

Bogotá D.C., Colombia, 8 de febrero de 2024

Al responder por favor citar este número de radicado



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Doctor  
**RICARDO ALFONSO ALBORNOZ BARRETO**  
Secretario general  
Comisión Séptima Constitucional Permanente  
Cámara de Representantes  
Email: comision.septima@camara.gov.co  
Carrera 7 No. 8 – 68 Piso 5°  
Edificio Nuevo del Congreso  
Bogotá D.C.

**ASUNTO:** Radicado No. 05EE202330000000077652, solicitud de concepto Proyecto de Ley No. 246 DE 2023 Cámara "POR MEDIO DE LA CUAL SE DICTAN MEDIDAS PARA EL SECTOR DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DEL HOGAR EN COLOMBIA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

El Ministerio del Trabajo, a través del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, y sus respectivas áreas técnicas, se articulan entre sí y de acuerdo con la competencia de cada área, se procede a proyectar respuesta a los diferentes oficios en los que los Honorables Senadores y Representantes a la Cámara, requieren a esta cartera ministerial.

Una vez recibida la respuesta proyectada por el área técnica, en este caso, por el Despacho del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, por ser de su competencia, con sus respectivos vistos buenos, de manera atenta remitimos concepto respecto a lo propuesto en el Proyecto de Ley del asunto en los siguientes términos:

## 1. TRÁMITE DEL PROYECTO DE LEY

### TÍTULO DEL PROYECTO DE LEY "POR MEDIO DE LA CUAL SE DICTAN MEDIDAS PARA EL SECTOR DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DEL HOGAR EN COLOMBIA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

**A. OBJETO:** La presente ley tiene como objeto dictar medidas para la labor de trabajo del hogar, 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.

B. **PONENTES:** H.R. MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS, H.R. LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA, H.R. HERÁCLITO LANDINEZ SUÁREZ, H.R. JORGE HERNÁN BASTIDAS ROSERO, H.R. GERMÁN JOSÉ GÓMEZ LÓPEZ, H.R. ALFREDO MONDRAGÓN GARZÓN, H.R. ALIRIO URIBE MUÑOZ.

C. **NÚMERO DE ARTÍCULOS:** DIECISÉIS (16).

D. **TEXTO BASE:** El presente proyecto de ley fue radicado en la Cámara de Representantes y se encuentra en trámite en la Comisión.

E. **CONSIDERACIONES:**

## 2. ARTÍCULOS CON COMENTARIOS DEL PROYECTO DE LEY OBJETO DE ESTUDIO

ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIÓN
	<b>CAPITULO I</b>	
<b>1</b>	<p><b>Artículo 1°. Objetivo de la Ley.</b> La presente ley tiene como objeto dictar medidas para la labor de trabajo del hogar, relacionadas con la formalización e inspección laboral, buscando garantizar el acceso a la justicia y proteger los derechos de las personas que trabajan en este sector, en cumplimiento de la normatividad vigente y de la seguridad social integral.</p> <p>Las medidas dispuestas en la presente ley tienen un enfoque de género y diferencial, reconociendo las circunstancias de violencia, discriminación histórica del sector.</p>	<p>El objetivo planteado resulta acorde con las medidas dispuestas en la presente ley, ya que tienen un enfoque de género y diferencial, <b>reconociendo las circunstancias de violencia, discriminación histórica del sector.</b></p> <p>Es pertinente analizar que estas trabajadoras son particularmente vulnerables a la explotación y a condiciones adversas de trabajo, como lo son: Salarios bajos, falta de beneficios laborales y /o Protección Social, Exceso de horas</p>

		<p>laborales con carga de trabajo pesadas, alojamiento inadecuado con falta de privacidad y exposición a violencia en el lugar de trabajo y todo tipo de abusos psicológicos y sexuales por parte de sus empleadores, familiares o compañeros de trabajo.</p>
<p><b>2</b></p>	<p><b>Artículo 2°. Definiciones.</b> Para efectos de la presente ley, se tendrán como definiciones las siguientes:</p> <p>i) <b>Persona trabajadora del servicio o trabajo del hogar.</b> 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.</p> <p>ii) <b>Internas.</b> Se llamarán 'internas' a las personas trabajadoras de los servicios</p>	<p>Se considera que es apropiado el uso de la acepción persona trabajadora del hogar, sin embargo, el uso de <b>trabajadora del servicio</b> podría modificarse por: <b>persona trabajadora doméstica</b> como se ha trabajado en varios países y lo establece el Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos.</p> <p>Es menester tener en cuenta las definiciones que al respecto ha realizado la Corte Constitucional en las que incluye las labores de jardinería, cuidado de mascotas y labores de conducción (sentencia C 871 -2014) ya que, como está redactado parece dejar por fuera estos 2 elementos.</p>

	<p>del hogar que residan en su lugar o sitio de trabajo.</p> <p>iii) <b>Trabajo doméstico o trabajo del hogar.</b> En concordancia con el artículo 1 literal A de la Ley 1595 del 2012, la expresión trabajo doméstico o servicios del hogar designan el trabajo realizado en un hogar u hogares, o para los mismos.</p> <p>Estas definiciones sustituirán, en lo correspondiente, a las demás definiciones que se hubieran expedido sobre la materia.</p>	<p>En este sentido es pertinente ajustar el articulado a lo establecido por la Corte Constitucional, en atención a condiciones dignas y decentes de trabajo y, especialmente, la plena vigencia del principio de igualdad, dadas la situaciones de infravaloración histórica y de vulnerabilidad.</p>
<p><b>3</b></p>	<p><b>Artículo 3. Principios.</b> Serán aplicables a la presente ley los siguientes criterios y principios:</p> <p>i) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.</p> <p>ii) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.</p> <p>iii) La prohibición y penalización de toda práctica de trabajo infantil, de acuerdo con la normatividad vigente</p> <p>iv) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p> <p>v) El respeto, la promoción y la garantía del derecho de toda persona a un mundo del</p>	<p>Conforme al reconocimiento normativo y jurisprudencial, es pertinente además del principio del Trabajo Decente, los principios Constitucionales de no discriminación e Igualdad de Trato y estabilidad, que son significativos en la reivindicación de Derechos.</p> <p>Aunado a lo anterior, debería incluirse como principio lo preceptuado en el artículo 6 del C-189 OIT respecto al disfrute de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si</p>

	<p>trabajo libre de violencia y acoso.</p> <p>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.</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 de los servicios del hogar desde un enfoque pluralista y democrático.</p>	<p>residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes y que respeten su privacidad.</p> <p>Así mismo, se recomienda incluir el principio del derecho a una vida libre de violencias de género y acoso sexual, acorde a lo establecido C190 de la OIT y el cual inicia su ratificación.</p>
	<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>4</b>	<p><b>Artículo 4°. Registro oficial de contratos de trabajo de los servicios del hogar y novedades.</b> Los contratos de trabajo de los servicios del hogar deberán <u>realizarse por escrito, de conformidad con las normas laborales existentes,</u> y 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</p>	<p>En este registro se podría incluir el registro de afiliación a seguridad social.</p> <p>Es importante establecer la finalidad del registro de los contratos de trabajo de los servicios del hogar frente a las competencias del Ministerio del Trabajo, como por ejemplo: Generar insumos de</p>

	<p>de las sanciones a las que haya lugar.</p> <p>El registro deberá contar como mínimo con:</p> <ol 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> </ol> <p>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.</p> <p><b>Parágrafo 1º.</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 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.</p>	<p>pertinencia y claridad para la construcción de política laboral de este sector y promover la garantía de los derechos laborales de los trabajadores de las personas trabajadoras del hogar y/o servicio doméstico en el país o si por el contrario es para que el Ministerio haga seguimiento de estos instrumentos.</p> <p>El Ministerio del Trabajo desde la Inspección, entiende que este registro es necesario para mitigar la vulneración de la norma laboral, la informalidad y precariedad en el trabajo doméstico y/o del hogar, reconocer la población trabajadora doméstica formalizada y en condiciones dignas y decentes y lograr la identificación, caracterización y ubicación de las partes de la relación empleador- trabajador y de esta manera hacer un seguimiento de las condiciones laborales de forma reglada y legalmente establecidas.</p> <p>Este registro entre otros señalando los datos de</p>
--	--	---

	<p>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 parágrafo.</p> <p>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 de los servicios del hogar.</p> <p><b>Parágrafo 2º.</b> 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.</p> <p><b>Parágrafo 3º.</b> Serán aplicables a las personas trabajadoras de los servicios del hogar todas las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social, con las especialidades que surgen de la presente ley y demás normatividad relacionada.</p>	<p>contacto, domicilio, dirección y correo electrónico entre otros, junto con la afiliación a la seguridad social integral del trabajador e identificación personal del empleador como persona natural y si fuese persona jurídica la acreditación de la representación legal de la empresa.</p> <p>También es necesario dentro de este registro, no solo comunicar al Ministerio del Trabajo la contratación, las prórrogas y /o modificaciones al contrato, sino que además es necesario manifestar las terminaciones de dichos contratos a fin de no vulnerar los derechos de las partes.</p> <p>Se recomienda ampliar el plazo para los empleadores, no 15 días sino <b>(30) días calendario siguientes</b> a su ocurrencia, se registrarán novedades relacionadas con la ejecución del contrato de trabajo.</p> <p>Establecer que pasa si pasado 30 días no se</p>
--	---	---



		<p>deposita el contrato por parte del empleador.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Qué tipo de sanción tendría el empleador, puede ser pedagógica, como asistencia <b>obligatoria</b> a procesos de formación y sensibilización.</li><li>2. La persona empleada doméstica puede depositar el contrato si su empleador no lo hace en el plazo de tres meses.</li><li>3. Si el contrato no es depositado pasados 3 meses, el Ministerio podrá requerir de forma escrita al empleador.</li><li>4. En caso de no realizarse el registro se considerará falta leve y se dispondrán las medidas de sanción correspondientes por el incumplimiento de este requerimiento.</li></ol> <p>Teniendo en cuenta los aspectos técnicos, administrativos y financieros que implica reglamentar y poner en marcha de este registro se recomienda que el Ministerio del Trabajo definirá los canales dispuestos para el registro, del que trata este artículo, dentro de los <b>doce (12) meses</b></p>
--	--	---



		siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.
	<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>5</b>	<p><b>Artículo 5°. Mecanismos de quejas y denuncias.</b> El Ministerio de Trabajo habilitará una línea telefónica y otros medios idóneos que le permitan a las personas trabajadoras de los servicios del hogar 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.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> Una vez recibida la queja o denuncia, el Ministerio de Trabajo deberá sistematizar 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.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> El Ministerio de Trabajo elaborará de</p>	<p>Teniendo en cuenta las competencias del Ministerio se recomienda un acápite donde se tenga en cuenta una <b>etapa alternativa de Resolución de conflictos y conciliaciones y mitigar la conflictividad laboral y acoso laboral, mediante el diálogo y de esta manera evitar congestión en vía judicial.</b></p> <p>Para los Inspectores del Trabajo es un reto verificar el cumplimiento de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, dado que, en la mayoría de los casos, no existe evidencia física de los hechos.</p> <p>Para el efecto es imprescindible realizar <b>un protocolo para ejecutar este tipo de inspecciones:</b> Requerir por parte del Inspector de Trabajo en la visita de Inspección Preventiva que la jornada laboral,</p>

	<p>manera participativa con las organizaciones de trabajo de los servicios del hogar 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 de los servicios del hogar.</p>	<p>incluyendo las horas extra y los períodos de disponibilidad, debe ser registrados con exactitud y que estos registros deben estar a disposición de los trabajadores domésticos. Estos también deben recibir, junto con cada pago, un detalle escrito de la remuneración total a pagar (pago de nómina o recibo de pago) y la cantidad específica y razón de cualquier deducción.</p> <p style="text-align: center;"><b>CONDICIONES LABORALES GENERALES</b></p> <p>1.La afiliación al seguro social u otros requerimientos obligatorios. <b>Observación:</b> Requerir la afiliación y el pago de la seguridad social</p> <p>2.El valor de la remuneración en especie. <b>Observación:</b> Requerir el contrato escrito, donde se establezcan el tipo de contrato y las condiciones laborales</p> <p>3.Las horas extra son otro aspecto, en que las condiciones de</p>
--	---	---

		<p>protección de los trabajadores domésticos suelen ser más débiles que las de otros sectores</p> <p><b>Observación:</b> Verificar la jornada laboral y si existe trabajo por horas extras es recomendable aplicar la norma con relación a ello y los requisitos para el efecto.</p> <p>4. Los trabajadores domésticos con frecuencia reciben salarios extremadamente bajos (Esto se puede atribuir en parte al hecho de que los requerimientos sobre destrezas formales son relativamente bajos y también al hecho de que muchas de las destrezas que se requieren para el trabajo doméstico se pasan por alto y que su poder de negociación es débil.)</p> <p>Observación: Verificar el pago de las mensualidades con respecto a lo normado en la legislación colombiana.</p> <p><b>Presuntos abusos realizados a los trabajadores domésticas:</b> -Falta de pago o pago tardío de su salario;</p>
--	--	--

		<p>-Trabajar horas extras de manera exigida y sin compensación;</p> <p>-Falta de remuneración de los períodos de "disponibilidad"</p> <p>-Imposición de pagos en especie o deducciones sin el consentimiento previo o acuerdo del trabajador o la trabajadora;</p> <p>-Una alta porción de la remuneración se paga en especie y se atribuye un valor monetario excesivo a estos pagos.</p>
<p><b>6</b></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, 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.</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 a la sede del</p>	<p>Respecto al parágrafo, se puede contemplar que en caso de que el empleador no emita consentimiento para el ingreso al domicilio o residencia, debe constituirse un indicio grave en su contra y se podrá hacer sanción pecuniaria de <b>3 a 10 salarios mínimos, por ejemplo.</b></p>

	Ministerio del Trabajo respectiva mediante cita previa, según el caso, y a conceder el permiso para que la persona trabajadora pueda ser entrevistada.	
<b>7</b>	<p><b>Artículo 7°. Inspección a agencias de empleo y empresas intermediarias del trabajo doméstico o de los servicios del hogar.</b> Los inspectores del trabajo deberán inspeccionar las agencias de empleo, empresas intermediarias del trabajo de los servicios del hogar, 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 de los servicios del hogar estarán sujetas a las disposiciones que sobre intermediación laboral ilegal existan en la normatividad vigente.</p>	<p>Se recomienda que está inspección, se establezca que la hagan los y las inspectoras que hagan parte del equipo de Inspección para equidad Laboral.</p> <p>Se recomienda cual es la sanción que pueden recibir estas empresas que no cumplan con la totalidad de la protección social y laboral de los derechos de las personas trabajadoras domésticas.</p>
<b>8</b>	<b>Artículo 8°. Solicitud de información documental.</b> El inspector del trabajo de oficio o	Se recomienda adicionar acápite que establezca qué pasa en caso de que

	<p>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.</p>	<p>no llegue la información solicitada.</p> <p>Si no se responde la solicitud de inspección el Ministerio podrá hacer Inspección <b>puertas adentro con consentimiento del empleador.</b></p>
<p><b>9</b></p>	<p><b>Artículo 9°. Inspección Laboral en casos de emergencia.</b> 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 de los servicios del hogar, podrá realizar una inspección extraordinaria por imperiosa necesidad e ingresar al domicilio o residencia sin autorización judicial y sin</p>	<p>Este artículo podría ser declarado inconstitucional dada la noción de protección al derecho fundamental a la intimidad y privacidad de las familias en sus hogares o residencias. En comparación una valoración de intervención sin duda requiere orden judicial lo cual necesariamente debe pasar por un procedimiento legal similar al que utiliza un</p>

	<p>consentimiento del empleador. Para tal fin previo al ingreso al inmueble, deberá identificarse plenamente con el fin de evitar suplantaciones.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Fiscal en términos de la Comisión de un Delito.</p> <p>Se propone mejor una articulación del inspector del trabajo con la activación de procedimientos para dar alerta o conocimiento a las autoridades competentes (Policía y Fiscalía – Jueces de garantías), por la importancia de los derechos sobre la intervención a la residencia es de alcance penal.</p>
<p><b>10</b></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 normatividad vigente. Dentro de las estrategias para la inspección en el sector del trabajo de los servicios del</p>	<p>Se recomienda incluir <b>visitas PUERTA A PUERTA</b> sin previo aviso en zonas de alta contratación</p> <p>Dentro de las funciones de la Inspección laboral en Colombia se encuentra la <b>Función Preventiva</b>, así lo establece el artículo 3</p>



	<p>hogar se deberán coordinar visitas sin previo aviso en zonas de alta contratación de personas trabajadoras, estas inspecciones podrán realizarse de oficio o a petición de parte, atendiendo a lo dispuesto en la presente ley.</p>	<p>numeral 1 de la ley 1610 que dicta:</p> <p>Artículo 3 <b>Funciones principales.</b> Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones principales:</p> <p><i>1.Función Preventiva:</i> Que propende porque todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores</p> <p>Teniendo en cuenta esta competencia que le otorga la ley a la Inspección laboral, se considera que lo que en el presente proyecto de ley plantea como <b>inspección con enfoque disuasivo</b> pueda estar incluido dentro del enfoque preventivo, sin detrimento de las demás funciones coactiva, conciliadora, de mejoramiento de la normatividad laboral y de acompañamiento.</p>
--	--	---

<p><b>11</b></p>	<p><b>Artículo 11°. 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 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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>Se recomienda que, si los hechos dados a conocer al inspector de trabajo por la trabajadora doméstica carecen de urgencia manifiesta, el inspector solicitará ante el Juez la autorización para el ingreso al domicilio, desde la presentación de la solicitud el Juez tendrá días hábiles para conceder o negar el ingreso.</p> <p>Se propone una articulación del inspector del trabajo con la activación de procedimientos para dar alerta o conocimiento a las autoridades competentes (Policía y Fiscalía - Jueces de garantías), por la importancia de los derechos sobre la intervención a la residencia es de alcance penal.</p>
------------------	---	---

	<p>para que éste 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>12</b></p>	<p><b>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:</b></p> <p><b>Artículo 130B. Control judicial posterior de diligencia en casos de emergencia.</b> Los jueces laborales 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.</p>	<p>Se propone una articulación del inspector del trabajo con la activación de procedimientos para dar alerta o conocimiento a las autoridades competentes (Policía y Fiscalía – Jueces de garantías), por la importancia de los derechos sobre la intervención a la residencia es de alcance penal.</p>

	<p>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.</p> <p>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.</p>	
<p><b>13</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 las siguientes reglas comunes para la realización de la diligencia en domicilio o residencia del empleador:</p> <p>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.</p> <p>ii) El inspector del trabajo deberá identificarse</p>	<p>Se propone una articulación del inspector del trabajo con la activación de procedimientos para dar alerta o conocimiento a las autoridades competentes (Policía y Fiscalía – Jueces de garantías), por la importancia de los derechos sobre la intervención a la residencia es de alcance penal.</p> <p>Para promover el lenguaje incluyente y aprovechar la experiencia ganada por el Ministerio, quitar el inspector y poner <b>el equipo de inspección</b></p>

	<p>plenamente antes de iniciar la diligencia, con el fin de evitar suplantaciones.</p> <p>iii) El inspector del trabajo deberá realizar la 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.</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 de los servicios del hogar, dando cumplimiento al mandato constitucional y legal de la obligación de denuncia.</p>	<p><b>para la equidad laboral</b></p> <p>Es pertinente tener reglas o articulación en caso de existir las siguientes formas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo Forzoso</li> <li>• Trabajo Infantil</li> <li>• Discriminación</li> <li>• Seguridad Social Integral y Salud Ocupacional</li> <li>• Explotación sexual</li> </ul> <p>Adicionalmente, se sugiere adicionar al primer párrafo del artículo 13º (...) En los 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, <u>sin perjuicio de las normas legalmente aplicables a cada caso.</u></p>
<b>CAPÍTULO IV</b>		
<b>14</b>	<p><b>Artículo 14º. Subcomisión de seguimiento del convenio 189 de la OIT.</b> La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la OIT, de la Comisión</p>	<p>Es clave que esta mesa cuente con la presencia de las organizaciones, de personas trabajadoras del hogar,</p>

	<p>Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente y contará con la presencia de las organizaciones, de personas trabajadoras del hogar, más representativas.</p> <p>La Subcomisión dará seguimiento a lo normado en esta ley y discutirá y promoverá acciones apoyadas por el Ministerio del Trabajo que redunden en la formalización laboral del sector.</p>	<p>más representativas, así mismo, <b>sectores que represente los empleadores.</b></p> <p>Aunado a lo anterior, sus integrantes promoverán el trabajo decente en el sector del trabajo doméstico remunerado, y en general hacer seguimiento a la implementación del convenio.</p>
<b>15</b>	<p><b>Artículo 15°. Reglamentación.</b> Salvo disposición que incluya un plazo diferente, el Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio de Trabajo y demás entidades competentes, en consulta con la Subcomisión de Seguimiento al Convenio 189 de la OIT, tendrá un plazo de seis (6) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, para expedir su reglamentación.</p>	
<b>15</b>	<p><b>Artículo 16°. Vigencia y derogatorias.</b> La presente ley rige a partir de su promulgación, deroga el literal b del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones que le sean contrarias.</p>	

### Observaciones Finales:

Este proyecto de ley puede ser una buena oportunidad para incluir algunos elementos generales que permitan precisar funciones, limitaciones y alcances de la prestación del servicio de trabajo doméstico.

La iniciativa, no precisa las condiciones de trabajo para aquellas personas que trabajan **por horas**, se recomienda poder introducir una serie de artículos que aterricen lo que ya ha establecido la Corte Constitucional.

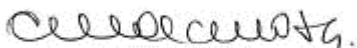
Así mismo permitir a las trabajadoras domésticas una afiliación mixta, por ejemplo, ser beneficiadas del Sisbén cuando trabajan al menos de 10 0 15 días.

En la ley 18065 de 2006 de Uruguay se establece un **límite a la jornada laboral, descansos semanales y nocturnos (para personas internas)** limitación que parece necesaria para el caso de la legislación colombiana. Por ejemplo, para las personas trabajadoras internas no se puede interrumpir el descanso nocturno que debe ser mínimo de 9 horas seguidas.

Sería importante introducir un artículo que mencione las condiciones en las que se prestaría el servicio en caso de que la mujer trabajadora del hogar se encuentre en estado de embarazo, máxime cuando el estado de embarazo se presente en casos de mujeres que trabajen como internas.

Evaluar el alcance de la inspección de emergencia realizada en residencia mediante acceso a las mismas. Si hay voluntariedad no habría afectación del derecho a la intimidad, de lo contrario se requiere orden judicial otorgada por autoridad competente, y por lo cual las acciones de los inspectores deben ir en orden a articular con Fiscalía y Policía Nacional

Atentamente,



SORAYA PINO CANOSA

**Jefe Oficina Asesora Jurídica (E.)**

**Comentarios: Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo y Grupo para la Gestión del Entrenamiento y Análisis de la Inspección del Trabajo.**

**Elaboró:**  
Amparo Alvarez  
IVC  
Rubiela Agámez  
Inspectora de T y SS  
DDFT

**Revisó:**  
Magda Alberto  
Asesora de despacho para asuntos de género  
Galia Alvarez Sub directora IVC

**Aprobó:**  
Juan Nicolás Escandón  
Director  
DDFT  
Luz Angela Martínez Directora IVC