



Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar

Colombia

Ficha resumen del eje informalidad según temas comprendidos en Convenio 189 OIT- Seminario Sub-Regional Cono Sur. Validación Caja de Herramientas

1. Salario

Artículo 11 c.189 OIT

Establecimiento de remuneración mínima.

Artículo 12 c.189 OIT

Pagos en dinero, en intervalos regulares y por lo menos una vez al mes. Posibilidad de pago en especie, desde que establecidas las condiciones para que no sea desfavorable a las trabajadoras.

| Legislación nacional | Implementación de las leyes |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Derecho a salario mínimo nacional, o a una proporción de este ante jornadas más cortas. (Código Sustantivo del Trabajo)• Permite pago en especie. La valorización de alimentación y vivienda no puede superar el 30% del salario mínimo. (Código Sustantivo del Trabajo)• Derecho a aguinaldo (prima de servicios o 13er salario). (Ley 1788)• Derecho al pago de horas extraordinarias y auxilio de transporte. (Ley XXX)• Incluye pago de aguinaldo (prima de servicios) de 15 días de trabajo cada semestre. (Ley 1788) | <ul style="list-style-type: none">• Las disposiciones legales laborales sobre salario aprobadas por ley son aplicables a las TRH. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe la trabajadora en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio. Es muy común que la TDH pacte un salario en especie.• No existen datos oficiales consolidados sobre el salario promedio de las Trabajadoras del Servicio Doméstico en el país, pues existe mucha informalidad en la contratación, datos de organizaciones sociales, establecen que en muchos departamentos las trabajadoras del servicio doméstico ganan en promedio la mitad o menos del salario mínimo, reciben alimentos o bienes como parte de pago.• La Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo en el Ministerio de Trabajo es la entidad encargada del seguimiento y cumplimiento de las políticas sobre salarios, pero no existe una base de datos de salarios. <p style="text-align: center;">?</p> |

2. Regulación del contrato de trabajo

Artículo 7. c.189 OIT

Información sobre términos y condiciones de trabajo, cuando sea posible en la forma de contratos de trabajo.

| Legislación nacional | Implementación de las leyes |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, a plazo fijo o indefinido. No se exige el registro del contrato ni existe modelo para su contenido (Código Sustantivo del Trabajo). | <ul style="list-style-type: none">No hay datos oficiales sobre la formalización de las trabajadoras del servicio doméstico, sin embargo la Subdirección de Formalización del Empleo del Ministerio de Trabajo, vela y promueve la formalización laboral de los empleados del servicio doméstico para que cuenten con los beneficios y la protección que brinda el sistema de seguridad social.No existen mecanismos de fiscalización, control y registro específicos para el trabajo doméstico. Existen las oficinas de inspección laboral generales, pero no aplica para hogares por considerar espacios privados. |

3. Seguridad social

Artículo 14 c.189 OIT

Protección social y protección a la maternidad.

| Legislación nacional | Implementación de las leyes |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">Obligación de afiliación a la seguridad social, independientemente del número de horas | <ul style="list-style-type: none">Existen dos modalidades de registro en la seguridad social |

| | |
|---|--|
| <p>trabajadas o el número de empleadores (Código Sustantivo del Trabajo).</p> <ul style="list-style-type: none"> • La seguridad social cubre aporte jubilatorio, seguro por accidentes del trabajo, seguro de invalidez, salud. Licencia de maternidad (14 semanas) (Código Sustantivo del Trabajo). • El empleador debe pagar “auxilio de cesantía” al finiquitar la relación laboral (1 mes de salario por año trabajado) (Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 2351 de 1965 y Ley 789 de 2002) | <ul style="list-style-type: none"> ○ Tiempo Completo: para los empleados del servicio doméstico que laboran el mes completo (Decreto 721 de 2013 e Ley 100 de 1993¹ y sus decretos complementarios). ○ Tiempo Parcial: para los empleados del servicio doméstico que laboran por un periodo menor a un mes y que devengan menos de un salario mínimo mensual (Decreto 2616 de 2013). <ul style="list-style-type: none"> • En la práctica, el proceso funciona de manera más o menos eficiente, sin embargo, muchas trabajadoras del servicio doméstico, tienen temor de afiliarse al régimen contributivo lo que les otorga derechos como trabajadoras, pues pueden perder beneficios del régimen subsidiado, que incluye beneficios para poblaciones vulnerables, esto aunado a que tienen una percepción de temporalidad inestable e informalidad en el trabajo. • No existe información oficial sobre el cumplimiento de la legislación. |
|---|--|

4. Inspecciones laborales y acceso a la justicia

Artículo 16 c. 189 OIT

Acceso a instancias de resolución de conflictos.

Artículo 17 c. 189 OIT

Adopción de medidas y posibilidad de acceso al domicilio durante inspecciones laborales, en respeto a la privacidad.

| | |
|----------------------|-----------------------------|
| Legislación nacional | Implementación de las leyes |
|----------------------|-----------------------------|

¹ La Ley 100 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones"

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Las denuncias laborales se presentan a la Inspección del Trabajo, que cuenta con mecanismos de recepción de denuncias y conciliación. (Ley 1610 de 2013) • Procedimientos para acceder a la justicia laboral por despidos arbitrarios o ilegales. (Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social) • Sanciones económicas que deben ser establecidas por medios judiciales (Código Sustantivo del Trabajo). | <ul style="list-style-type: none"> • Los mecanismos de denuncia son menos accesibles en zonas rurales. • Faltan inspectores suficientes y especializados para atender las necesidades de las TD H. • No hay regulación de fiscalización a los hogares. • No hay roles asignados por la ley a las organizaciones sindicales, salvo la negociación colectiva. • Sanciones económicas establecidas por medios judiciales las hace poco viables por la saturación del sistema. • No hay datos sobre la efectividad del mecanismo de denuncia y conciliación y sobre el acceso de las TDH. • No hay datos sobre sanciones y multas. • |
|---|--|

5. Jornada laboral y descansos

Artículo 10 c.189 OIT

Medidas para asegurar jornada, compensación de horas extras y períodos de descanso diarios, semanales (24 horas consecutivas) y vacaciones. El período de tiempo en que las trabajadoras están a disposición deben ser contabilizadas como horas de trabajo.

| Legislación nacional | Implementación de las leyes |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Jornada máxima de 8 horas diarias sin residencia y 10 horas para trabajadoras con residencia (régimen especial respecto al resto de trabajadores) (Código Sustantivo del Trabajo). • Descanso semanal de 24 horas. (Código Sustantivo del Trabajo). • Vacaciones de 15 días hábiles después de 1 año. (Código Sustantivo del Trabajo). | <ul style="list-style-type: none"> • La legislación no regula con claridad este tema. Señala por ejemplo y de manera general que, si se consideran las jornadas intermitentes, deberán permanecer en el lugar de trabajo, pero no lo aclara para las TRH. Esta valoración podría prolongar las jornadas en la práctica. • No hay datos y informaciones sobre el cumplimiento de la legislación. |

- Permite el trabajo en horas extra: un máximo de 2h diarias (12 semanales) (Código Sustantivo del Trabajo).

6. Educación y profesionalización

Artículo 4 c.189 OIT

Adopción de medidas para asegurar que el trabajo no prive a los trabajadores domésticos de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

| Legislación nacional | Implementación de las leyes |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • No hay leyes específicas sobre educación formal para las trabajadoras del servicio doméstico, sin embargo, teóricamente las trabajadoras del servicio doméstico podrían acceder a todas las legislaciones sobre promoción de la educación, en particular a aquellas orientadas al acceso a la educación superior con matrícula cero, este | <ul style="list-style-type: none"> • Para algunas de las trabajadoras del servicio doméstico, es difícil acceder a la educación formal por múltiples razones, entre ellas, que son madres cabezas de hogar, su ingreso es el único para las familias, de otro lado las trabajadoras del servicio doméstico tienen múltiples jornadas tanto en sus hogares, como en sus lugares de trabajo, por lo tanto muchas no cuentan con el tiempo para acceder a la educación formal, en otros casos no han culminado la educación básica y en algunos casos tienen dificultades de lecto escritura. • El alcance de la convocatoria para certificación está dirigido a trabajadores domésticos, en las siguientes normas: <ul style="list-style-type: none"> • Manipular alimentos de acuerdo con el procedimiento técnico y normativa de alimentos. • Asear superficies de acuerdo con procedimiento técnico y normativa. |

| | |
|---|--|
| <p>programa beneficia a las personas de estratos 1,2 y 3 exonerando el costo de la matrícula.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con relación a la certificación de competencias laborales el Ministerio de Trabajo en conjunto con el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA- realizaron una convocatoria para certificar a 1.500 trabajadoras del servicio doméstico, colombianas y extranjeras, con el propósito de mejorar la vinculación y movilidad laboral. | <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar mise en place de acuerdo con plan de producción y normativa técnica. • Los candidatos deben cumplir con los siguientes requisitos: <ul style="list-style-type: none"> • Cédula de ciudadanía • Ser mayor de edad • Certificado laboral que demuestre mínimo 6 meses de experiencia • para las personas migrantes deben tener alguno de estos documentos: cédula de extranjería, Permiso Especial de Permanencia o Permiso por Protección Temporal. • El proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales es diferente a un programa de formación, pues es la acreditación del "saber hacer" y de la experiencia que ya tienen las personas en un oficio o labor determinada. • |
|---|--|

7. Migración y trabajo doméstico

Artículo 8 c.189 OIT

Recibimiento de oferta de empleo por escrito o contrato de trabajo en el país de origen, observando las condiciones establecidas en el artículo 7.

| | |
|----------------------|-----------------------------|
| Legislación nacional | Implementación de las leyes |
|----------------------|-----------------------------|

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • No existe legislación específica para las TDH migrantes. • | <ul style="list-style-type: none"> • No existen programas específicos sobre trabajo en el servicio doméstico y trabajadores migrantes, existen programas de regularización, protección y formalización del empleo para personas venezolanas, sin embargo, ninguno de los programas plantea disposiciones específicas para trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico. |
|---|--|

8. Violencia y acoso en el trabajo doméstico

Artículo 6 c.190 OIT

Adopción de legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras y también a los trabajadores pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad.

Artículo 7 c.190 OIT

Adopción de una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

| Legislación nacional | Implementación de las leyes |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo (Ley 1010 de 2006). • | <ul style="list-style-type: none"> • No existen políticas específicas o programas sobre violencia y acoso dirigidos exclusivamente a las y los trabajadores del servicio doméstico, |

