

Bogotá D.C., Colombia, 23 de diciembre de 2024

No. Radicado: 08SE202412000000062202
Fecha: 2024-12-24 11:51:50 am
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: OFICINA ASESORA JURIDICA
Destinatario CONGRESO DE LA REPUBLICA
Anexos: 0 Folios: 1
08SE202412000000062202

Al responder por favor citar este número de radicado



Doctor
JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General
Cámara de Representantes
Congreso de la República
Correo: secretaria.general@camara.gov.co;
Bogotá D.C.

ASUNTO: Radicado No. 05EE202410000000070032. CONCEPTO SOBRE EL PROYECTO DE LEY N.º 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"

Cordial saludo Dr. Lacouture

En atención a su oficio, en el que se requiere a esta cartera ministerial se atienda el cuestionario con relación al asunto, de manera atenta remitimos respuesta a las preguntas planteadas 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.

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



Trabajo

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
	CAPITULO I	
1	<p>Artículo 1°. Objetivo de la Ley. 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>Es acorde a 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>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 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>
2	<p>ARTÍCULO 2. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se tendrán como definiciones las siguientes:</p>	<p>Se considera que es apropiado el uso de la acepción persona trabajadora del hogar, como se ha trabajado en varios países y lo establece el</p>



Trabajo

	<p>i) Persona trabajadora doméstica. 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 trabajo doméstico.</p> <p>ii) Internas. Se llamarán 'internas' a las personas trabajadoras de los servicios domésticos que residan en su lugar o sitio de trabajo.</p> <p>iii) Trabajo doméstico. En concordancia con el artículo 1 literal A de la ley 1595 del 2012, la expresión trabajo doméstico 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>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 de 2014).</p>
3	Artículo 3. Principios. Serán aplicables a la presente ley los siguientes criterios y principios:	Conforme al reconocimiento normativo y jurisprudencial,



	<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 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>es pertinente además de los principios 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, podría incluirse como principio lo preceptuado en el artículo 6 del Convenio 189 de la OIT respecto al disfrute de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si 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 en el Convenio 190 de la OIT y el cual inicia su ratificación</p>
	CAPÍTULO II	
4	<p>Artículo 4°. Registro oficial de contratos de trabajo de los servicios del hogar y novedades. Los contratos de trabajo de los servicios del hogar deberán</p>	<p>En este registro se podría incluir el registro de afiliación a seguridad social.</p>



	<p>realizarse por escrito, de conformidad con las normas laborales existentes, 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 de las sanciones a las que haya lugar.</p> <p>El registro deberá contar como mínimo con:</p> <ol style="list-style-type: none">El tipo de contrato.Remuneración.Horario.Jornada de trabajo.Lugar de la prestación de servicio. <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>Parágrafo 1º. 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>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 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>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>Parágrafo 2º. 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>Parágrafo 3º. 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>Este registro entre otros señalando los datos de 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 (30) días calendario siguientes a su ocurrencia, se registrarán novedades relacionadas con la ejecución del contrato de trabajo.</p> <p>Establecer qué pasa si pasados 30 días no se deposita el contrato por parte del empleador.</p> <p>1. Qué tipo de sanción tendría el empleador, puede ser pedagógica, como asistencia obligatoria a procesos de formación y sensibilización.</p>
--	---	---



		<p>2. La persona empleada doméstica puede depositar el contrato si su empleador no lo hace en el plazo de tres meses.</p> <p>3. Si el contrato no es depositado pasados 3 meses, el Ministerio podrá requerir de forma escrita al empleador.</p> <p>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.</p> <p>Teniendo en cuenta los aspectos técnicos, administrativos y financiero 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 doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.</p>
CAPÍTULO III		
5	<p>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 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</p>	<p>Teniendo en cuenta las competencias del Ministerio se recomienda un acápite donde se tenga en cuenta una 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.</p>



	<p>interposición de estas quejas o denuncias podrá ser anónima.</p> <p>Parágrafo 1º. 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>Parágrafo 2º. El Ministerio de Trabajo elaborará de 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>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 un protocolo para ejecutar este tipo de inspecciones. requerir por parte del Inspector de trabajo en la visita de Inspección preventiva que la jornada laboral, 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>CONDICIONES LABORALES GENERALES</p> <p>1.La afiliación al seguro social u otros requerimientos obligatorios.</p> <p>Observación: Requerir la afiliación y el pago de la seguridad social</p>
--	---	---



Trabajo

	<p>2.El valor de la remuneración en especie. Observación: 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 protección de los trabajadores domésticos suelen ser más débiles que las de otros sectores Observación: 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.) Observación: Verificar el pago de las mensualidades con respecto a lo normado en la legislación colombiana. Presuntos abusos realizados a los trabajadores domésticos:</p>
--	---



Trabajo

		<p>-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>6</p>	<p>Artículo 6. Inspección puertas adentro con consentimiento Del empleador.</p> <p>El inspector del trabajo podrá inspeccionar puertas adentro del domicilio o residencia, previa manifestación del consentimiento informado y escrito del residente.</p> <p>Esta inspección podrá solicitarse de oficio o a petición de parte cuando haya solicitud de inspección o interposición de querrela administrativa laboral.</p> <p>PARÁGRAFO. En caso de que el empleador no emita consentimiento para el ingreso al domicilio o residencia estará obligado a suministrar la información que el inspector solicite, 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</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 3 a 10 salarios mínimos, por ejemplo e incluir destinación y tipificación.</p>



	ser entrevistada.	
7	<p>ARTÍCULO 7. Inspección a agencias de empleo y empresas Intermediarias del trabajo doméstico o de los servicios del Hogar.</p> <p>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 del residente para el ingreso a los domicilios. Esta inspección también procederá por petición de parte cuando haya solicitud de inspección o interposición de querrela administrativa laboral.</p> <p>PARÁGRAFO. En todo caso, las empresas que sean intermediarias del trabajo doméstico estarán sujetas a las disposiciones que sobre intermediación laboral existan en la normatividad vigente.</p>	<p>Se recomienda que esta inspección, se establezca que la hagan los y las inspectoras que hagan parte del equipo de Inspección para equidad laboral.</p> <p>Se recomienda que se establezca una sanción que puedan recibir estas empresas que no cumplan con la totalidad de la protección social y laboral de los derechos de las personas trabajadoras domésticas.</p>
8	<p>Artículo 8. Solicitud de información documental.</p> <p>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</p>	<p>Se recomienda adicionar acápite que establezca las medidas que se deben tomar en caso de que no llegue la información solicitada.</p> <p>Si no se responde la solicitud de inspección el Ministerio podrá hacer Inspección puertas adentro con consentimiento del empleador.</p>



Trabajo

	<p>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>La solicitud de información documental se realizará mediante correo electrónico, correo certificado o de manera presencial.</p>	
<p>9</p>	<p>Artículo 9. Inspección laboral en casos de emergencia.</p> <p>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 consentimiento del empleador.</p> <p>Para tal fin, previo al ingreso al inmueble, el inspector deberá identificarse plenamente a través de un medio cuya autenticidad pueda ser verificada de forma expedita mediante mecanismos provistos por el Ministerio del Trabajo con el fin de evitar suplantaciones, a su vez deberá portar el auto administrativo, debidamente motivado, mediante el cual se le comisiona para la práctica de la inspección laboral en casos de emergencia, en el cual se identifique la autoridad que emite el auto, el objetivo y alcance de la</p>	<p>Entendiendo que se trata de la protección de derechos humanos y fundamentales y atendiendo a que el derecho a la inviolabilidad del domicilio no es absoluto, sino que existen una serie de excepciones estrictamente delimitadas por la Constitución y la Ley, consideramos que efectivamente la protección de los derechos de los que trata el presente artículo puede ser garantizados a través de una acción de emergencia.</p> <p>Desde el Ministerio del Trabajo consideramos que la redacción que se incluyó en último debate se ajusta al marco normativo legal y constitucional y proponemos una serie de elementos que pueden robustecer el artículo y particularmente el accionar práctico de la inspección:</p> <p>- La Inspección laboral no actuará sola en las diligencias que se desarrollen en el marco de este artículo. El</p>



	<p>diligencia. La inspección laboral en casos de emergencia deberá estar acompañada por la Policía Nacional, de conformidad con lo establecido en el artículo 163 de la Ley 1801 de 2016.</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. En cualquier caso, si el empleador considera que la diligencia era injustificada, o se realizó de manera inapropiada, podrá informar a las autoridades competentes, 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>Parágrafo. Cuando la inspección laboral de que trata el presente artículo sea motivada por la ocurrencia de hechos que impliquen la vulneración de derechos de un niño, niña o adolescente, es obligación del ICBF acompañar a la diligencia de conformidad con lo establecido en el artículo 106 de la Ley 1098 de 2006.</p>	<p>procedimiento de allanamiento del hogar debe ser realizado por la Policía Nacional, Policía de Infancia y Adolescencia, Fiscalía General de la Nación o Comisaría de Familia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Previo a la diligencia, la persona inspectora deberá en una decisión escrita (acto administrativo), valorar las pruebas que demuestran que se reúnen en cada caso los requisitos para que proceda la visita de emergencia con la finalidad exclusiva de salvaguardar a la persona trabajadora. - No se realizará otra diligencia en el tiempo en el que se desarrolle la visita, entendiendo que la finalidad es salvaguardar la vida e integridad de la persona.
10	<p>Artículo 10°. Inspección con enfoque disuasivo. La función de inspección vigilancia y control tendrá un efecto disuasivo y de</p>	<p>Se recomienda incluir visitas PUERTA A PUERTA sin previo aviso en zonas de alta contratación</p>



	<p>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 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>Dentro de las funciones de la inspección laboral en Colombia se encuentra la Función Preventiva, así lo establece el artículo 3 numeral 1 de la Ley 1610 de 2013 que dicta:</p> <p>Artículo 3 Funciones principales. 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 inspección con enfoque disuasivo 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>
11	<p>Artículo 11. Inspección mediante autorización judicial. Adiciónese un título nuevo al Capítulo XVI del Decreto Ley 2158 de 1948- Código</p>	<p>Se recomienda que, si los hechos dados a conocer al inspector de trabajo por la trabajadora doméstica carecen de urgencia</p>



	<p>Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:</p> <p>V. Inspección laboral en domicilio o residencia.</p> <p>Artículo 129 b. Inspección mediante autorización judicial.</p> <p>Cuando el inspector de trabajo o la parte interesada requiera el ingreso al domicilio o residencia para proteger los derechos de las personas trabajadoras del servicio o trabajo del hogar empleador, deberán obtener la autorización judicial mediante trámite incidental de autorización de acceso al domicilio o residencia del empleador.</p> <p>Ese permiso 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 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.</p>	<p>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 control de garantías), por la importancia de los derechos sobre la intervención a la residencia es de alcance penal.</p>
--	--	--



	Contra la decisión del juez procede recurso de reposición y el grado de consulta.	
12	<p>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:</p> <p>Artículo 130B. Control judicial posterior de diligencia en casos de emergencia. 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.</p> <p>El juez determinará la validez de la diligencia y el proceder del inspector del trabajo.</p> <p>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>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</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 control de garantías), por la importancia de los derechos sobre la intervención a la residencia es de alcance penal.



	de reposición y el grado de consulta.	
13	<p>Artículo 13. Disposiciones comunes a las diligencias de inspección en domicilio o residencia. A los 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 plenamente antes de iniciar la diligencia, a través de un medio cuya autenticidad pueda ser verificada de forma expedita mediante mecanismos provistos por el Ministerio del Trabajo 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</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 control 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 el equipo de inspección para la equidad laboral</p> <p>Es pertinente tener reglas o articulación en caso de existir las siguientes formas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo Forzoso • Trabajo Infantil • Discriminación • Seguridad Social Integral y Salud Ocupacional • Explotación sexual <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</p>



Trabajo

	<p>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 la ocurrencia de hechos que impliquen la vulneración de los derechos, así como las conductas que atenten contra la vida e integridad física de la persona trabajadora de los servicios del hogar, dando cumplimiento al mandato constitucional y legal de la obligación de denuncia.</p>	<p>domicilio o residencia del empleador, <u>sin perjuicio de las normas legalmente aplicables a cada caso.</u></p>
	CAPÍTULO IV	
14	<p>Artículo 14°. Subcomisión de seguimiento del convenio 189 de la OIT. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la OIT, de la Comisión 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. 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>Es clave que esta mesa cuente con la presencia de las organizaciones de personas trabajadoras del hogar más representativas, así mismo, sectores que representen los empleadores.</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>
15	<p>Artículo 15°. Reglamentación. 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</p>	<p>Sin comentarios.</p>



Trabajo

	a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, para expedir su reglamentación.	
15	Artículo 16°. Vigencia y derogatorias. 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.	Sin comentarios.

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 o 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.

Finalmente, recomendamos que se puedan fortalecer las capacidades de acción de las personas inspectoras a través de la imposición de sanciones, multas u otro tipo de medidas.

3. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

3.2. MARCO LEGAL

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

A través del Convenio se establecen criterios fundamentales para garantizar la inspección laboral y el acceso a la justicia en el sector de trabajo doméstico o del hogar a través de estrategias que se diseñen de forma concertada con organizaciones de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la necesidad de adaptarlas de forma efectiva a las características del sector, el carácter privado que ostenta el espacio de trabajo y de modo que tengan presente la pertinencia de desagregar geográficamente los lugares de trabajo, con una ubicación que no se encuentre registrada, para que no se encubran violaciones a los derechos humanos (Exposición de motivos PL 246 de 2023C).

Convenio 190 sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo de la OIT

El Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206 establecen un marco legal para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el entorno laboral, abarcando tanto el sector público como el privado, definiendo la violencia y el acoso en los siguientes términos:

“a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual...”

Se puede deducir que las acciones de pasajeros disruptivos, molestos, desobedientes o indisciplinados constituyen actos de violencia y acoso hacia los trabajadores del sector aeronáutico. Por ello, es crucial implementar medidas, como las que se proponen en este proyecto de ley, para prevenir y sancionar efectivamente tales conductas.

El Convenio presenta las siguientes características:



Trabajo

“Alcance de aplicación: El Convenio 190 abarca a todos los trabajadores, incluidas las personas en formación, aprendices, trabajadores migrantes y quienes buscan empleo.

Responsabilidades de los empleadores: Este Convenio establece que los empleadores deben asegurar un entorno laboral seguro y saludable que prevenga la violencia y el acoso. También deben tomar medidas para prevenir, proteger y abordar estos problemas.

Protección de los denunciantes: El Convenio 190 subraya la necesidad de proteger a quienes denuncian casos de violencia y acoso, garantizando que no sufran represalias ni discriminación por haber presentado una queja.

Conciliación y remedios: Se destaca la importancia de ofrecer mecanismos de conciliación y soluciones efectivas para las víctimas de violencia y acoso, lo que incluye procedimientos internos para denuncias, investigaciones imparciales y acceso a recursos legales y servicios de apoyo.”

La Recomendación 206 de la OIT complementa el Convenio 190 al ofrecer directrices prácticas para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo.

Algunos puntos clave de esta Recomendación son:

“Principios fundamentales: Los miembros deben adoptar un enfoque inclusivo e integrado que considere las cuestiones de género al tratar la violencia y el acoso en el trabajo.

Igualdad y no discriminación: Las leyes y políticas nacionales sobre violencia y acoso deben alinearse con los instrumentos de la OIT relacionados con la igualdad y la no discriminación.

Compensación: Las víctimas de violencia y acoso en el ámbito laboral deben tener acceso a compensaciones por lesiones psicosociales, físicas o cualquier enfermedad que les impida trabajar.”

Marco Normativo Interno

Ley 1413 de 2010

Que estableció que la economía del cuidado debía ser incluida dentro del sistema de cuentas nacionales con el fin de medir su contribución al desarrollo económico y social de Colombia, siendo una herramienta para la formulación e implementación de políticas públicas. Tal como se menciona en la exposición de motivos, esta ley abrió la puerta a la medición del tiempo invertido por las mujeres en las tareas de



Trabajo

cuidado remunerado, generando conciencia respecto a que el hogar es una unidad económica productiva (Exposición de motivos PL 246 de 2023C).

Ley 1595 de 2012

En virtud de la cual se aprobó el Convenio 189 de la OIT relativo al trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Decreto 721 de 2013

En virtud del cual se regula la afiliación, de las personas que laboran en el servicio doméstico, al Sistema de Compensación Familiar.

Decreto 2616 de 2013

Con base en el cual se 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 o del hogar.

Ley 1788 de 2016

En virtud de la cual se garantiza el acceso, en condiciones de universalidad, a la prima de servicios por parte de las personas que laboran en el servicio doméstico.

Ley 1437 de 2011

Con base en la cual se establece el procedimiento administrativo sancionatorio y se indica 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.

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, junto a la obtención de copias o extractos de los mismos. Así



Trabajo

mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento, mediante su identificación, en toda empresa 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.

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 respectivas.

4. ANÁLISIS DE CONVENIENCIA DEL ARTÍCULO DEL PROYECTO DE LEY OBJETO DE ESTUDIO

Este proyecto de ley es de una alta conveniencia para la sociedad colombiana y en especial para las personas trabajadoras domésticas que por décadas se han organizado para exigir la garantía de sus derechos como trabajadoras. Este Ministerio considera de gran importancia la aprobación del presente proyecto de ley, por los siguientes motivos:

- Se ajusta al marco legal y constitucional colombiano, profundizando y materializando algunos aspectos del Convenio 189 (ratificado por Colombia mediante la Ley 1595 de 2012) y de los fallos de la Corte Constitucional que reconocen el trabajo doméstico como un trabajo y a las trabajadoras domésticas como un grupo vulnerable sujeto a especial protección constitucional (T-185 de 2016, T-343 de 2016, entre otras)
- Este proyecto además es un reconocimiento para las personas que se dedican a estas labores pues reconoce que el trabajo doméstico es un trabajo y debe tener las mismas garantías laborales y constitucionales. En ese sentido, el registro de contratos es la piedra angular que va a permitir el proceso de formalización de más de 600 mil personas que se dedican a estas labores y que merecen condiciones de trabajo dignas.
- Fortalece las capacidades de la inspección laboral y garantiza mayor acceso a la justicia, así como que el trabajo doméstico pueda ser vigilado y controlado por el sistema de inspección laboral colombiano como en las demás labores. Este es un importante avance que se desarrolla a través de 3 modalidades de la inspección laboral en hogares y que consideramos se mantiene dentro del marco legal y constitucional establecido.



Trabajo

- Finalmente, este proyecto de ley fomenta y promueve la prevención de violencias, principalmente contra las mujeres, que en los contextos de los hogares puede tener una alta incidencia y pueden ser de difícil manejo. Con este proyecto de Ley se establecen medidas para proteger el derecho a la vida, la dignidad y la integridad personal; así mismo se establecen medidas más estrictas frente al trabajo infantil que aún persiste en algunas zonas del país.

Atentamente,

ANDRÉS FELIPE QUINTERO VALENCIA
Jefe Oficina Asesora Jurídica

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

Elaboró:

Cristian Polo y
Amparo Alvarez
IVC
Rubiela Agàmez
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