

El trabajo decente en el Estado social de Derecho para las trabajadoras y trabajadores
domésticos e incidencia de la OIT con el Convenio 189 y Recomendación 201

INVESTIGADORES

Carlos Manuel Fernández Rojas

Miguel Antonio Solaque Romero

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

FACULTAD DE POSTGRADOS

DERECHO

BODOTÁ D.C. 01/09/2015

LINEA DE INVESTIGACIÓN PRIMARIA

RESUMEN

El artículo 1º de la Constitución Política de Colombia señala que “Colombia es un Estado Social de Derecho, (fundado) en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y en la solidaridad general...” Y en el artículo 25 sobre el Derecho al Trabajo, la Constitución indica que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a trabajar en condiciones dignas”

PALABRAS CLAVES

Trabajo Decente, Estado Social de Derecho, Protección Social, Dialogo Social, Trabajo Doméstico, Garantía de Salud, Derechos Fundamentales, Equidad, Dignidad Humana, Seguridad Social

Nuestro proyecto de investigación obedece a la Línea de Investigación Primaria Reforma Laboral y Mundo del Trabajo, ya que esta orientado al trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos en el país, en beneficio del mejoramiento de la calidad de vida de las personas que prestan este servicio y sus familias, la Ley 1525 del 21 de diciembre de 2012 con la cual el Gobierno ratifica el convenio adoptado ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que amplía la protección a los hombres y mujeres que trabajan en servicios domésticos, evita los abusos laborales, define la edad mínima para trabajar y establece las condiciones que deben tener los contratos y la información a los empleados cuando trabajan internos, externos o por días. La Ley permitirá igualar las condiciones laborales de estas personas con las de cualquier trabajador formal. Con la puesta en marcha de la ratificación de este convenio, las personas que hacen parte del servicio doméstico conocerán sus condiciones de empleo como por ejemplo, tipo de trabajo a realizar, remuneración, y horas de trabajo (cuatro horas continuas y hasta 10 horas diarias).

Dentro de la línea de investigación primaria ya mencionada y por medio del presente proyecto, no pretendemos cuantificar los trabajadoras y trabajadores domésticos del país, pretendemos grosso modo mirar los avances que han tenido estos trabajadores (as) en garantías laborales, y los pronunciamientos que ha tenido la corte constitucional, estos pronunciamientos han logrado establecer los lineamientos para que se logre un trabajo decente para hombres y mujeres que desempeñan trabajos domésticos.

ANTECEDENTES

En la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 1999), Juan Somavia presentó su primer reporte, en esa oportunidad, el director general señaló que el mundo se encontraba en un período de adaptación a una economía naciente, caracterizada por el surgimiento de modelos inequitativos de distribución de las riquezas, y que a raíz de la creciente desigualdad aquel era un período de inestabilidad. Teniendo en consideración ese contexto general, planteó que la orientación política, técnica y orgánica de la OIT tendría que adaptarse a los nuevos retos, y ese giro estratégico consistiría, justamente, en adoptar como objetivo principal la promoción del trabajo decente.

Para referirse al nuevo objetivo que guiaría la acción de la organización, el director general usó las siguientes palabras: “Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 1999). Y agregó que para cumplir con ese propósito era necesario trabajar sobre cuatro objetivos estratégicos:

1. Las oportunidades de empleo e ingresos
2. La promoción de los derechos fundamentales en el trabajo
3. La protección social
4. El diálogo social

El concepto de trabajo decente se integró alrededor de la idea de promoción de oportunidades de empleo productivo tanto para hombres como para mujeres, pero no pensando en cualquier empleo productivo, sino en el que se ajustara a ciertas condiciones de calidad y respeto por el diálogo social y los derechos de los trabajadores. A partir de esa formulación inicial la OIT se ha embarcado en la realización de múltiples estudios con diferentes propósitos, como por ejemplo el de lograr una mayor elaboración conceptual del trabajo decente, hacer más operativa la noción y contrastar la realidad del trabajo.

El trabajo digno no es un concepto exclusivamente colombiano sino que antes aparece mencionado con frecuencia en instrumentos internacionales de derecho, en esta sección se realiza una exploración de la noción en el ordenamiento constitucional colombiano. Cabe mencionar, sin embargo, que los desarrollos del concepto en la jurisprudencia constitucional son de los más avanzados que se encuentran en la materia, pues por medio del bloque de constitucionalidad han ido recogiendo elementos nuevos que aparecen en los instrumentos internacionales de derechos humanos, e interpretando los ya existentes de acuerdo a esas mismas herramientas.

Aparte del enriquecimiento del concepto colombiano de trabajo digno por medio del bloque de constitucionalidad, es difícil establecer con exactitud de dónde tomó el constituyente colombiano la idea de calificar al trabajo por el que abogaba como digno, pues de las discusiones plasmadas en las gacetas constitucionales 23 y 85 (sobre el trabajo como valor fundamental y como derecho, respectivamente), no se extrae ninguna referencia concreta a algún instrumento del derecho internacional que inspirara esta consagración.

En la Constitución de 1991 el trabajo adquirió una importancia enorme con la que no contaba antes. Con la conversión del Estado colombiano en un Estado social de derecho el trabajo pasó a ocupar un lugar central por la triple calidad que se le reconoció; en Colombia, desde entonces, el trabajo sería principio, deber y derecho.

El reconocimiento como principio tiene lugar desde el preámbulo, en donde se empieza a hacer alusión al trabajo como uno de los fines hacia los que propende la Constitución, y luego, en el artículo primero cuando se señalan a la dignidad humana y al trabajo, entre otros, como fundamentos del Estado social de derecho.

Por otra parte, la consagración constitucional del trabajo como derecho y como deber se lleva a cabo a través de los artículos 25 y 53 de la Carta¹⁰.

Entender a la dignidad humana como uno de los pisos axiológicos de la Constitución supone que la misma debe verse reflejada en todas las demás consagraciones constitucionales. Por esta razón la Corte Constitucional señaló que “Como principio, la dignidad humana, se vierte al interior de todos los derechos fundamentales que la reafirman dentro de nuestro Estado Constitucional y democrático. Son los derechos fundamentales y el respeto a éstos, los que ponen en evidencia la

trascendencia de la dignidad humana al interior de nuestra sociedad” Sentencia C-425 de 2005. M.P. Jaime Araújo Rentería. (Ver también la Sentencia C-898 de 2006). En la medida, entonces, en que al trabajo se le reconoce la calidad de derecho fundamental Desde sus inicios la Corte Constitucional reconoció el carácter fundamental del derecho al trabajo. (Ver, por ejemplo, la Sentencia T-457 de 1992. M.P. Ciro Angarita Barón, el mismo debe estar condicionado por las exigencias de la dignidad humana).

El respeto por la dignidad representa la valoración de las personas únicamente por su naturaleza humana, sin tener en cuenta otras consideraciones. Ello significa que bajo ninguna circunstancia puede tratarse a la persona como medio para alcanzar diferentes fines, sino que ella representa un fin en sí misma. La Corte Constitucional lo ha dicho de la siguiente forma: “La dignidad de la persona humana no permite que ésta sea reducida a la condición de cosa u objeto, carente de autonomía, lo que sucede cuando por actos particulares se dispone de la libertad o del cuerpo de un ser humano” Sentencia T-498 de 1994. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

Con la expedición del Decreto 721 de 2013, que obliga a los empleadores a vincular a sus empleadas del servicio doméstico a las cajas de compensación familiar, el Gobierno Nacional dio un paso más en el reconocimiento de los derechos e igualdad de condiciones laborales de estas trabajadoras que siempre han estado en la informalidad.

A finales de 2012, el presidente de la República, Juan Manuel Santos, sancionó la Ley 1525 del 21 de diciembre de 2012 con la cual el Gobierno ratificó el convenio adoptado ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que amplía la protección a los hombres y mujeres que trabajan en servicios domésticos, evita los abusos laborales, define la edad mínima para trabajar y establece las condiciones que deben tener los contratos y la información a los empleados cuando trabajan internos, externos o por días.

La legislación colombiana lo que busca es darles a estos empleados las garantías similares de cualquier trabajador; entre los derechos que tienen está que su contrato –que puede ser verbal o escrito– tiene que ser sobre la base del salario mínimo, es decir, \$ 640.350. “El empleador puede darle un 70% de remuneración en dinero y el 30% en alimentación o estadía. Asimismo, debe pagarle el auxilio de transporte que reciben todos los trabajadores en el país, que es de \$70.500. No se le paga auxilio de transporte a los que trabajan como internos.

La política de generación de empleo requiere la adopción de una serie de estrategias por parte del Estado capaces de incidir en las decisiones de oferta y demanda de trabajo. La acción prioritaria en este sentido consiste en desmontar una serie de barreras a la entrada al mercado laboral formal y de restricciones al incremento de la demanda de trabajo en este sector, inducidas por la existencia de políticas que generan incentivos inadecuados para el objetivo de aumentar el volumen de empleo formal.

ESTADO DEL ARTE

FICHA N°1

TEMA	AUTOR	FUENTE	AÑO
Género e identidad en el trabajo del cuidado: entre la invisibilidad, la profesionalidad y la servidumbre.	Arango, Luz Gabriela	Seminario Internacional "El trabajo y la ética del cuidado"	2008
RESUMEN	El concepto del trabajo ligado a la producción material y las relaciones asalariadas		
PROBLEMA DE INVESTIGACION	El trabajo del cuidado: entre la invisibilidad, la profesionalidad y la servidumbre		

FICHA N° 2

TEMA	AUTOR	FUENTE	AÑO
Que se compra y qué se paga en el servicio doméstico.	Castro, Mary	En Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe	1982
RESUMEN	<p>Un servicio casi ilimitado era el precio que ellas estaban dispuestas a pagar a cambio de vivir bajo un techo estable, con la presencia de un papá y una mamá (los señores de la casa), sintiéndose virtualmente protegida por un hogar y una familia (que ella podía fantasear la suya) y a la cual estaba dispuesta a servir, el tiempo que fuera necesario, si era preciso la vida entera. Esta tipología se mantiene a todo lo largo del siglo XX en Colombia, a pesar de su aparente anacronismo, reminiscencia de la coexistencia de diversas temporalidades en cada momento histórico; el pasado constituyendo el presente.</p>		
PROBLEMA DE INVESTIGACION	¿Qué se compra y qué se paga en el servicio doméstico?		

FICHA N° 3

TEMA	AUTOR	FUENTE	AÑO
<p>Las mujeres se unen para reformar la Ley de Seguridad Social del país</p>	<p>Donaldson, Jamie K</p>	<p>Revista de la Fundación Interamericana 16,</p>	<p>1992</p>
<p>RESUMEN</p>	<p>El servicio doméstico es ejercido por mujeres de sectores populares, lo cual aumenta y potencia su subvaloración. La presencia de mujeres de origen rural, indígena y afrodescendiente es importante. El servicio doméstico en el seno del hogar se constituye en una relación entre mujeres, es decir, entre empleada-patrona. Esto supone una asimetría de poder que da paso a relaciones contradictorias entre mujeres y entre clases sociales diferentes.</p>		
<p>PROBLEMA DE INVESTIGACION</p>	<p>Mujeres se unen para reformar la Ley de Seguridad Social del país.</p>		

FICHA N° 4

TEMA	AUTOR	FUENTE	AÑO
La especificidad del trabajo doméstico asalariado y la organización de las trabajadoras	Gálvez, Thelma y Rosalba Todaro	La mujer en el sector popular urbano: América Latina y el Caribe, ed. CEPAL, 155-159. Santiago: Naciones Unidas.	1984
RESUMEN	Analiza la situación del trabajo doméstico asalariado en Chile. La información sobre las condiciones de las trabajadoras y sus organizaciones esta referida a la ciudad de Santiago		
PROBLEMA DE INVESTIGACION	Especificidad del trabajo doméstico asalariado y la organización de las trabajadoras		

FICHA N° 5

TEMA	AUTOR	FUENTE	AÑO
Trabajo doméstico y servicio doméstico	León, Magdalena	Estrategias de las mujeres del Tercer Mundo, comp. Margaret Schuler, 333-346. Washington: OEF Internacional.	2006
RESUMEN	<p>Sirvienta, casera, la de adentro, coima, muchacha, mucama, guisa, criada, entre otros, eran los términos con los cuales se llamó durante gran parte de la historia a quienes, a partir de los años ochenta, serían empleadas. Habida cuenta del creciente discurso jurídico que apoyó una reciente transformación laboral y cultural . El empleo doméstico actual tiene profundas herencias históricas en el fenómeno de la servidumbre colonial y probablemente más allá en el tiempo: hay evidencias para pensar que esta figura de servidumbre familiar pudiera ser incluso más antigua que la esclavitud</p>		
PROBLEMA DE INVESTIGACION	Trabajo doméstico y servicio doméstico		

FICHA N° 6

TEMA	AUTOR	FUENTE	AÑO
El trabajo del cuidado y la subalternidad.	Molinier, Pascale.	Universidad Nacional de Colombia	2012
RESUMEN	<p>Los mercados laborales, donde se remunera la actividad pero en condiciones precarias, han visto crecer «la carga de trabajo», que suma las actividades no remuneradas dentro del hogar con las remuneradas en el mercado laboral. Ha llegado entonces el momento de medir las diversas contribuciones que ese trabajo reproductivo hace a la economía y a la sociedad en general. Solo así se logrará distribuirlo entre el mercado, el Estado, y otros miembros de la familia y de la comunidad, a través de políticas públicas.</p>		
PROBLEMA DE INVESTIGACION	El trabajo del cuidado y la subalternidad.		

FICHA N° 7

TEMA	AUTOR	FUENTE	AÑO
Situación sociojurídica del servicio doméstico en Colombia	Vallejo, Nancy.	Trabajo de grado en Derecho, Universidad de los Andes, Colombia.	1982
RESUMEN	El marco social de la relación laboral de la empleada doméstica, se hace una discusión del qué hacer como estrategias de acción, se detallan los diferentes tipos de estrategias programadas y desarrolladas y finalmente se señalan los obstáculos enfrentados y las lecciones aprendidas.		
PROBLEMA DE INVESTIGACION	Situación sociojurídica del servicio doméstico en Colombia		

FICHA N° 8

TEMA	AUTOR	FUENTE	AÑO
El trabajo de la mujer	Rey de Marulanda, Nohra	[Documento no. 063]. Universidad de los Andes.	CEDE 1981 Bogotá:
RESUMEN	<p>El valor de los derechos, ejercidos desde la organización de las mujeres. Su capacidad para influir en las políticas públicas es un ejemplo. Esta iniciativa es ampliamente replicable dada la realidad lamentablemente extendida de la violencia familiar. Es notable la profundidad conceptual, nacida de la reflexión y el crecimiento personal de las mismas protagonistas, así como el valor cultural de su decisión de trabajar gratuitamente y con gran contenido ético. Impacta también su crecimiento individual y comunitario, así como la articulación con los recursos públicos.</p>		
PROBLEMA DE INVESTIGACION	El trabajo de la mujer		

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajo doméstico supone una importante ocupación para millones de individuos, absorbiendo hasta un 10 por ciento del empleo total en algunos países. Sin embargo, este trabajo está infravalorado y mal regulado, y muchos trabajadores domésticos llevan una excesiva carga laboral y están mal pagados, desprotegidos y expuestos a abusos. Por estas razones, la recomendación de la OIT y miembros de la OIT desarrollan un nuevo instrumento que trate las condiciones especiales en las que se llevan a cabo los trabajos domésticos, y que aumente la protección de los trabajadores domésticos.

Los trabajadores domésticos pueden enfrentarse también a abusos de orden físico, psicológico y sexual, a la carencia de alimentos, al confinamiento forzoso y a la trata de trabajo forzoso. Estos riesgos aumentan debido a su aislamiento, al desequilibrio de poder entre el empleador y el trabajador doméstico, a la falta de información o de capacidad para buscar ayuda, y a las presiones y deudas financieras que les hacen tener miedo de perder su trabajo.

A pesar de que técnicamente las protecciones de muchos de los convenios existentes de la OIT son aplicables a los trabajadores domésticos, la idea tradicional de considerar a los trabajadores domésticos como “ayudantes” más que como “trabajadores”, unido al hecho de que el trabajo se realiza en domicilios privados y no en empresas comerciales, ha llevado a que, en la práctica, dichas protecciones no se han extendido a los trabajadores domésticos. La legislación a nivel nacional y los convenios existentes han fallado a menudo a la hora de tratar las circunstancias especiales de los trabajadores domésticos y la necesidad de proporcionar asesoramiento jurídico adicional y específico para proteger sus derechos.

Teniendo en cuenta lo anterior surge la siguiente pregunta problema: ¿Cuál ha sido el avance en garantías laborales para las trabajadoras y trabajadores domésticos Periodos comprendidos años 2012-2015?, la respuesta es contundente y debemos decir que si se han presentado avances en garantías laborales, El trabajo doméstico, es un trabajo. Las trabajadoras y los trabajadores domésticos tienen, igual que los demás trabajadores, derecho a un trabajo decente. El Trabajo Decente es aquel que se desarrolla en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

OBJETIVO GENERAL

Reflexionar sobre la importancia del trabajo decente en el Estado social de derecho para las personas que prestan Trabajos domésticos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Comprender la legislación y la práctica tal como se aplican a los trabajadores domésticos.

Estudiar a grandes rasgos los avances en garantías laborales para las trabajadoras y trabajadores domésticos e incidencia de la OIT con el Convenio 189 y Recomendación 201.

.Resaltar la importancia que tiene el trabajo doméstico.

JUSTIFICACIÓN

Es de gran utilidad nuestro proyecto ya que queremos transmitir la importancia que tiene El trabajo decente en el Estado social de derecho para las personas que prestan servicios domésticos y recomendaciones de la OIT, y además ´porque La Ley permitirá igualar las condiciones laborales de estas personas con las de cualquier trabajador formal. Con la puesta en marcha de la ratificación de este convenio, las personas que hacen parte del servicio doméstico conocerán sus condiciones de empleo como por ejemplo, tipo de trabajo a realizar, remuneración, y horas de trabajo (cuatro horas continuas y hasta 10 horas diarias) y el compromiso de terminar con la informalidad para las empleadas del servicio doméstico.

Los trabajadores/as del hogar necesitan una protección legal, exactamente igual que cualquier otro asalariado.

Tienen que poder disfrutar de sus derechos fundamentales a establecer y afiliarse a un sindicato y negociar de forma colectiva. Esto les permitiría beneficiarse de la legislación nacional en cuanto a salario mínimo y protección social se refiere.

Colombia como miembro activo de la OIT que es, está en la obligación de promover la política de este organismo. Esta política se resume hoy en la noción de Trabajo Decente: “este objetivo global de la OIT ha sido definido como la promoción de oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente es el eje en donde convergen los cuatro objetivos estratégicos, es decir los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social. Para la OIT el trabajo decente es un concepto organizador que sirve para proporcionar un marco general para las acciones de desarrollo económico y social”.

Los contenidos mínimos de la noción de “Trabajo en condiciones Dignas” que reivindica la Constitución Política, y de “Trabajo Decente” que promueve la OIT, se concretan en los siguientes derechos: el pago de un salario mínimo, la afiliación a la seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales; las vacaciones pagas, el pago de la prima de servicios, de las cesantías y de los intereses a las cesantías; la protección de los derechos derivados de la maternidad; la protección de la salud en los lugares de trabajo; la protección especial de la estabilidad laboral de ciertas categorías de trabajadores en condición de minusvalía; la prohibición del trabajo infantil, de la discriminación en el trabajo y del trabajo forzoso; la dotación para el trabajo; el subsidio de transporte; el pago de indemnizaciones por despido injusto; el derecho a constituir sindicatos y a negociar efectivamente las condiciones de trabajo y de empleo .

MARCOS DE REFERENCIA

MARCO TEORICO

Dada la importancia del trabajo para las personas, para que puedan construir un proyecto de vida y lograr su realización individual y colectiva, el trabajo se ha convertido en una de las preocupaciones centrales de la sociedad. El trabajo es un derecho amparado por la Constitución Política y exige, además, que no solo exista un empleo sino que se desarrolle en las mejores condiciones posibles, para que el trabajador/a pueda lograr esa realización.

Las aspiraciones de los individuos durante su vida laboral tienen que ver con los ingresos apropiados, igualdad de trato y oportunidades, buenas condiciones y ambiente de trabajo, garantía de salud y protección social, seguridad física en el lugar donde desempeña sus labores, acceso a una actividad productiva y perspectivas de desarrollo personal. Eso es Trabajo Decente.

El término ha sido promovido por la Organización Internacional del Trabajo, principal organismo de la Naciones Unidas en materia laboral, que acuñó el concepto a finales de los años 90.

El Trabajo Decente puede ser sintetizado en cuatro objetivos o dimensiones:

Oportunidades de empleo e ingresos: Hace referencia a las oportunidades para encontrar empleo, a que la remuneración recibida por el trabajo realizado sean justas y crecientes y a que las condiciones en las que se desempeña el mismo sean de calidad y seguridad.

Protección y seguridad social: pretende que todas las personas que poseen un puesto de trabajo puedan acceder a los sistemas de seguridad social, como salud, pensión y cesantías, Administradora de Riesgos Profesionales y caja de compensación, para garantizarles así un nivel mínimo de protección y bienestar al trabajador y su familia.

Principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales: Hace referencia a la posibilidad de ejercicio efectivo de los derechos humanos en el marco del trabajo. Se tienen en cuenta cifras de trabajo infantil, de discriminación (tasas de ocupación y de discriminación separadas por género) y libertades sindicales.

Diálogo social y tripartismo: busca que los gobiernos, los empresarios y los trabajadores dialoguen constante y conjuntamente sobre sus necesidades y problemáticas, basados en un modelo de concertación en el que todas las partes resulten beneficiadas.

MARCO CONCEPTUAL

El trabajo decente fue definido por primera vez en la Memoria del Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, como “aquella ocupación productiva justamente remunerada y ejercida en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto por la dignidad humana”, y puede ser sintetizado en cuatro objetivos estratégicos: a) Oportunidades de empleo e ingresos: agrupa las preocupaciones económicas tradicionales en torno a los mercados laborales: generar puestos de trabajo, y velar por remuneraciones justas y crecientes. Poder satisfacer dichas necesidades es de vital importancia para remunerar adecuadamente el recurso humano y, a su vez, superar progresivamente los altos niveles de pobreza. b) Protección y seguridad social: pretende que todas las personas que poseen un puesto de trabajo puedan acceder a los sistemas de seguridad social, para garantizarles así un nivel mínimo de protección y bienestar al trabajador y a su familia. c) Principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales: resalta la necesidad de hacer cumplir los principios y los derechos básicos del trabajo a través de la reivindicación y el respeto por la legislación laboral nacional e internacional, como requisito indispensable para alcanzar el desarrollo humano. d) Diálogo social y tripartismo: busca que los Gobiernos, los empresarios y los trabajadores dialoguen constante y conjuntamente sobre sus necesidades y problemáticas, basados en un modelo de concertación en el que todas las partes resulten beneficiadas

MARCO LEGAL

LEY/CONVENIO/ RECOMENDACIÓN /DECRETO	ARTICULO	COMENTARIO
<p>Convenio 189 de la OIT Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos</p>	<p>Artículo 13 1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.</p> <p>2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones</p>	<p>El Convenio 189 ofrece protección específica a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Establece los derechos y principios básicos, y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para trabajadoras y trabajadores domésticos.</p>

	<p>representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.</p>	
<p>Recomendación 201 OIT</p>	<p>1) Los Miembros deberían prestar asistencia adecuada, cuando sea necesario, para asegurar que los trabajadores domésticos comprendan sus condiciones de empleo.</p> <p>2) Además de los elementos enumerados en el artículo 7 del Convenio, en las condiciones de empleo deberían incluirse los datos siguientes:</p> <p>a) la descripción del puesto de trabajo;</p> <p>b) la licencia por enfermedad y, cuando proceda, todo otro permiso personal;</p> <p>c) la tasa de remuneración o compensación de las horas extraordinarias y de las horas</p>	<p>La Recomendación 201 sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, también adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011, complementa al Convenio 189.</p>

	<p>de disponibilidad laboral inmediata, en consonancia con el párrafo 3 del artículo 10 del Convenio;</p> <p>d) todo otro pago al que el trabajador doméstico tenga derecho;</p> <p>e) todo pago en especie y su valor monetario;</p> <p>f) los detalles relativos al alojamiento suministrado; y</p> <p>g) todo descuento autorizado de la remuneración del trabajador.</p>	
Sentencia C-425 de 2005		<p>La dignidad humana como uno de los pisos axiológicos de la Constitución supone que la misma debe verse reflejada en todas las demás consagraciones constitucionales</p>
Decreto 721 de 2013	<p>Artículo 1. Afiliación de empleadores de servicio doméstico. Las personas naturales que ostenten la</p>	<p>Obliga a los empleadores a vincular a sus empleadas del servicio doméstico a las cajas de compensación familiar, el</p>

	<p>condición de empleadores de trabajadores del servicio doméstico, deberán afiliarse a una Caja de Compensación Familiar, de acuerdo con el procedimiento consagrado en el artículo 57 de la Ley 21 de 1982, modificado por el artículo 139 del Decreto Ley 019 de 2012.</p>	<p>Gobierno Nacional dio un paso más en el reconocimiento de los derechos e igualdad de condiciones laborales de estas trabajadoras que siempre han estado en la informalidad</p>
<p>Ley 1525 del 21 de diciembre de 2012</p>	<p>ARTICULO PRIMERO: Apruébase el "CONVENIO SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011 (No 189)", adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100a reunión de ' lá Conferencia Internacional del Trabajo el 16 de junio de 2011.</p>	<p>Con la cual el Gobierno ratificó el convenio adoptado ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que amplía la protección a los hombres y mujeres que trabajan en servicios domésticos, evita los abusos laborales, define la edad mínima para trabajar y establece las condiciones que deben tener los contratos y la información a los empleados cuando trabajan internos, externos o por días.</p>

CONVENIO 189 TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

El trabajo doméstico, es un trabajo. Las trabajadoras y los trabajadores domésticos tienen, igual que los demás trabajadores, derecho a un trabajo decente. El 16 de junio de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

¿QUÉ ES EL CONVENIO 189?

¿QUÉ ES UN CONVENIO DE LA OIT?

Es un tratado adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual está compuesta por delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores de los 183 países miembros de la OIT.

¿DE QUÉ SE TRATA EL CONVENIO 189?

El Convenio 189 ofrece protección específica a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Establece los derechos y principios básicos, y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para trabajadoras y trabajadores domésticos.

¿QUÉ SIGNIFICA RATIFICAR UN CONVENIO?

Cuando un país ratifica un Convenio, su gobierno hace un compromiso formal de aplicar todas las obligaciones establecidas en el Convenio, y periódicamente informar a la OIT sobre las medidas adoptadas en este sentido.

RECOMENDACIÓN 201 ¿CÓMO ESTÁ RELACIONADA CON EL CONVENIO?

La Recomendación 201 sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, también adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011, complementa al Convenio 189. A diferencia de éste, la Recomendación 201 no se ratifica. Esta proporciona directrices prácticas sobre posibles medidas legales y de otro tipo, para poder hacer efectivos los derechos y principios enunciados en el Convenio.

¿CÓMO SE VA A IMPLEMENTAR EL CONVENIO?

El Convenio podrá ser implementado mediante la ampliación o adaptación de las leyes existentes, reglamentos u otras medidas, o mediante el desarrollo de nuevas iniciativas específicas para trabajadoras y trabajadores domésticos. Algunas de las medidas necesarias según el Convenio pueden ser implementadas gradualmente.

¿QUIÉN ESTÁ CUBIERTO POR EL CONVENIO 189?

¿Qué es el trabajo doméstico? El Convenio 189 define trabajo doméstico como “el trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares”. Este trabajo puede incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, jardinería, vigilancia de la casa, desempeñarse como chofer de la familia, e incluso cuidando los animales domésticos.

¿QUÉ ES UNA TRABAJADORA O UN TRABAJADOR DOMÉSTICO?

Según el Convenio, una trabajadora o un trabajador doméstico es “toda persona que realice el trabajo doméstico dentro de una relación de trabajo”.

Una trabajadora o un trabajador doméstico puede trabajar a tiempo completo o tiempo parcial, puede ser empleada o empleado por una sola familia o por varios empleadores, puede que resida en la casa del empleador (puertas adentro, cama adentro, sin retiro) o puede estar viviendo en su propia residencia (puertas afuera, cama afuera, con retiro).

Una trabajadora o un trabajador doméstico también puede estar trabajando en un país extranjero. El conjunto de trabajadoras y trabajadores domésticos están cubiertos por el Convenio 189, pero los países pueden decidir excluir algunas categorías, bajo condiciones muy estrictas.

¿QUIÉN ES EL EMPLEADOR O EMPLEADORA DE UNA TRABAJADORA O UN TRABAJADOR DOMÉSTICO?

El empleador o la empleadora de una trabajadora o un trabajador doméstico puede ser un miembro de la familia para quien se realiza el trabajo, o una agencia o empresa que emplea a trabajadoras y trabajadores domésticos y que los pone a disposición de los hogares.

¿Se va a consultar a empleadoras y empleadores y a trabajadoras y trabajadores para implementar el Convenio?

Las disposiciones del Convenio se aplicarán en consulta con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores (Artículo 18). Además, el Convenio requiere que los gobiernos consulten con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores y además, donde existan, con organizaciones que representan a las trabajadoras y los trabajadores domésticos y organizaciones que representan a las empleadoras y los empleadores de las trabajadoras y los trabajadores domésticos en cuatro cuestiones particulares:

la identificación de categorías de trabajadoras y trabajadores que quedarían excluidos del ámbito de aplicación del Convenio, medidas en materia de seguridad social medidas en materia de seguridad social; y medidas para proteger a trabajadoras y trabajadores de las prácticas abusivas de las agencias privadas de empleo (artículos 2, 13 y 15).

¿QUÉ PUEDEN HACER LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DOMÉSTICOS PARA PODER DISFRUTAR DE LA PROTECCIÓN OFRECIDA POR EL CONVENIO 189?

El Convenio 189 refuerza los derechos fundamentales de trabajadoras y trabajadores domésticos. En él se establecen las normas laborales mínimas para este sector. Las trabajadoras y los trabajadores domésticos pueden:

- Organizar y movilizar el apoyo para la ratificación y aplicación del Convenio por parte de sus gobiernos;

- Usar las disposiciones del Convenio y la Recomendación para influir en cambios en las leyes y mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, independientemente de si el país haya ratificado el Convenio.

¿CUÁLES SON LAS NORMAS MÍNIMAS ESTABLECIDAS POR EL CONVENIO 189 PARA TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DOMÉSTICOS?

- Derechos básicos de trabajadoras y trabajadores domésticos
- Promoción y protección de los derechos humanos de todas y todos los trabajadores domésticos (Preámbulo; Artículo 3).
- Respeto y protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo: (a) la libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición del trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Artículos 3, 4, 11).
- La protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia (Artículo 5).
- Condiciones justas de empleo incluyendo una vivienda digna (Artículo 6). Información sobre los términos y condiciones de empleo
- Trabajadoras y trabajadores domésticos deben ser informados de sus términos y condiciones de empleo en una manera que sea fácilmente comprensible, de preferencia a través de contrato escrito (Artículo 7). Horas de trabajo
- Medidas destinadas a garantizar la igualdad de trato entre trabajadores domésticos y trabajadores en general con respecto a las horas normales de trabajo, compensación por horas extras, períodos de descanso diario y semanal, y vacaciones pagadas anuales (Artículo 10).
- Período de descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas (Artículo 10).
- Reglamento de horas con disponibilidad inmediata (períodos durante los cuales las trabajadoras y los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y están obligados a permanecer a disposición del hogar a fin de responder a posibles llamadas) (Artículo 10).

REMUNERACIÓN

- Salario mínimo, sí existe un salario mínimo para los demás trabajadores (Artículo 11).
- El pago del salario debe ser en dinero en efectivo, realizado directamente a la trabajadora o al trabajador, y en intervalos regulares de no más de un mes. El pago puede ser a través de un cheque o transferencia bancaria - cuando lo permita la ley o los convenios colectivos, o con el consentimiento del trabajador (Artículo 12).
- El pago en especie está permitido bajo tres condiciones: si es sólo una parte limitada de la remuneración total, si el valor monetario es justo y razonable; si los artículos o servicios entregados como pago en especie son de uso y beneficio personal de trabajadoras y trabajadores. Esto significa que los uniformes o equipos de protección no se deben considerar como pago en especie, sino como herramientas que el empleador debe proporcionar a los trabajadores, sin costo para ellos, para el desempeño de sus funciones (Artículo 12).
- Los honorarios cobrados por las agencias privadas de empleo no pueden ser deducidos de la remuneración (Artículo 15).

SEGURIDAD Y SALUD

- Derecho a un trabajo seguro y un ambiente laboral saludable (Artículo 13).
- Se debe poner en marcha medidas para garantizar la salud y seguridad ocupacional de trabajadoras y trabajadores (Artículo 13).

SEGURIDAD SOCIAL

- Protección social, seguridad social, incluyendo prestaciones de maternidad (Artículo 14).
- Condiciones que no sean menos favorables que las aplicables a los demás trabajadores (Artículo 14).

LAS NORMAS RELATIVAS AL TRABAJO INFANTIL DOMÉSTICO

- Obligación de fijar una edad mínima para la entrada al trabajo doméstico (Artículo 4).
- Las trabajadoras y los trabajadores domésticos mayores de 15 años pero menores de 18 años de edad – no deben ser privados de la educación obligatoria, o interferir con sus oportunidades para continuar sus estudios o adquirir formación profesional (Artículo 4).

LAS NORMAS RELATIVAS A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES QUE VIVEN EN LA CASA DE SUS EMPLEADORES

- Condiciones de vida digna que respeten la privacidad de las trabajadoras y los trabajadores (Artículo 6).
- Libertad para llegar a un acuerdo con sus empleadores actuales o potenciales sobre si residir o no en el hogar (Artículo 9).
- No hay obligación de permanecer en el hogar o con sus miembros durante los períodos de descanso o permiso (Artículo 9).
- Derecho a mantener sus documentos de identidad y de viaje en su posesión (Artículo 9).
- Reglamento de horas con disponibilidad inmediata (Artículo 10).

LAS NORMAS RELATIVAS A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DOMÉSTICOS MIGRANTES

- Un contrato por escrito que es válido en el país de empleo, o una oferta de trabajo escrita, antes de viajar al país de empleo (Artículo 8).
- Aclarar las condiciones bajo las cuales las trabajadoras y los trabajadores domésticos tienen derecho a la repatriación al final de su empleo (Artículo 8).
- Protección de las trabajadoras y los trabajadores domésticos de las prácticas abusivas de las agencias privadas de empleo (Artículo 15).
- Cooperación entre países de origen y destino para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio a trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes (Artículo 8).

AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS MEDIDAS PARA PONER EN MARCHA (ARTÍCULO 15):

- Reglamento de la operación de las agencias de empleo privadas;
- Garantizar un mecanismo adecuado para la investigación de las denuncias realizadas por trabajadoras y trabajadores domésticos;
- Proporcionar una protección adecuada a trabajadoras y trabajadores domésticos y la prevención de abusos, en colaboración con otros Países miembros, según corresponda;
- Considerar firmar acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales para evitar abusos y prácticas fraudulentas. Resolución de conflictos, quejas y el cumplimiento de la ley
- Acceso efectivo a tribunales u otros mecanismos de solución de conflictos, incluyendo mecanismos de denuncia accesibles (Artículo 17).

- Medidas a ser puestas en marcha para garantizar el cumplimiento de las leyes nacionales para la protección de trabajadoras y trabajadores domésticos, incluyendo medidas para la inspección del trabajo. Respecto a esto, el Convenio reconoce la necesidad de equilibrio de la protección de las trabajadoras y los trabajadores domésticos y el derecho a la privacidad de los miembros de los hogares (Artículo 17).

LA RUTA DEL TRABAJO DECENTE

En abril de 2013, se expidió el decreto reglamentario que estableció las bases para formalizar a los trabajadores de servicio doméstico, solo ocho mil colombianos dedicados a esta actividad cotizaban para pensión, seguridad social y riesgos laborales.

Hoy, esa cifra se ha incrementado casi 15 veces, pues a marzo de este año un total de 106 mil 480 aparecen ya como formalizados.

La tarea no ha sido fácil, pero continúan los esfuerzos para buscar que las más de 700 mil personas dedicadas en Colombia a esta actividad, estén bajo los parámetros mínimos del trabajo decente, conforme a las políticas del Ministerio del Trabajo.

Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, el año pasado había en Colombia 709 mil 909 trabajadores del servicio doméstico, de los cuales el 5 por ciento eran hombres. De ellos, el 44 por ciento, es decir 313 mil 909, están entre los 41 y 60 años de edad.

La misma fuente indica que el 12 por ciento de esta población son técnicos y tecnólogos mientras que el 9 por ciento no cuenta con una capacitación académica.

Según dicha encuesta del DANE 116 mil 898 trabajadores del servicio doméstico cotizan para una pensión.

De otra parte, la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, con corte a marzo de este año, permite establecer que había un total de 106 mil 480 trabajadores del servicio doméstico que hacían pagos, es decir están formalizados.

En diciembre de 2012, el Gobierno Nacional ratificó la necesidad de priorizar la atención sobre el empleo doméstico mediante la promulgación de la Ley 1525, por medio del cual se aprueba el “Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Como una de las medidas para dar alcance a la Ley 1525 de 2012, el 15 de abril de 2013 se expide el Decreto 721 de 2013. El objetivo principal del decreto es regular la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema del Subsidio Familiar y asegurar condiciones de igualdad entre los trabajadores del servicio doméstico y los demás trabajadores dependientes.

En esa línea, actualmente los trabajadores de servicio doméstico, en su inmensa mayoría mujeres, muchas de ellas madres cabeza de familia, son ahora más formales, y más importante aún tienen acceso a todos los beneficios del Sistema del Subsidio Familiar como, el subsidio monetario, la posibilidad de la compra de su casa propia gracias al subsidio de vivienda que ofrecen las Cajas de Compensación Familiar, oportunidades de recreación, entre otras.

Los Departamentos con mayor afiliación, según lo reportado por la Superintendencia del Subsidio Familiar son Antioquia, Atlántico, Valle del Cauca y Cundinamarca, predominando la afiliación en la ciudad de Bogotá.

PRINCIPALES ASPECTOS DEL DECRETO 721 DE 2013

Dada la condición de vulnerabilidad con respecto a la relación laboral de los empleados del servicio doméstico, el decreto establece una garantía de las condiciones laborales como lo es la afiliación por parte de los Empleadores al Sistema del Subsidio Familiar.

Los trabajadores del servicio doméstico deberán ser afiliados por la persona natural para quien presten los servicios en la Caja que el empleador elija.

Los pagos se realizan a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes PILA.

Los Trabajadores del servicio doméstico pueden acceder a todos los beneficios del Sistema del Subsidio Familiar.

Los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación Familiar deben definir políticas de acceso y prestación de servicios para estos trabajadores, que a la fecha tienen acceso y goza de los mismos beneficios como cualquier otro trabajador afiliado a las Cajas.

La Superintendencia del Subsidio Familiar asegurará el cumplimiento de las disposiciones adoptadas.

METODOLOGIA

Nuestro ensayo monográfico tiene una metodología cualitativa ya que obedece a el quehacer investigativo en las ciencias sociales y corresponden a la regida por el paradigma positivista y la sostenida por el paradigma humanista y haciendo uso de la hermenéutica jurídica valiéndonos de la jurisprudencia, la ley, convenio 189 de la OIT .

Los conceptos de trabajo decente y trabajo digno, aunque en ocasiones son utilizados como sinónimos, tienen fuentes normativas diferentes. El enfoque de trabajo decente ha sido desarrollado ampliamente por la Organización Internacional del Trabajo a partir de 1999 y la noción de trabajo digno constituye el referente normativo fundamental del ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral.

La interrelación entre los componentes del trabajo decente puede ser complementaria o antagónica dependiendo de factores como la institucionalidad laboral, la estructura tributaria, el nivel de desarrollo y la conflictividad de las relaciones sociales prevalecientes en un país. Por ejemplo, en países donde la seguridad social se financia en parte a través de impuestos a la nómina, como es el caso de Colombia, una ampliación de su alcance (por la vía de un aumento de las contribuciones a seguridad social) puede significar un encarecimiento del precio del factor trabajo que altere su demanda en el mercado. Por el contrario, en países donde la financiación de la seguridad social no depende de los impuestos a la nómina, entonces una ampliación de su alcance probablemente no tenga efectos tan significativos sobre la demanda de trabajo y con ello sobre las oportunidades de empleo e ingresos.

RESULTADOS

Las políticas de trabajo presentan un esfuerzo por la formalización del empleo, el crecimiento económico del país no ha logrado generar trabajo digno.

La necesidad de formular políticas públicas para recuperar la formalización del primer empleo.

No basta con que el Estado establezca una legislación que prohíba esas formas de contratación, se debe diseñar una política de contratación para superar las estructuras ilegales que hoy funcionan.

CONCLUSIONES

El trabajo decente corresponde a una definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El concepto está relacionado con las aspiraciones de los individuos frente a su vida laboral y el deseo de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias.

La necesidad de generar más trabajo decente en el país, a través de nuevas políticas públicas, obedece al compromiso de cumplir normativas internacionales, mejorar la distribución del ingreso, usar el factor humano disponible y reducir la presión sobre la política social y el financiamiento de la seguridad social.

el trabajo decente aborda lo necesario para concretar la dignidad de los seres humanos. En ese sentido rebasa una mirada solo económica y atiende a diversos aspectos de la vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Arango, Luz Gabriela. 2008. Género e identidad en el trabajo del cuidado: entre la invisibilidad, la profesionalidad y la servidumbre. Ponencia presentada en el Seminario Internacional "El trabajo y la ética del cuidado", octubre 22-23, Bogotá, Escuela de Estudios de Género, Universidad Nacional de Colombia.
2. Arango, Luz Gabriela. 2011. El trabajo del cuidado, ¿servidumbre, profesión o ingeniería emocional? En *El trabajo y la ética el cuidado*, eds. Luz Gabriela Arango y Pascale Mo-linier, 91-109. Bogotá: La Carreta Editores - Universidad Nacional de Colombia.
3. Castro, Mary. 1982. ¿Qué se compra y qué se paga en el servicio doméstico?: el caso de Bogotá. En *Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe*. Tomo I: *La realidad colombiana*, ed. Magdalena León, 99-122. Bogotá: ACEP.
4. Donaldson, Jamie K. 1992. A través de barreras las mujeres se unen para reformar la Ley de Seguridad Social del país. *Desarrollo de Base. Revista de la Fundación Interamericana* 16, no. 1: 1-11.
5. Gálvez, Thelma y Rosalba Todaro. 1984. La especificidad del trabajo doméstico asalariado y la organización de las trabajadoras. En *La mujer en el sector popular urbano: América Latina y el Caribe*, ed. CEPAL, 155-159. Santiago: Naciones Unidas.