inmueble en el que se realizó la diligencia.</i></p> <p><i>El juez deberá realizar el control posterior de la</i></p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIO
	<p><i>diligencia dentro de los cinco (5) días siguientes a que el juez avoque conocimiento. Una vez se asuma competencia por parte del juez, se notificará al inspector del trabajo y demás intervinientes, correrá traslado y ordenará la práctica de pruebas.</i></p> <p><i>El control posterior será resuelto en sentencia que será debidamente notificada a las partes.</i></p> <p><i>Contra la decisión del juez procede recurso de reposición y el grado de consulta.</i></p>	
<p><b>Artículo nuevo.</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 13. DISPOSICIONES COMUNES A LAS DILIGENCIAS DE INSPECCIÓN EN DOMICILIO O RESIDENCIA.</b> En los casos diferentes mecanismos de inspección laboral descritos en la presente ley, les serán aplicables</p>	<p>Se crea un artículo nuevo con el fin de complementar las disposiciones sobre este punto, así como para dar cumplimiento a los parámetros dispuestos por la Corte Constitucional, en lo que respecta al control de las actuaciones</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIO
	<p>las siguientes reglas comunes para la realización de la diligencia en domicilio o residencia del empleador:</p> <p><b>i)</b> El inspector del trabajo deberá motivar la realización de la diligencia sustentando las presuntas vulneraciones a los derechos laborales, o la ocurrencia de conductas que pudieran vulnerar la vida e integridad física de la persona trabajadora del servicio doméstico.</p> <p><b>ii)</b> El inspector del trabajo deberá identificarse plenamente antes de iniciar la diligencia, con el fin de evitar suplantaciones.</p> <p><b>iii)</b> El inspector del trabajo deberá realizar a actuación procesal teniendo en cuenta el respeto a los derechos fundamentales del empleador y demás personas que habiten el domicilio o</p>	<p>administrativas en domicilios.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIO
	<p>residencia objeto de la diligencia.</p> <p>iv) El inspector del trabajo deberá levantar el acta indicando los lugares registrados; el material probatorio ocupado o incautado; el procedimiento realizado; la motivación de la diligencia; e informar si hubo oposición por parte del empleador.</p> <p>v) El inspector del trabajo deberá poner en conocimiento de las autoridades competentes sobre la ocurrencia de hechos que impliquen la vulneración de los derechos, así las conductas que atenten contra la vida e integridad física persona trabajadora del servicio doméstico, dando cumplimiento al mandato constitucional y legal de la obligación de denuncia.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 13. REGLAMENTACIÓN.</b> Salvo disposición que</p>	<p><b>ARTÍCULO 14. REGLAMENTACIÓN.</b> Salvo disposición que</p>	<p>Solo cambia numeración</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIO
<p>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>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><b>ARTÍCULO 14. VIGENCIA.</b> La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p><b>ARTÍCULO 15. VIGENCIA.</b> La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Solo cambia numeración</p>

## 10. PROPOSICIÓN.

Con fundamento en las anteriores consideraciones, de manera respetuosa solicito a la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, dar primer debate y aprobar el **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”**, conforme al texto que se anexa.

De los honorables congresistas,

<p><b>MARÍA FERNANDA CARRASCAL</b> Representante a la Cámara por Bogotá</p>	<p><b>BETSY JUDITH PÉREZ</b> Representante a la Cámara</p>
<p><b>JUAN CARLOS VARGAS SOLER</b> Representante a la Cámara</p>	<p><b>HECTOR DAVID CHAPARRO</b> Representante a la Cámara</p>
<p><b>JUAN CAMILO LONDOÑO</b> Representante a la Cámara</p>	

**11. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY  
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 LA REPÚBLICA,**

**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 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.
- vii) La garantía de una inspección del trabajo con enfoque proteccionista que priorice las condiciones específicas del sector con enfoque diferencial y de género.
- viii) La garantía de un real y efectivo acceso a la justicia laboral.
- ix) 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

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, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a su ocurrencia, se registrarán novedades relacionadas con la ejecución del contrato de trabajo, 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.** 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 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.** 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, 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, entre otros.

**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 PUERTAS ADENTRO CON CONSENTIMIENTO DEL EMPLEADOR.** El inspector del trabajo podrá inspeccionar puertas adentro del domicilio o residencia, previa manifestación del consentimiento informado y escrito del residente. Esta inspección podrá solicitarse de oficio o a petición de parte cuando haya solicitud de inspección o interposición de querrela 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 a la sede del Ministerio del Trabajo respectiva mediante cita previa, según el caso, y a conceder el permiso para que la persona trabajadora pueda ser entrevistada.

**ARTÍCULO 7. 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 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 8. 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.

**ARTÍCULO 9. INSPECCIÓN LABORAL EN CASOS DE EMERGENCIA.** Cuando el inspector tenga conocimiento sobre la ocurrencia de hechos que impliquen violencia de género, trabajo forzoso o trabajo infantil, u otras conductas que pudieran afectar la vida e integridad personal de la persona trabajadora del servicio doméstico, podrá realizar una inspección extraordinaria por imperiosa necesidad e ingresar al domicilio o residencia sin autorización judicial y sin consentimiento del empleador. Para tal fin previo al ingreso al inmueble, deberá identificarse plenamente con el fin de evitar suplantaciones.

El inspector del trabajo que realice la inspección, deberá rendir informe inmediato al Ministerio de Trabajo, y remitirle una copia al empleador, en el que deberá constar las razones por las cuales se realizó la diligencia y el procedimiento realizado.

En cualquier caso, si el empleador considera que la diligencia era injustificada, o se realizó de manera inapropiada, podrá informar a las autoridades competentes, y solicitar control judicial posterior de la diligencia y determinar la validez y el correcto proceder del inspector del trabajo. Lo anterior en los términos del artículo 130b del Decreto Ley 2158 de 1948- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y lo dispuesto en la presente ley.

**ARTÍCULO 10. 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 podrán realizarse de oficio o a petición de parte, atendiendo a lo dispuesto en la presente ley.

**ARTÍCULO 11. 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 se asuma 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.*

**ARTÍCULO 12.** Adiciónese un artículo nuevo al Decreto Ley 2158 de 1948- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 130 B. CONTROL JUDICIAL POSTERIOR DE DILIGENCIA EN CASOS DE EMERGENCIA.** *Los jueces laboral de circuito en única instancia, los jueces municipales de pequeñas causas y competencia múltiple en única instancia, serán competentes para realizar el control judicial posterior de la inspección laboral en casos de emergencia en domicilio o residencia del empleador.*

*El juez determinará la validez de la diligencia y el proceder del inspector del trabajo.*

*Esta se podrá requerir dentro de las 48 horas siguientes a su realización, por solicitud de parte del empleador que podrá coincidir con la condición de propietario, poseedor o tenedor del inmueble en el que se realizó la diligencia.*

*El juez deberá realizar el control posterior de la diligencia dentro de los cinco (5) días siguientes a que el juez avoque conocimiento. Una vez se asuma competencia por parte del juez, se notificará al inspector del trabajo y demás intervinientes, correrá traslado y ordenará la práctica de pruebas.*

*El control posterior 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.*

**ARTÍCULO 13. DISPOSICIONES COMUNES A LAS DILIGENCIAS DE INSPECCIÓN EN DOMICILIO O RESIDENCIA.** En las casos diferentes mecanismos de inspección laboral descritos en la presente ley, les serán aplicables las siguientes reglas comunes para la realización de la diligencia en domicilio o residencia del empleador:

- i) El inspector del trabajo deberá motivar la realización de la diligencia sustentando las presuntas vulneraciones a los derechos laborales, o la ocurrencia de conductas que pudieran vulnerar la vida e integridad física de la persona trabajadora del servicio doméstico.
- ii) El inspector del trabajo deberá identificarse plenamente antes de iniciar la diligencia, con el fin de evitar suplantaciones.
- iii) El inspector del trabajo deberá realizar a actuación procesal teniendo en cuenta el respeto a los derechos fundamentales del empleador y demás personas que habiten el domicilio o residencia objeto de la diligencia.
- iv) El inspector del trabajo deberá levantar el acta indicando los lugares registrados; el material probatorio ocupado o incautado; el procedimiento realizado; la motivación de la diligencia; e informar si hubo oposición por parte del empleador.
- v) El inspector del trabajo deberá poner en conocimiento de las autoridades competentes sobre la ocurrencia de hechos que impliquen la vulneración de los derechos, así las conductas que atenten contra la vida e integridad física persona trabajadora del servicio doméstico, dando cumplimiento al mandato constitucional y legal de la obligación de denuncia.

#### **CAPÍTULO IV DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 14. 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 15. VIGENCIA.** La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

De las y los honorables congresistas,

<p><b>MARÍA FERNANDA CARRASCAL</b> Representante a la Cámara por Bogotá</p>	<p><b>BETSY JUDITH PÉREZ</b> Representante a la Cámara</p>
<p><b>JUAN CARLOS VARGAS SOLER</b> Representante a la Cámara</p>	<p><b>HECTOR DAVID CHAPARRO</b> Representante a la Cámara</p>
<p><b>JUAN CAMILO LONDOÑO</b> Representante a la Cámara</p>	

## 12. REFERENCIAS.

- Corte Constitucional. (1994). Sentencia C-041 de 1994, Sala Plena. M.P. Eduardo Cifuentes. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2008). Sentencia C-256 de 2008, Sala Plena. M.P. Manuel José Cepeda. Bogotá.
- 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. (2015). Sentencia T-014 de 2015, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2016). Sentencia T-185 de 2016, Sala Quinta de Revisión. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2017). Sentencia C-212 de 2017, Sala Plena. M.P. Alejandro Linares. 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.
- Consejo de Estado (2019). Sentencia 02830, Sala Contenciosa Administrativa. M.P.: Carlos Enrique Moreno Rubio. 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>
- 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/documents/publication/wcms\\_543028.pdf](https://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/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_480352.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/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](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](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](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>